



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
15 July 2019
Russian
Original: English

Семьдесят четвертая сессия

Пункты 117 i), 137 и 148 первоначального перечня*

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

Предлагаемый бюджет по программам на 2020 год

**Отправление правосудия в Организации
Объединенных Наций**

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

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

В настоящем докладе Генеральный секретарь как главный административный сотрудник Организации представляет информацию о функционировании системы отправления правосудия в 2018 календарном году и свои замечания в этой связи.

В своей резолюции [73/276](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад по ряду вопросов на ее семьдесят четвертой сессии. Настоящий доклад содержит сводную информацию в ответ на эти запросы.

Генеральной Ассамблее предлагается принять меры, изложенные в пункте 103.

* [A/74/50](#).



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Общий обзор	3
II. Обзор формальной системы правосудия	3
A. Тенденции и замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия	3
B. Функция управленческой оценки	7
C. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций	9
D. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций	18
E. Отдел юридической помощи персоналу	23
F. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика	24
III. Информация, представляемая в ответ на вопросы, касающиеся отправления правосудия	25
A. Общий обзор	25
B. Меры, принятые в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи	26
IV. Прочие вопросы	34
V. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	36
Приложения	
I. Обзор системы внутреннего правосудия и участников этой системы	37
II. Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций	46
III. Ответ Генерального секретаря на замечания, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций (A/73/167)	47
IV. Ежемесячные показатели отказа от участия в системе и взносов сотрудников в рамках добровольного дополнительного механизма финансирования в 2018 году	52
V. Выплаты по компромиссным соглашениям, рекомендованные Группой управленческой оценки, и денежные компенсации, присужденные трибуналами в 2018 году или выплаченные в 2018 году	53

I. Общий обзор

1. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций была учреждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#) и начала функционировать 1 июля 2009 года. В приложении I к настоящему докладу содержится информация об этой системе и функциях соответствующих заинтересованных сторон. В приложении II представлена графическая схема системы.
2. В настоящем докладе проводится обзор функционирования формальной системы в 2018 году и содержится информация в ответ на конкретные просьбы Генеральной Ассамблеи, сформулированные в резолюции [73/276](#).

II. Обзор формальной системы правосудия

A. Тенденции и замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия

3. Связь между решениями, затрагивающими большое число сотрудников, и обращением сотрудников к формальной системе, о которой говорилось в предыдущих докладах Генерального секретаря ([A/69/227](#), [A/70/187](#), [A/71/164](#), [A/72/204](#) и [A/73/217](#)), в 2018 году продолжала оставаться неизменной характерной чертой системы, причем несколько коллективных или объединенных дел касались изменений корректива по месту службы в Женеве.
4. В 2018 году число поступивших в Группу управленческой оценки просьб стало третьим по величине за ее историю и составило в общей сложности 1182 просьб. Из них к 31 декабря 2018 года Группа рассмотрела 1087 просьб, что в процентах от общего числа полученных просьб соответствует показателям работы за предыдущие годы. Количество просьб о проведении управленческой оценки в фондах и программах в общем укладывалось в диапазон показателей за предыдущие годы.
5. В 2018 году продолжились усилия, которые были направлены на урегулирование дел на рассмотрении формальной системы через неформальные механизмы и благодаря которым несколько находившихся на рассмотрении дел было урегулировано без необходимости вынесения трибуналом окончательного решения по существу. Из общего числа дел, представленных для управленческой оценки в Секретариате в 2018 году, 85 процентов не были переданы в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций до 31 декабря 2018 года, что указывает на то, что функция управленческой оценки по-прежнему играет чрезвычайно важную роль в обеспечении урегулирования споров сотрудников.
6. Аналогичным образом, в 2018 году Отдел юридической помощи персоналу получил 3216 новых просьб об оказании помощи и закрыл посредством урегулирования или иным образом 2483 просьбы. Лишь небольшое число полученных просьб дошло до формальной системы. В 2018 году Отдел юридической помощи персоналу подал 173 просьбы о проведении управленческой оценки и 119 заявлений в Трибунал по спорам и представлял сотрудников в 8 разбирательствах в Апелляционном трибунале. В целом 50 процентов дел (исключая коллективные дела) были урегулированы неформальными средствами или иным образом закрыты без обращения к формальным механизмам. Подразделения, представляющие интересы ответчика, также вносили вклад в неформальное урегулирование споров, с тем чтобы избежать ненужных судебных разбирательств.

7. Большинство просьб об оказании помощи от Отдела юридической помощи персоналу в 2018 году (68 процентов) касались пособий и льгот, что связано с некоторыми значительными изменениями в пакете вознаграждения, пособий и льгот, вступившими в силу в 2017 году, а также со значительными изменениями корректива по месту службы в Женеве.

8. В 2018 году Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций получил 316 новых заявлений, 233 из которых касались существа дела, а 83 — просьб о приостановлении исполнения решения, что является временной мерой для приостановления исполнения административного решения. Из поступивших заявлений 27 процентов касались вопросов, связанных с назначениями, 25 процентов касались прекращения службы, а 21 процент — пособий и льгот. На долю дисциплинарных и прочих вопросов приходилось соответственно 10 и 17 процентов заявлений (цифры округлены). Эти данные по категориям дел отражают устойчивую тенденцию с момента начала функционирования системы в 2009 году.

9. В 2018 году из Трибунала по спорам по результатам неформального урегулирования либо между сторонами, либо при посредничестве Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, либо на этапе подготовки к рассмотрению в Трибунале было отозвано в общей сложности 44 ранее поданных заявления. Из них одно дело было закрыто решением, а 43 — постановлениями Трибунала. Количество заявлений соответствовало количеству заявлений за 2017 год.

10. В 2018 году Трибунал по спорам вынес в общей сложности 128 решений, что представляет собой увеличение по сравнению со 100 решениями, вынесенными в 2017 году, однако этот показатель по-прежнему является относительно низким по сравнению с показателями за предыдущие годы. Количество судебных решений за 2018 год является третьим из самых низких по величине за период с момента создания системы (в 2017 году их было 100, а в 2015 году — 126), включая годы, в течение которых имелись вакантные судейские должности¹.

11. Количество рассмотренных заявлений оставалось относительно низким по сравнению с другими годами: в 2018 году Трибунал по спорам рассмотрел в общей сложности 285 заявлений (передачи не засчитаны), 268 заявлений были рассмотрены в 2017 году, 401 — в 2016 году, 480 — в 2015 году, 320 — в 2014 году и 325 — в 2013 году². В 2018 году это число соответствует показателям первых лет существования системы правосудия в период ее становления: 98 — во втором полугодии 2009 года, 236 — в 2010 году, 271 — в 2011 году, 260 — в 2012 году.

12. Число ожидающих рассмотрения заявлений на конец года оставалось высоким, увеличившись с 372 в 2017 году до 404 в 2018 году, что является самым большим числом нерассмотренных заявлений со времени внедрения системы. Это отставание включало в себя коллективное дело, которое касалось обследования окладов 75 заявителей³ и которое 24 марта 2016 года Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций было возвращено в Трибунал по

¹ Эти цифры (100, 126 и 128) не включают решения об отзыве. Решения об отзыве не содержат решения по спору сторон, находящемуся на рассмотрении: в них отмечается отзыв заявления и фиксируется решение о прекращении дела.

² Передачи не были учтены в числе разобранных дел в 2017 году. В число разобранных дел в 2016 году входило 21 переданное дело; в 2015 году — 3 переданных дела; в 2014 году — 22 переданных дела; и в 2013 году — 8 переданных дел.

³ Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций вернул в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций 98 дел, рассмотрения 23 из которых заявители

спорам и по состоянию на конец 2018 года находилось на рассмотрении Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в Женеве в течение более 2 лет и 8 месяцев. В марте 2019 года эти дела были переданы Председателю Трибунала по спорам судье Терезе Марии да Силва Браво, которая рассмотрела их в мае 2019 года.

13. В число накопившихся 404 дел, рассмотрение которых было перенесено на 2019 год, входили 39 заявлений по вопросу о единой шкале окладов, некоторые из которых рассматривали двое судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке в течение примерно одного года и семи месяцев по состоянию на конец 2018 года. Другие дела, которые были связаны с единой шкалой окладов и которые, будучи идентичными по своим правовым аргументам, были разобраны в другом месте нахождения Трибунала по спорам почти годом ранее, в декабре 2017 года, и по ним были вынесены три решения Трибунала по спорам (UNDT/2017/097, UNDT/2017/098 и UNDT/2017/099). Эти решения были обжалованы, и 29 июня 2018 года Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций вынес решения (2018-UNAT-840, 2018-UNAT-841 и 2018-UNAT-842). В декабре 2018 года производство по 7 из этих 39 заявлений было прекращено на основании индивидуальных решений об отзыве. В феврале и начале апреля 2019 года другой судья закрыл еще шесть таких ходатайств путем вынесения решений об отзыве. Остальные 26 заявлений были переданы судье, занятом в половинном режиме, в начале срока его службы в апреле 2019 года. В апреле и начале мая 2019 года судья отклонил 16 заявлений на основании двух судебных решений, отметив, что спорный вопрос права отсутствует и что решение Апелляционного трибунала по вопросу о единой шкале окладов является обязательным для Трибунала по спорам. В еще 10 делах сотрудники отзывали свое требование, а Трибунал по спорам вынес индивидуальные решения об отзыве. Эти и другие усилия Председателя Трибунала по спорам судьи Браво, работавшей с Главным секретарем Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала в соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи в целях осуществления резолюции 73/276 и повышения эффективности и улучшения работы Трибунала по спорам, были сорваны по причинам, изложенным ниже в пункте 17.

14. К 404 делам, перенесенным на 2019 год, относились также старые дела, по которым стороны подали последние ответные состязательные бумаги, а Трибунал по спорам не предпринимал никаких действий в течение многих месяцев, а иногда и лет. В Статуте или Регламенте Трибунала по спорам не содержится положения, требующего от судьи, назначенного для рассмотрения дела, принятия мер по заявлению и ответу ответчика в течение определенного срока. Сотрудники, руководители и рабочие подразделения, а также организация в этой связи испытывают на себе негативное воздействие и несут расходы, связанные с задержками в Трибунале по спорам в плане своевременного и эффективного рассмотрения дел. Сохранение таких дел в реестре также влияет на рабочую нагрузку сотрудников по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу и адвокатов ответчика.

15. Средняя продолжительность времени, необходимого Трибуналу по спорам Организации Объединенных Наций для рассмотрения дел, оставалась выше, чем в 2016 году, и была примерно такой же, как в 2017 году. В дополнение к 372 делам, находящимся на рассмотрении 31 декабря 2017 года, Трибунал по

не стали добиваться и которые были закрыты, в результате чего осталось 75 дел. Позднее было подано 25 новых заявлений, касающихся того же обследования окладов, которые были сгруппированы в пять дел, в результате чего число накопившихся дел, касавшихся обследования окладов, достигло 80.

спорам получил 316 новых дел (не считая 32 дел, переданных из одного места нахождения Трибунала по спорам в другое). В 2018 году было разобрано 317 дел. В целом, 56 процентов нерассмотренных и поступающих дел не были закрыты в 2018 году. Доля нерассмотренных дел составила 58 процентов в 2017 году и 39 процентов в 2016 году. На показатели работы Трибунала по спорам и всех соответствующих отделений и структур влияет число подаваемых просьб о приостановлении исполнения решения, которые должны быть обработаны в течение пяти дней, особенно если подается несколько просьб сразу, например в связи с сокращением или прекращением деятельности полевых миссий.

16. В своей резолюции [71/266](#) от 23 декабря 2016 года Генеральная Ассамблея одобрила предложение Генерального секретаря о внесении поправки в статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, в соответствии с которой Председатель каждого трибунала будет иметь полномочия следить за своевременным принятием судебных решений. В своей резолюции [73/276](#) от 22 декабря 2018 года Ассамблея с обеспокоенностью отметила число нерассмотренных заявлений, поданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций (п. 21); просила Генерального секретаря предложить Совету по внутреннему правосудию следить за своевременностью вынесения судебных решений и сообщать об этом в соответствии с его кругом ведения, а также давать свои заключения о применении системы отправления правосудия (п. 23); и сослалась на пункт 14 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам ([A/73/428](#)), просила Председателя Трибунала по спорам и Главного секретаря Трибунала по спорам и Апелляционный трибунал совместно работать над подготовкой и выполнением плана урегулирования дел наряду с разработкой и внедрением информационной панели отслеживания дел в режиме реального времени, а также показателей выполнения работы, приняла к сведению содержащиеся в докладе Совета по внутреннему правосудию рекомендации 7–11 относительно эффективности процессуальной и операционной деятельности Организации Объединенных Наций ([A/73/218](#)), подчеркнула необходимость повышения эффективности административной деятельности и просила Генерального секретаря представить Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии доклад о достигнутых успехах (п. 24).

17. С 1 января 2019 года Председателем Трибунала по спорам на один год была избрана судья Браво, занятая в полном режиме в Женеве. В апреле 2019 года судья Изуако, судья *ad litem* в Найроби, была избрана шестью другими судьями новым Председателем Трибунала на неопределенный срок. Судья Браво отклонила просьбу о своей отставке. Конкурирующие притязания на должность Председателя Трибунала, которые остаются неурегулированными, свидетельствуют о незащищенности должности надлежащим образом избранного Председателя в тех случаях, когда выполнение его/ее функций требует осуществления административных полномочий в Трибунале⁴. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает устранить этот недостаток на основе рекомендации Совета по внутреннему правосудию.

⁴ Статут Трибунала по спорам, п. 7 ст. 4: «Трибунал по спорам избирает Председателя, который уполномочен, в частности, следить за своевременным принятием судебных решений» (с поправками, внесенными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [71/266](#), п. 44); Регламент Трибунала по спорам, ст. 1: «1. Для руководства работой Трибунала по спорам и его Секретариатов в соответствии с его статутом Трибунал по спорам избирает из числа судей, занятых в полном режиме, Председателя на возобновляемый годичный срок». В своей резолюции [73/276](#) Ассамблея: «24. ссылается на пункт 14 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам [[A/73/428](#)], просит Председателя Трибунала по спорам и Главного секретаря Трибунала по спорам и

18. В 2018 году в Апелляционный трибунал было подано 53 новые апелляции на решения Трибунала по спорам. Решение Трибунала по спорам может быть обжаловано любой из сторон. В 2018 году Апелляционный трибунал рассмотрел 54 апелляции на решения Трибунала по спорам: он отклонил 32 апелляции и присудил возмещение в полном объеме по 18 апелляциям и частичное возмещение по 4 апелляциям. Одно из 54 дел было возвращено на рассмотрение в Трибунал по спорам.

19. Доля лично отстаивающих свои интересы в Трибунале по спорам лиц в 2018 году оставалась относительно низкой и составляла 39,2 процента. Показатель представительства Отдела юридической помощи персоналу в Трибунале составил 44,6 процента в 2018 году по сравнению с 57 процентами в 2017 году, когда Отдел представлял большие группы сотрудников в делах о пособиях и льготах.

20. С 2017 года юрисдикцию одного или обоих трибуналов признали две международные структуры. С 1 июля 2017 года Всемирная метеорологическая организация признала компетенцию Апелляционного трибунала в соответствии со статьей 2 (10) Статута Апелляционного трибунала. Международный Суд, который ранее признал юрисдикцию Апелляционного трибунала, 16 января 2019 года расширил свою связь с системой внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций, признав юрисдикцию Трибунала по спорам в соответствии со статьей 2 (5) Статута Трибунала по спорам. Несколько других структур также выразили заинтересованность в изучении возможности признания юрисдикции одного или обоих трибуналов.

21. Существует ряд других тенденций, которые указывают на необходимость повышения степени транспарентности и подотчетности в работе Трибунала по спорам. Они изложены в разделе III.B, в подразделе, озаглавленном «План урегулирования дел и связанные с этим инициативы».

В. Функция управленческой оценки

22. Управленческая оценка, о которой говорится в приложении I к настоящему докладу, является первым звеном в формальной системе отправления правосудия.

23. В таблице 1 приводятся данные о просьбах о проведении управленческой оценки, полученных в 2009–2018 годах в Секретариате, и о количестве просьб о фондах и программах. В таблице 2 приводятся данные о рассмотрении просьб о проведении управленческой оценки в Секретариате и фондах и программах в 2018 году. В таблице 3 приводятся данные о результатах рассмотрения дел в Трибунале по спорам после управленческой оценки в 2018 году. В таблице не учтены поданные в Трибунал по спорам заявления, которые касаются административных решений, не подвергавшихся управленческой оценке.

Апелляционный трибунал совместно работать над подготовкой и выполнением плана урегулирования дел наряду с разработкой и внедрением информационной панели отслеживания дел в режиме реального времени, а также показателей выполнения работы, принимает к сведению содержащиеся в докладе Совета по внутреннему правосудию рекомендации 7–11 относительно эффективности процессуальной и операционной деятельности Организации Объединенных Наций, подчеркивает необходимость повышения эффективности административной деятельности и просит Генерального секретаря представить Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии доклад о достигнутых успехах».

Таблица 1
Полученные просьбы о проведении управленческой оценки, 2009–2018 годы

Год	Получено просьб						Структура «ООН-женщины»
	Секретариат	ПРООН	УВКБ	ЮНОПС	ЮНФПА	ЮНИСЕФ	
2009	184	20	36	1	N/A	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 ^a	55	94	39 ^b	14	58	9
Всего	9 761	283	727	103	105	310	22

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

^a Из дел, поступивших в Группу управленческой оценки Секретариата в 2018 году: а) 676 просьб были представлены базирующимися в Женеве сотрудниками в связи с решением Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) изменить множитель корректива по месту службы для сотрудников, базирующихся в Женеве; б) 26 дел были представлены сотрудниками Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД) в связи с закрытием опорных пунктов; и с) 15 были представлены сотрудниками различных подразделений и касались вопросов рассмотрения на предмет предоставления непрерывных контрактов.

^b Из дел, поступивших в ЮНОПС в 2018 году, 33 просьбы были представлены базирующимися в Женеве сотрудниками в связи с решением Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) изменить множитель корректива по месту службы для сотрудников, базирующихся в Женеве.

Таблица 2
Рассмотрение просьб о проведении управленческой оценки в 2018 году

Структура	Просьбы, по которым в 2018 году были приняты решения ^a	Решения, оставленные в силе	Отмененные решения	Просьбы, урегулированные иным образом	Решения, обжалованные в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в 2018 году	Просьбы, рассмотрение которых перенесено на 2019 год ^b
Секретариат	1 248	1 048	6	194	165	95
ПРООН	56	43	4	9	28	2
УВКБ	81	77	0	4	11	18
ЮНОПС	40	39	0	1	38	0
ЮНИСЕФ	63	56	3	4	16	4
ЮНФПА	10	8	0	3	6	3
Структура «ООН-женщины»	9	6	1	2	4	1

^a Включая дела, полученные в 2018 году, и дела, перенесенные с 2017 года и ранее.

^b Включая все открытые дела, производство по которым не было завершено в 2018 году и рассмотрение которых было перенесено на 2019 год.

Таблица 3
**Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации
 Объединенных Наций в 2018 году после проведения управленческой оценки**

<i>Структура</i>	<i>Общее количество дел^a</i>	<i>Урегулировано или отозвано</i>	<i>Решение остав- лено в силе</i>	<i>Решение частично оставлено в силе</i>	<i>Решение отменено</i>
Секретариат	105	35	50	1	19
ПРООН	11	2	9	0	0
УВКБ	18	5	11	0	2
ЮНОПС	2 ^b	0	2 ^b	0	0
ЮНИСЕФ	5	0	4	0	1
ЮНФПА	2	1	1	0	0
Структура «ООН-женщины»	2	0	2	0	0

^a Отражает все дела, в которых соответствующая структура выступала в качестве ответчика от имени Генерального секретаря (не включая заявления о приостановлении осуществления решения) и которые были закрыты Трибуналом по спорам, урегулированы сторонами или отозваны заявителем в 2018 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает дела, поступившие от большого количества базирующихся в Женеве сотрудников в связи с решением Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) изменить множитель корректива по месту службы для сотрудников, базирующихся в Женеве.

С. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

1. Состав

24. В 2018 году Трибунал по спорам имел следующий состав: занятые в полном режиме судьи: Тереза Мария да Силва Браво (Женева), Мемуда Эбрахим-Карстенс (Нью-Йорк) и Агнешка Клоновецка-Миларт (Найроби); занятые в половинном режиме судьи: Александр В. Хантер-младший и Гулам Хусен Кадер-Миран; и судьи *ad litem*: Роуан Даунинг (Женева), Алессандра Гречану (Нью-Йорк) и Нкемдилем Амелия Изуако (Найроби).

25. В резолюции [73/276](#) Генеральная Ассамблея постановила не продлевать срок полномочий судьи *ad litem* в Нью-Йорке на период после 31 декабря 2018 года (п. 38); и постановила также сохранить временные должности двух судей *ad litem* в Женеве и Найроби и срок полномочий нынешних судей, судьи Даунинга и судьи Изуако, до выдвижения кандидатур и назначения четырех судей, занятых в половинном режиме, которое должно состояться не позднее 31 декабря 2019 года. Сроки полномочий судей Эбрагима-Карстенса и Кадера-Мирана истекли 30 июня 2019 года, и они были заменены судьей Жоэль Адда (судья, занятый в полном режиме, Нью-Йорк) и судьей Франческо Буффа (судья, занятый в половинном режиме).

26. В 2018 году судьи Трибунала по спорам провели с 15 по 19 октября в Нью-Йорке одно пленарное заседание.

27. Дополнительная информация о Трибунале по спорам, в том числе о его компетенции, содержится в приложении I.

2. Судебная деятельность

а) Дела на рассмотрении

28. В 2018 году было получено 316 новых заявлений. Кроме того, в рамках существующей рабочей нагрузки было рассмотрено 32 дела, которые были переданы из одного секретариата в другой. Трибунал по спорам производит межсекретариатскую передачу для продвижения в рассмотрении дел. Трибунал может передавать дела из одного секретариата в другой, с тем чтобы сбалансировать рабочую нагрузку в разных местах или для целей конкретных дел. Этот процесс включает в себя закрытие дел в секретариате, где они были первоначально возбуждены, и открытие новых дел в принимающем их к производству секретариате. Под «заявлением» понимается любое заявление, ходатайство или иная просьба в Трибунал, представление которых влечет за собой открытие секретариатом Трибунала дела с присвоением ему номера. Трибунал по спорам сгруппировал в общей сложности 807 заявлений, сократив их количество, поскольку они касались схожих вопросов факта и права, поднимавшихся в подаваемых несколькими заходами заявлениях⁵.

29. В 2018 году рассмотрение 285 заявлений было завершено вынесением 137 решений (в том числе 9 решений об отзыве), 82 — постановлений о приостановлении исполнения решения и 66 — других постановлений. Тридцать два дела были закрыты в одном месте нахождения Трибунала по спорам в результате межсекретариатской передачи дел. По состоянию на 31 декабря 2016 года рассмотрения Трибуналом по спорам ожидало 31 заявление, а по состоянию на 31 декабря 2017 года на рассмотрении оставалось 372 заявления. По состоянию на 31 декабря 2018 года на рассмотрении Трибунала находилось 404 заявления (увеличение на 57 процентов по сравнению с 31 декабря 2016 года). В число новых заявлений входило одно важное групповое заявление, в котором 802 заявителя (в том числе из фондов и программ) оспаривали изменения множителя корректива по месту службы в Женеве.

30. В начале срока своих полномочий в качестве Председателя судья Браво обратилась к Главному секретарю с просьбой представить сводные данные и предложила обсудить план ликвидации отставания в рассмотрении дел. Судья Браво установила целевые показатели в отношении числа вынесенных решений и распоряжений в месяц по каждому месту нахождения Трибунала по спорам и судье и обнародовала рамочные положения о назначении судей, занятых в половинном режиме. Что касается соблюдения установленного в Кодексе поведения судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций трехмесячного срока с момента завершения слушаний или представления документов до вынесения решения в 2017 и 2018 годах, то самый высокий показатель соблюдения в одном месте нахождения Трибунала по спорам составил 67 процентов, а самый низкий — 14 процентов. Срок между подачей заявлений и вынесением Трибуналом первого постановления по этим заявлениям составлял от 1 до 392 дней. К 14 июня 2019 года из 316 заявлений, поданных в Трибунал в 2018 году, постановления были вынесены по 99 заявлениям.

⁵ Заявление может подаваться от лица нескольких заявителей. Заявления могут быть объединены в зависимости от того, в какой организации работает сотрудник, вопросов, которые оспариваются, или других факторов.

31. В таблице 4 приведены данные о количестве полученных, рассмотренных и ожидающих рассмотрения заявлений в Трибунале по спорам (2009–2018 годы). Данные по заявлениям, полученным и рассмотренным в 2018 году, представлены в разбивке по следующим категориям: заявления, по которым вынесено решение и постановление, постановления о приостановлении осуществления решения и межсекретариатские передачи⁶. Просьбы о приостановлении осуществления оспариваемого административного решения должны рассматриваться Трибуналом по спорам в течение пяти рабочих дней с момента вручения заявления ответчику. Хотя такие заявления рассматриваются не столь всесторонне, как заявления по существу спора, поскольку от Трибунала требуется в сжатые сроки установить, является ли оспариваемое решение *prima facie* неправомерным, носит ли оно особо неотложный характер и может ли оно причинить непоправимый ущерб⁷, их рассмотрение может потребовать от Трибунала и секретариатов значительных усилий, в результате чего могут возникнуть задержки в рассмотрении заявлений по существу. В таблице 5 приводятся дезагрегированные данные о числе полученных Трибуналом заявлений о приостановлении осуществления решений и числе решений по годам (2009–2018 годы). В таблице 6 приводятся данные о числе заявлений, полученных, рассмотренных или ожидающих рассмотрения в Трибунале по годам (2009–2018 годы), в разбивке по местам службы.

Таблица 4

Количество полученных, рассмотренных и ожидающих рассмотрения заявлений в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций по данным за 2009–2018 годы

<i>Год</i>	<i>Получено заявлений^a</i>	<i>Рассмотрение заявлений завершено</i>	<i>Заявления, ожидающие рассмотрения (на конец года)</i>
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 ^b	404

⁶ Трибунал по спорам осуществляет межсекретариатские передачи по различным причинам. Хотя для того чтобы сбалансировать рабочую нагрузку Трибунала по спорам, полезно, а иногда и необходимо, передавать дела из одного места службы в другое, нынешний метод регистрации дел, переданных в другое место службы в качестве закрытых в месте службы, где они были первоначально поданы, приводит к тому, что дело фиксируется как рассмотренное Трибуналом в месте нахождения, где дело было первоначально возбуждено, и к тому, что регистрация этого дела затем засчитывается как подача нового заявления в другом месте службы. Такая практика искажает совокупные данные о рабочей нагрузке и характере дел. Для обеспечения точности отчетности секретариаты в настоящее время изучают методику подсчета, используемую при передаче дел между секретариатами.

⁷ Статья 13.1 правил процедуры Трибунала по спорам.

Год	Получено заявлений ^a			Рассмотрение заявлений завершено			Заявления, ожидающие рассмотрения (на конец года)		
	По существу дела	Приостановление осуществления решения	Передано	По существу дела	Приостановление осуществления решения	Передано	По существу дела	Приостановление осуществления решения	Передано
	231	85	32	203	82	32	401	3	0
Всего			3 388			2 886			—

^a Данные, приведенные в таблице, включают заявления о приостановлении осуществления решения, поданные в Трибунал по спорам, который в 2018 году получил 85 таких заявлений.

^b Из 317 рассмотренных заявлений (32 переданных заявления и 285 заявлений, которые были окончательно рассмотрены) 158 были поданы в 2018 году, 98 — в 2017 году, 48 — в 2016 году, 10 — в 2015 году, 1 — в 2014 году и 2 — в 2013 году.

Таблица 5

Полученные заявления Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций о приостановлении исполнения решений и вынесенные решения, 2010–2018 годы

Год	Полученные заявления о приостановлении исполнения решения о приостановлении действия	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

Таблица 6

Данные о количестве полученных, рассмотренных и ожидающих рассмотрения заявлений в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в разбивке по местам службы, 2009–2018 годы

Год	Получено заявлений			Получено заявлений			Заявления, ожидающие рассмотрения (на конец года)		
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	71	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
2017	127	137	118	108	100	60	158	118	96

Год	Получено заявлений			Получено заявлений			Заявления, ожидающие рассмотрения (на конец года)		
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк
2018	127	132 ^a	89 ^b	124 ^c	116 ^d	77 ^e	161	134	109
Всего	1 352	1 083	943	1 191	950	866	–	–	–

^a Включая 10 передач из Женевы и 1 передачу из Нью-Йорка.

^b Включая 10 передач из Женевы и 10 передач из Найроби.

^c Включая 10 передач в Нью-Йорк и 10 передач в Найроби.

^d Включая 10 передач в Нью-Йорк.

^e Включая одну передачу в Найроби.

б) Количество решений, постановлений и судебных заседаний

32. Данные об общем количестве решений, постановлений и судебных заседаний в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2018 года с разбивкой по местам службы приводятся в таблице 7. Разбирательства по заявлениям были завершены посредством вынесения решения или постановления; одним решением или постановлением может быть закрыто сразу несколько дел. В число решений в 2018 году не входят девять «решений об отзыве» заявлений заявителями. Эти решения об отзыве не содержат решения по спору сторон, находящемуся на рассмотрении: в них отмечается отзыв и фиксируется решение о прекращении производства по делу. Одно из таких решений об отзыве было вынесено в Женеве и восемь — в Нью-Йорке. Прежняя практика Трибунала по спорам, которая заключалась в закрытии дела решением после того, как заявитель отозвал заявление, и которая прекратилась в апреле 2014 года, вновь стала применяться в ноябре 2018 года, и это продолжалось в 2019 году. В ноябре и декабре 2018 года в результате этой практики в 2018 году к 128 другим решениям Трибунала добавилось девять решений об отзыве. В период с апреля 2014 года по ноябрь 2018 года дела, в которых заявитель отозвал заявление, были закрыты постановлениями. Цель вынесения решения состоит в разрешении спора, но с отзывом дела заявителем спор, подлежащий разрешению, отсутствует. Оформление отзывов в виде решений или постановлений приводит к непоследовательности с точки зрения учета, анализа тенденций, использования ресурсов и отражения рабочей нагрузки. Существует также риск двойного учета дел: например, Омбудсмен может урегулировать дело с помощью посредничества, в то время как Трибунал может рассматривать такое дело как разрешение спора путем вынесения решения. Для повышения точности отчетности секретариаты в настоящее время изучают возможность выхода с предложением о стандартизации порядка закрытия дел после их отзыва сторонами, с тем чтобы такое закрытие не могло быть ошибочно учтено как разбор дела в судебном порядке.

Таблица 7
Данные о решениях, постановлениях и судебных заседаниях Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в разбивке по местам службы, 2009–2018 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
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 ^b	262	219	282	763	97	71	43	211
2018	48 ^b	56	24 ^b	128 ^b	207 ^c	193	258 ^c	658 ^c	88	55	27	170
Итого	565	572	508	1 417	1 917	2 413	2 953	7 283	514	839	748	2 101

^a «Судебное заседание» — это совокупная единица, используемая для обеспечения единообразия в отчетности трех обслуживающих Трибунал по спорам секретариатов, касающейся слушаний. Слушание может состоять из нескольких дневных судебных заседаний (утренних, послеобеденных и вечерних) и может проводиться в течение нескольких дней. Судебные заседания включали 81 «обсуждение по ведению дел».

^b Эти цифры не включают в себя решения об отзыве, которые не разрешают споров. Данные о таких решениях включены с данными о постановлениях.

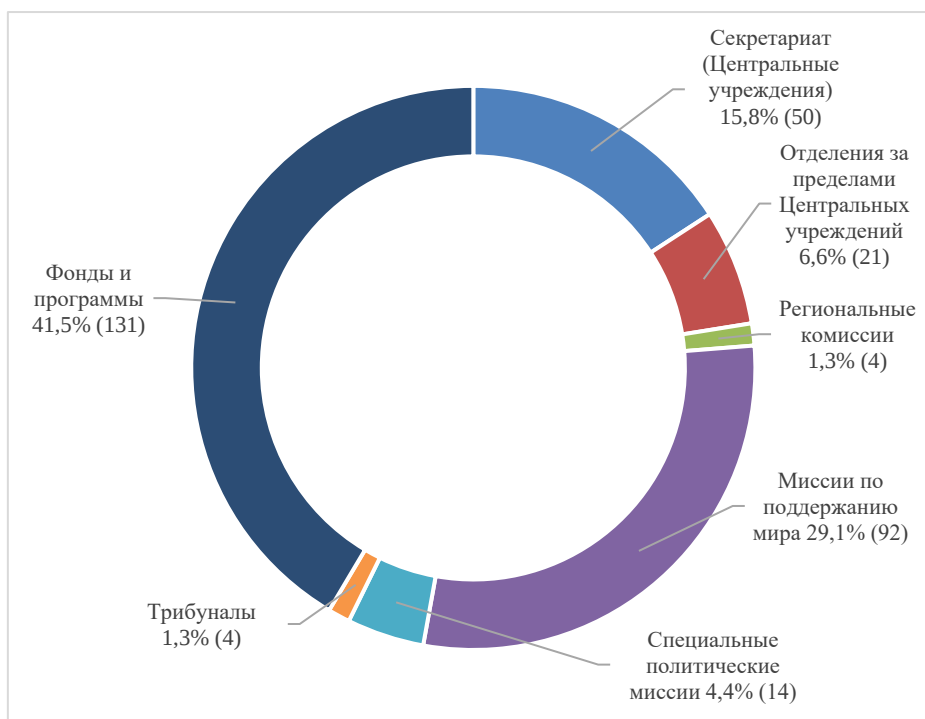
^c Эти данные включают постановления о рассмотрении заявлений (82 постановления о приостановлении исполнения решений, решения о закрытии отозванных дел и 32 межсекретариатские передачи дел (один секретариат Трибунала по спорам закрывает их, а другой вновь открывает их в другом месте), а также 357 постановлений о ведении дел, 35 постановлений о продлении сроков и 78 различных постановлений.

с) Заявители

33. В 2018 году заявления поступили от сотрудников следующих категорий: директоров (14); специалистов (168); общего обслуживания (69); полевой службы (32); службы охраны (6); национального персонала (10); и прочих категорий (17).

34. Полученные в 2018 году 316 новых заявлений были поданы сотрудниками ряда структур Организации Объединенных Наций, указанных на диаграмме I.

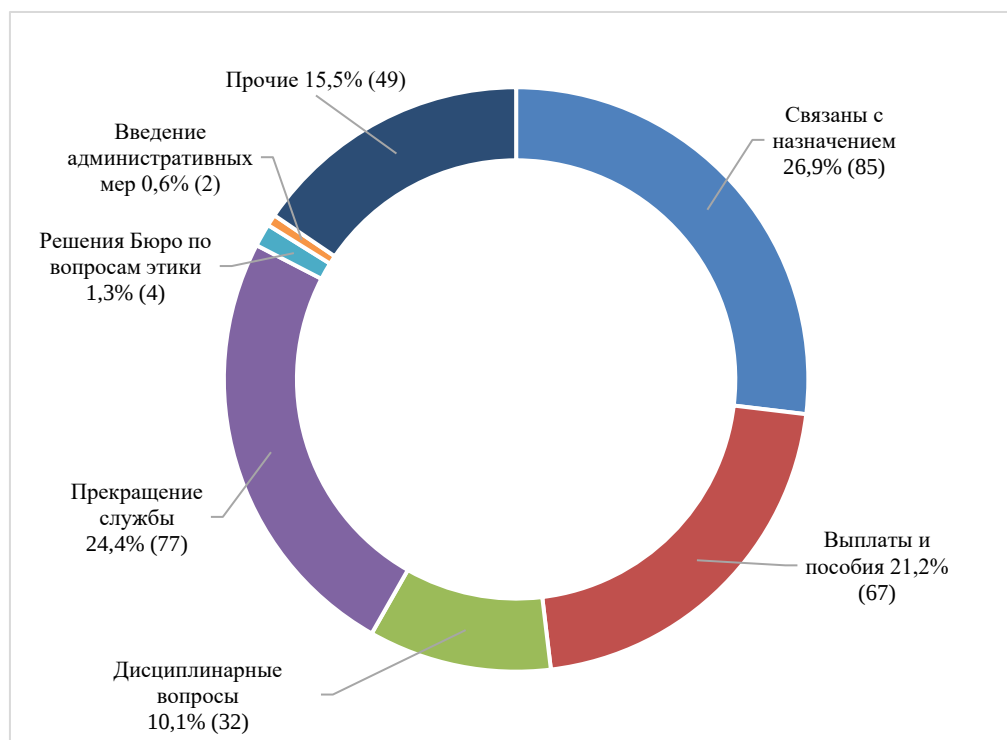
Диаграмма I
Заявления в разбивке по месту работы сотрудников



d) Предмет заявлений

35. Заявления, полученные в 2018 году, относились к пяти основным категориям: а) выплаты и пособия; б) дела, связанные с назначением (отказ в назначении на должность, отказ в продвижении по службе и смежные вопросы); с) прекращение службы (невозобновление контракта и другие вопросы, касающиеся прекращения службы); d) дисциплинарные дела; и е) другие вопросы (включая, среди прочего, вопросы, касающиеся Бюро по вопросам этики и введения административных мер), как указано на диаграмме II.

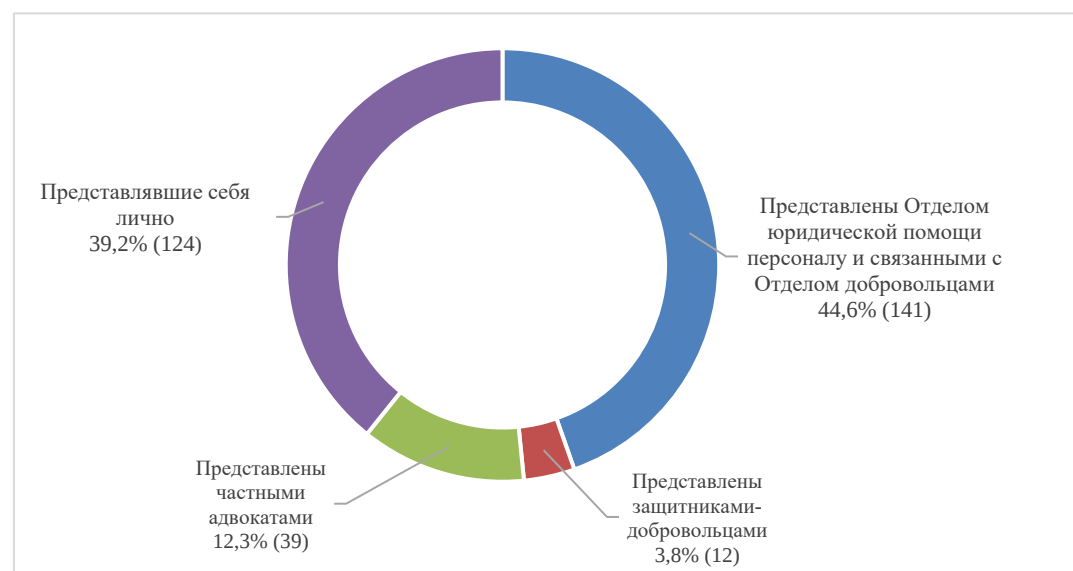
Диаграмма II
Полученные заявления в разбивке по предмету спора



е) **Представительство сотрудников**

36. Интересы сотрудников в Трибунале по спорам по большинству заявлений, полученных в 2018 году, отстаивали Отдел юридической помощи персоналу, добровольцы, которые являлись либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации, и частные адвокаты, как показано на диаграмме III.

Диаграмма III
Представительство сотрудников



f) Неформальное урегулирование

37. В результате досудебного рассмотрения заявлений Трибуналом, повлекшего за собой неформальное урегулирование, передачу дел Трибуналом в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций для урегулирования в порядке посредничества, отзыв заявлений после неформального урегулирования между сторонами и урегулирования спора иными средствами, было урегулировано в общей сложности 44 заявления без необходимости вынесения Трибуналом окончательного решения по существу.

g) Передача на урегулирование в порядке посредничества

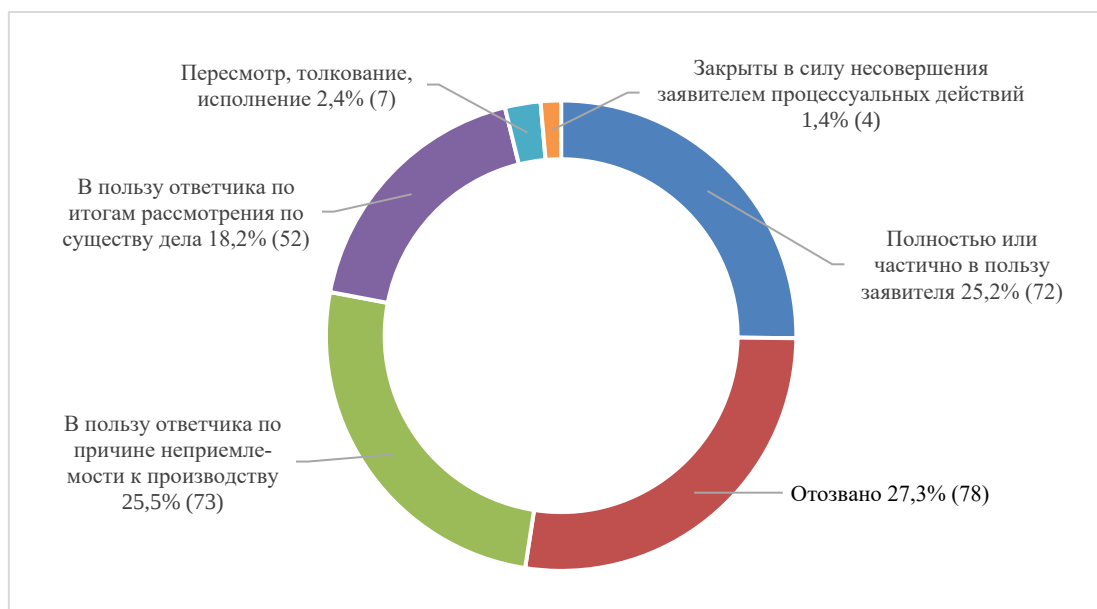
38. В 2018 году Трибунал по спорам, действуя на основании статьи 10.3 своего Статута, передал в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций 13 заявлений для урегулирования в рамках посредничества. Два заявления, находившиеся на рассмотрении Трибунала по спорам в 2018 году, были успешно урегулированы при помощи посредников и отозваны из Трибунала в том же году.

h) Результаты

39. Данные о результатах рассмотрения Трибуналом по спорам в 2018 году 285 заявлений, включая заявления о приостановлении осуществления решения, приводятся на диаграмме IV. Заявления, споры по которым были урегулированы в неофициальном порядке, и заявления, отозванные до их окончательного рассмотрения Трибуналом, включены в категорию «Отозвано».

Диаграмма IV

Результаты рассмотрения заявлений



i) Передача дел в целях обеспечения подотчетности

40. Трибунал по спорам передал одно дело на предмет обеспечения подотчетности в соответствии с пунктом 8 статьи 10 своего Статута (решение UNDT/2018/71). Информация о передаче была доведена до сведения Генерального секретаря, который поручил соответствующим должностным лицам Организации принять надлежащие меры.

D. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

1. Состав

41. В 2018 году и до 30 июня 2019 года Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций состоял из шести судей: судьи Димитриоса Райкоса (Греция), судьи Забине Книрим (Германия), судьи Марты Халфельд Фуртаду ди Мендоса Шмидт (Бразилия), судьи Ричарда Лассика (Самоа), судьи Деборы Томас-Феликс (Тринидад и Тобаго) и судьи Джона Реймонда Мерфи (Южная Африка). Сроки полномочий судей Лассика и Томас-Феликс истекли 1 июля 2019 года. Мандаты новых избранных судей Грэма Колгена (Новая Зеландия), Жан-Франсуа Невена (Бельгия) и Канвалдип Сандху (Канада) начали действовать 1 июля 2019 года.

42. В октябре 2018 года судья Райкос был избран Председателем сроком на один год с 1 января 2019 года. Судьи Книрим и Халфельд были избраны соответственно первым и вторым заместителями Председателя и вошли в состав президиума Апелляционного трибунала на 2019 год.

43. Апелляционный трибунал обладает юрисдикцией рассматривать апелляции на решения, вынесенные Трибуналом по спорам, в которых конкретно утверждается, что Трибунал по спорам: а) вышел за рамки своей юрисдикции или компетенции; b) не осуществил юрисдикцию, которой он облечен; c) допустил ошибку по вопросу права; d) допустил процессуальную ошибку, которая сказалась на решении по делу; или e) допустил ошибку по вопросу факта, которая привела к явно необоснованному решению. Апелляционный трибунал является также апелляционным органом для ряда организаций и учреждений, не входящих в состав Секретариата Организации Объединенных Наций или фондов и программ.

44. Дополнительная информация об Апелляционном трибунале, в том числе о его компетенции, содержится в приложении I.

2. Судебная деятельность

а) Сессии

45. В 2018 году Апелляционный трибунал провел три двухнедельные сессии: весеннюю сессию (11–22 марта 2018 года), летнюю сессию (18–29 июля 2018 года) и осеннюю сессию (15–26 октября 2018 года).

б) Дела на рассмотрении

46. В 2018 году у было получено 84 новых дела и закрыто 89 дел⁸. По состоянию на 1 января 2018 года на рассмотрении в Апелляционном трибунале находилось 40 дел. По состоянию на 31 декабря 2018 года на рассмотрении оставалось 35 дел. В таблице 8 приводится информация о количестве дел, полученных, рассмотренных и находившихся на рассмотрении в 2018 году и в предыдущие годы, а также о количестве полученных промежуточных ходатайств.

⁸ Под «делами» понимаются апелляции на решения Трибунала по спорам и решения, принятые руководителями структур и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, а также заявления с просьбой о толковании, пересмотре и корректировках.

Таблица 8

Данные о числе дел, полученных, рассмотренных и находившихся на рассмотрении в Апелляционном трибунале, и числе полученных промежуточных ходатайств, 2009–2018 годы

<i>Год</i>	<i>Число полученных дел</i>	<i>Число рассмотренных дел</i>	<i>Дела, находящиеся на рассмотрении</i>	<i>Получено промежуточных ходатайств</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
Всего	1 219	1 192	—	436

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

с) Податели апелляций

47. В число новых дел, поступивших в 2018 году (всего 84), входили 53 апелляции на решения Трибунала по спорам (24 апелляции были поданы сотрудниками и 29 — от имени Генерального секретаря); 21 апелляция на решения, вынесенные Трибуналом по спорам Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) (18 апелляций были поданы сотрудниками и 3 — от имени Генерального комиссара); 2 апелляции на решения Постоянного комитета, выступающего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций; 3 апелляции на решения Генерального секретаря Международной организации гражданской авиации (ИКАО); 1 апелляция на решение Генерального секретаря Международного органа по морскому дну; и 1 апелляция на решение бывшего Административного трибунала Организации Объединенных Наций. Кроме того, в их число входили два заявления о пересмотре решений Апелляционного трибунала и одно заявление о толковании решения Апелляционного трибунала.

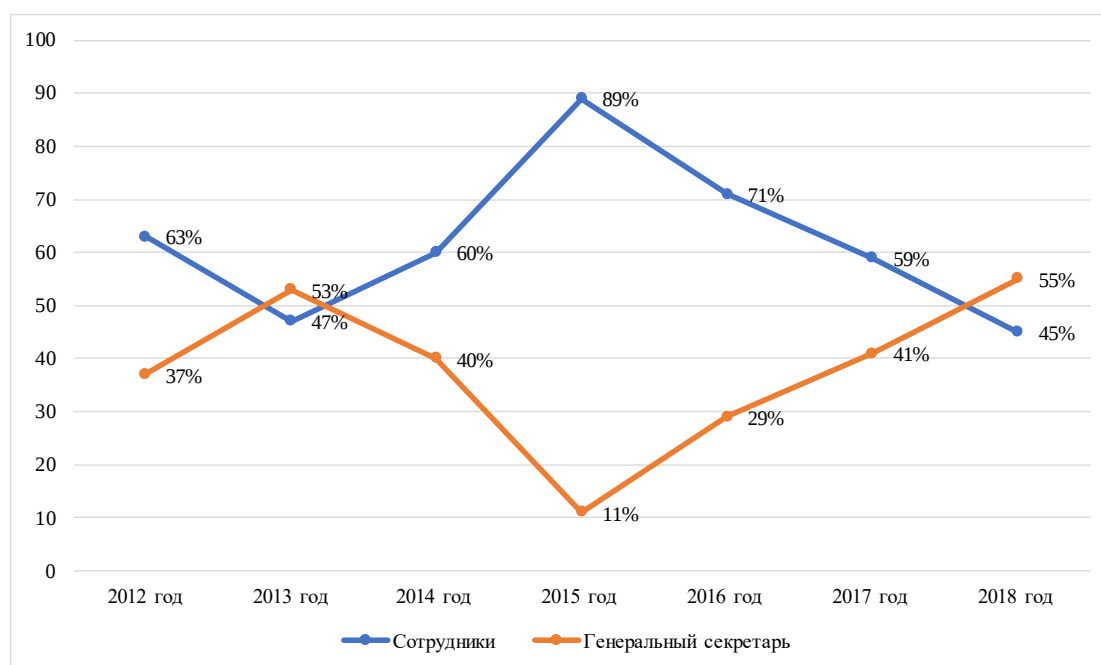
48. Доля решений Трибунала по спорам, обжалованных в Апелляционном трибунале, из года в год меняется. В 2018 году этот показатель составил 38,2 процента. Доля поступающих апелляций на решения Трибунала по спорам, которые составляют часть рабочей нагрузки Апелляционного трибунала, также из года в год колеблется. В период 2012–2016 годов на долю апелляций на решения Трибунала по спорам приходилось от 71 до 87 процентов рабочей нагрузки Апелляционного трибунала. Поскольку число решений Трибунала по спорам сократилось до 100 и 128 в 2017 и 2018 годах, соответственно, эта доля уменьшилась до 61 процента в 2017 году и 63 процентов в 2018 году.

49. Доля апелляций на решения Трибунала по спорам, поданных сотрудниками, изменилась с 2017 по 2018 год, как и доля апелляций, поданных от имени Генерального секретаря. В 2017 году 59 процентов апелляций было подано сотрудниками и 41 процент — от имени Генерального секретаря, а в 2018 году 45 процентов апелляций были поданы сотрудниками и 55 процентов — от имени Генерального секретаря.

50. На диаграмме V приводится сопоставление доли апелляций, поданных сотрудниками на решения Трибунала по спорам, с долей апелляций, поданных от имени Генерального секретаря, с разбивкой по годам в период 2012–2018 годов.

Диаграмма V

Доля апелляций на решения Трибунала по спорам, поданных сотрудниками, по сравнению с долей апелляций, поданных от имени Генерального секретаря, 2012–2018 годы



51. Данные о количестве решений, постановлений и слушаний Апелляционного трибунала за период 2009–2018 годов приводятся в таблице 9.

Таблица 9

Данные о количестве решений, постановлений и слушаний Апелляционного трибунала за период 2009–2018 годов

Год	Решения	Постановления	Слушания
2009	—	—	—
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2

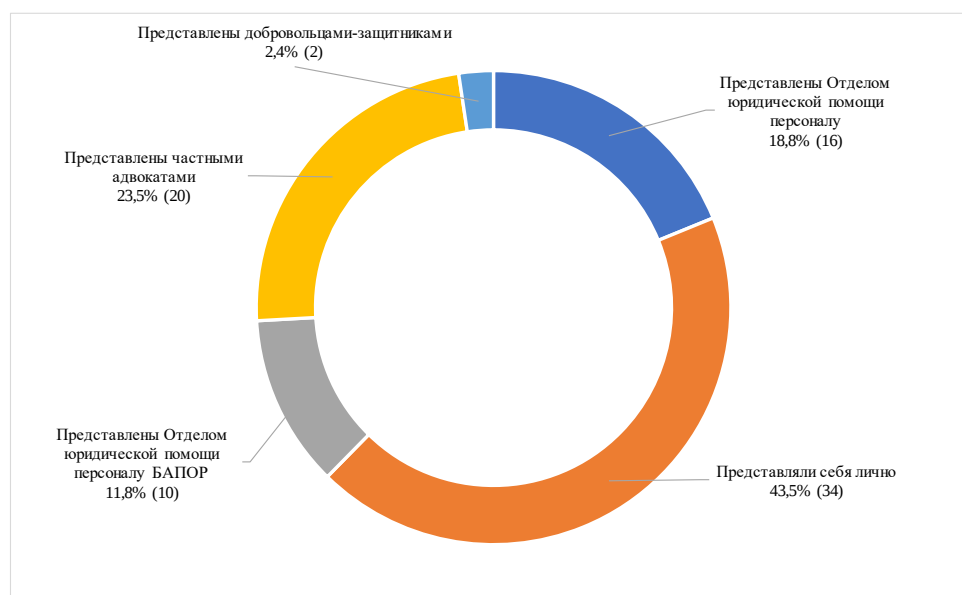
Год	Решения	Постановления	Слушания
2017	100	31	0
2018	86	31	0
Всего	897	336	25

d) Представительство сотрудников

52. На диаграмме VI представлены дезагрегированные данные о представительстве сотрудников в Апелляционном трибунале.

Диаграмма VI

Представительство сотрудников по всем делам Апелляционного трибунала в разбивке по категориям, 2018 год



e) Результаты

53. В 2018 году Апелляционный трибунал завершил рассмотрение 89 дел, вынося по ним решения, и закрыл 2 дела посредством судебных постановлений.

f) Удовлетворение исковых требований

i) Апелляции на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

54. В целом, из 54 апелляций на 51 решение Апелляционный трибунал отклонил 32 апелляции, полностью удовлетворил 18 апелляций и частично — 4 апелляции. Одно из дел Административный трибунал вернул на рассмотрение Трибунала по спорам. В частности, что касается апелляций, поданных Генеральным секретарем, то Апелляционный трибунал удовлетворил 17 апелляций полностью, 4 апелляции — частично, отклонил 3 апелляции и одно дело вернул в Трибунал по спорам. Что касается апелляций сотрудников, то Апелляционный трибунал удовлетворил 1 апелляцию полностью и отклонил 29.

55. Из 51 обжалованного решения Трибунала по спорам Апелляционный трибунал отменил полностью 17 решений Трибунала по спорам и частично 6 решений и утвердил 27. В одном случае Апелляционный трибунал вернул дело в Трибунал по спорам без вынесения решения по существу.

56. В 12 делах Апелляционный трибунал отменил постановление Трибунала по спорам об отмене оспариваемого административного решения, а в одном деле он постановил отменить оспариваемое административное решение по апелляции. По четырем делам Апелляционный трибунал отменил постановление Трибунала по спорам об исполнении в натуре; и по четырем делам Апелляционный трибунал принял решение о реальном исполнении по апелляции, в то время в решении Трибунала по спорам оно не предусматривалось. В 4 делах Апелляционный трибунал сократил размер финансовой компенсации, назначенной Трибуналом по спорам; и в 13 делах Апелляционный трибунал отменил финансовую компенсацию, назначенную Трибуналом по спорам. В целом, обжалованию подверглась лишь ограниченная доля решений Трибунала по спорам (38,2 процента в 2018 году). Решения Трибунала по спорам могут быть обжалованы только на ограниченных основаниях для апелляции, установленных в пункте 1 статьи 2 Статута Апелляционного трибунала. Апеллянт должен доказать, что решение Трибунала по спорам должно быть отменено. Апелляционное производство не является новым судебным разбирательством, и апеллянт (сотрудник или Генеральный секретарь) должен доказать, что Трибунал по спорам совершил ошибку по какому-либо вопросу права или вопросу факта, допустил процессуальную ошибку или вышел за рамки своей юрисдикции, или не осуществил должным образом эту юрисдикцию, иначе апелляция не будет удовлетворена.

ii) *Апелляции на решения Генерального секретаря ИКАО*

57. Апелляционный трибунал отклонил три апелляции на решения Генерального секретаря ИКАО.

iii) *Апелляция на решение Секретаря Международного Суда*

58. Апелляционный трибунал отклонил одну апелляцию на решение Секретаря Международного Суда.

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

59. Апелляционный трибунал отклонил одну апелляцию на решение Секретаря Международного трибунала по морскому праву.

v) *Апелляции на решения Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций*

60. Апелляционный трибунал частично удовлетворил одну апелляцию и отклонил одну апелляцию на решение Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

vi) *Апелляции на решения Трибунала по спорам БАПОР*

61. Апелляционный трибунал отклонил 16 апелляций на решения Трибунала по спорам БАПОР. Апелляционный трибунал удовлетворил три апелляции, и одно из этих дел было возвращено в Трибунал по спорам БАПОР. В двух делах апелляции были удовлетворены частично.

vii) Апелляция на решение бывшего Административного трибунала Организации Объединенных Наций.

62. Апелляционный трибунал отклонил одну апелляцию на решение бывшего Административного трибунала Организации Объединенных Наций.

g) Передача дел в целях обеспечения подотчетности

63. В 2018 году Апелляционный трибунал не передавал дел для обеспечения подотчетности в соответствии со статьей 9 (5) своего Статута.

Е. Отдел юридической помощи персоналу

64. Отдел юридической помощи персоналу предоставляет персоналу широкий спектр юридических услуг, о которых подробно говорится в приложении I.

Рабочая нагрузка

65. Как показано в таблице 10, общая тенденция заключалась в увеличении объема работы Отдела с момента его создания в 2009 году. В 2018 году Отдел получил 3216 новых просьб об оказании помощи и закрыл 2483 просьбы путем урегулирования или иным образом.

Таблица 10

Просьбы об оказании юридической помощи, поступившие в Отдел юридической помощи персоналу, 2009–2017 годы^a

Год	Краткие консультации	Вопросы управленческой оценки	Представительство в Трибунале по спорам	Представительство в Апелляционном трибунале	Дисциплинарные дела	Прочее	Всего	Просьбы на рассмотрении
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 ^b	918 ^c	17	94	25	3 216	1 965
Всего	6 973	3 417	3 793	515	550	156	15 473	–

^a «Краткие консультации» предоставляются в связи с просьбами различного характера, результатом рассмотрения которых часто становится урегулирование спора. Это включает сбор информации, проведение правового анализа, выявление сильных и слабых сторон того или иного дела и консультирование клиента по возможным средствам защиты и вероятным последствиям. Под «управленческой оценкой» понимаются просьбы, касающиеся оказания консультационной и юридической помощи сотрудникам, составления заявлений о проведении управленческой оценки, проведения обсуждений с руководством и урегулирования споров путем переговоров. По разделу «Дисциплинарные дела» Отдел оказывает помощь сотрудникам в связи с предполагаемым ненадлежащим поведением согласно Правилам и Положениям о персонале Организации Объединенных Наций. «Представительство в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций» и «Представительство в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций»

(Продолжение сносок к таблице см. на след. стр.)

(Продолжение сноска к таблице)

включает просьбы, по которым Отдел проводит консультации и оказывает юридическую помощь сотрудникам, составляет заявления от их имени, осуществляет судебное представительство в ходе устных слушаний, проводит обсуждения с адвокатами противной стороны и, если это возможно, согласовывает условия урегулирования. «Прочее» включает случаи, когда Отдел предоставляет консультации и помощь при подготовке заявлений и в ходе разбирательств в других формальных органах и отстаивает интересы сотрудников в рамках посредничества.

^b Поскольку поступило 813 просьб о проведении управленческой оценки, которые были сгруппированы в 11 просьб о проведении управленческой оценки, фактическое общее число поданных просьб о проведении управленческой оценки составило 173. Отдел учитывает обращение каждого сотрудника как отдельную «просьбу об оказании помощи».

^c Поскольку Трибунал по спорам объединил в общей сложности 813 индивидуальных заявлений в 14 дел, фактическое общее число рассматриваемых Трибуналом по спорам заявлений составило 119. Отдел учитывает обращение каждого сотрудника как отдельную «просьбу об оказании помощи».

66. Увеличение рабочей нагрузки в 2017 и 2018 годах можно частично объяснить появлением ряда коллективных дел, в рамках которых большое число сотрудников обращались в Отдел в связи с одним и тем же административным решением.

67. Большинство просьб об оказании помощи (68 процентов), касались пособий и льгот, что связано с некоторыми значительными изменениями в пакете вознаграждения, пособий и льгот, вступившими в силу в 2017 году, а также со значительными изменениями корректива по месту службы в Женеве.

68. Хотя в Отдел поступает очень много просьб об оказании помощи, следует отметить, что лишь небольшая их часть затем направляется в Трибунал. В 2018 году Отдел юридической помощи персоналу подал 173 просьбы о проведении управленческой оценки и 119 заявлений в Трибунал по спорам и представлял сотрудников в 8 разбирательствах в Апелляционном трибунале. В целом 50 процентов дел (исключая коллективные дела) были урегулированы неформальными средствами или иным образом закрыты без обращения к формальным механизмам.

Г. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика

1. Представительство в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций

Различные юридические подразделения Секретариата и самостоятельно управляемых фондов и программ⁹

69. Интересы Генерального секретаря на этапах письменного и устного производства в Трибунале по спорам представляют различные юридические подразделения Секретариата и самостоятельно управляемых фондов и программ, о чем

⁹ Секретариат: Секция по вопросам апелляций и подотчетности Управления людских ресурсов в Центральном учреждении (которая состоит из Апелляционной группы и Дисциплинарной группы), Юридическая группа Службы управления людскими ресурсами в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби. Самостоятельно управляемые фонды и программы и другие структуры: Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управление

подробно говорится в приложении I. Кроме того, как представители Генерального секретаря эти подразделения часто прилагают усилия для урегулирования споров неформальными средствами, участвуя в обсуждении условий урегулирования, иногда с привлечением представителей Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. На стадии исполнения решения Трибунала по спорам соответствующее подразделение обеспечивает также его выполнение, что означает, что оно продолжает заниматься этим делом и после вынесения Трибуналом решения по нему. В 2018 году подразделения, представляющие Генерального секретаря, рассмотрели 720 заявлений, поданных сотрудниками Секретариата и самостоятельно управляемых фондов и программ.

2. Представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций

Управление по правовым вопросам

70. Будучи центральной юридической службой Организации Объединенных Наций, Управление по правовым вопросам обеспечивает юридическое консультирование Генерального секретаря, а также главных и вспомогательных органов Организации Объединенных Наций, включая департаменты и управления Секретариата и отдельно управляемые фонды и программы. Эти консультации касаются всех мероприятий и операций Организации, включая систему отправления правосудия. Как указано в приложении I, функции Управления в этой области носят многогранный характер и предусматривают анализ всех решений обоих трибуналов. Управление ознакомилось со всеми 223 решениями, вынесенными трибуналами в 2018 году.

71. Кроме того, Управление отвечает за представление Генерального секретаря в Апелляционном трибунале для всех структур Организации Объединенных Наций. Это предполагает, в частности, подготовку письменных материалов и изложение устных доводов на слушаниях. В 2018 году Апелляционный трибунал вынес 57 решений по делам, в которых Генеральный секретарь являлся одной из сторон.

III. Информация, представляемая в ответ на вопросы, касающиеся отправления правосудия

A. Общий обзор

72. В своей резолюции [73/276](#) Генеральная Ассамблея просила предоставить ей информацию по ряду вопросов для рассмотрения на ее семьдесят четвертой сессии. Эта информация приводится ниже.

Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат).

В. Меры, принятые в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи

Просьбы Генеральной Ассамблеи

Информационно-разъяснительная деятельность

73. В ответ на изложенные в пунктах 7 и 8 резолюции [73/276](#) просьбы, касающиеся информационно-разъяснительной деятельности, Управление по вопросам отправления правосудия продолжало осуществлять стратегию информационной поддержки в целях повышения уровня осведомленности и расширения знаний персонала, в том числе сотрудников в отделениях на местах, о системе внутреннего правосудия. В стратегии информационной поддержки предусматриваются мультимедийные и многосторонние подходы к распространению информации, а также личное взаимодействие в местах расположения штаб-квартир или в ходе поездок, связанных с деятельностью миссий. Помимо использования веб-сайта Управления по вопросам отправления правосудия, Управление стремится также включать информацию об официальной системе или внедрять ее в учебные и информационно-разъяснительные мероприятия других субъектов, таких как бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, фонды и программы и подразделения, Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, включая фонды и программы и УВКБ, управления людских ресурсов, представителей персонала и подразделения, оказывающие поддержку операциям по поддержанию мира. Управление также пользуется поддержкой Канцелярии Генерального секретаря для поддержания связи с главами учреждений и структур в целях содействия распространению поступающей от исполнительного руководства информации среди всех сотрудников в их соответствующих организациях.

74. С 2018 года Управление по вопросам отправления правосудия, в том числе Канцелярия Директора-исполнителя, Отдел юридической помощи персоналу, Главный секретарь и секретариаты, оказывающие поддержку Апелляционному трибуналу и Трибуналу по спорам, в ряде случаев действуя в сотрудничестве с представителями персонала и по их просьбе, провели более 35 информационно-разъяснительных брифингов и мероприятий для групп сотрудников и руководителей, включая вводные сессии для новых сотрудников, в различных полевых миссиях и основных местах службы, в том числе в Аддис-Абебе, Аммане, Бриндизи, Валенсии, Гааге, Гоме, Киншасе, Найроби, Никосии, Нью-Йорке, Эн-Накуре и Энтеббе. На некоторых из этих мероприятий (например, в Эн-Накуре и Никосии) Отдел юридической помощи персоналу организовал для сотрудников практические семинары. В соответствии с принятой стратегией информация регулярно размещается на интранет-сайтах организаций, в частности на портале iSeek, где с 25 октября 2017 года имеется отдельная страница Управления по вопросам отправления правосудия и где в 2018 году были опубликованы три статьи, в которых Канцелярия Директора-исполнителя Управления по вопросам отправления правосудия предоставляет актуальную информацию по различным темам. Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению распространил информацию о новом веб-сайте системы внутреннего правосудия через свои аккаунты в социальных сетях.

75. В дополнение к информационно-разъяснительной деятельности Управления по вопросам отправления правосудия в 2018 году Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций провела во всем мире более 220 информационных сессий, включая общие собрания, или приняла участие в них, а также Канцелярией Омбудсмана были организованы около 140 семинаров по развитию навыков разрешения конфликтов. Дополнительная информация содержится в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии

Омбудсмена (A/74/171). Группа управленческой оценки продолжала вести информационно-разъяснительную работу главным образом в рамках проведения брифингов и участия в учебных и вводных занятиях и вынесла рекомендации в ответ на специальные запросы, поступившие в 2018 году от руководителей и администраторов, а также запросы сотрудников, нуждающихся в помощи по вопросам, связанным с системой внутреннего правосудия. Омбудсмен по фондам и программам также консультирует сотрудников в ходе информационно-разъяснительной деятельности как по формальным, так и по неформальным механизмам урегулирования споров и включил информацию о формальном компоненте системы в подготовленные им 47 общих презентаций и 34 учебных курса в 27 странах в 2018 году и начале 2019 года.

76. В 2018 году было пересмотрено «Руководство для сотрудников по разрешению споров», которое в 2019 году было распространено на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций. В Руководстве используются четкие и понятные для непрофессионалов формулировки и объясняется, как в Организации Объединенных Наций работает внутренняя система отправления правосудия; в нем представлен обзор как неформальных, так и формальных способов урегулирования конфликтов, причем в качестве первого шага предлагается неформальное урегулирование, а также содержится поэтапное руководство в отношении формальных процессов и соответствующих сроков и информация о способах получения юридической помощи от Отдела юридической помощи персоналу, как и другая ключевая информация. С документом можно ознакомиться на домашней странице веб-сайта системы внутреннего правосудия (www.un.org/en/internaljustice/). Печатные экземпляры Руководства можно получить в Управлении по вопросам отправления правосудия.

77. Для обеспечения ознакомления с Руководством всех сотрудников, включая сотрудников на местах, 22 марта 2019 года руководитель аппарата просила Секретариат, фонды и программы и другие подразделения информировать своих сотрудников о наличии Руководства, разослав всем сотрудникам соответствующие электронные письма. Кроме того, Департамент оперативной поддержки просил все миротворческие и специальные политические миссии, периферийные отделения и региональные комиссии включить Руководство в вводные программы и разместить его на своих веб-страницах. Параллельно с этим Директор-исполнитель Управления по вопросам отправления правосудия установила контакты с союзами и ассоциациями персонала Секретариата, фондов и программ и подразделений и просила их довести это Руководство до сведения избравших их сотрудников. Кроме того, Управление по вопросам отправления правосудия разместило на повсеместно доступной общеорганизационной странице в интранете статью, в которой всем сотрудникам предлагалось ознакомиться с данным Руководством. Ряду бюро по вопросам этики Секретариата и фондов и программ было также предложено включить Руководство в программу своих информационно-разъяснительных мероприятий для сотрудников и разместить ссылки на Руководство на своих соответствующих веб-сайтах. Омбудсмен, действуя по линии региональных отделений омбудсмена, оказала Управлению по вопросам отправления правосудия широкую поддержку в распространении печатных экземпляров Руководства на различных языках в различных географических точках мира. Омбудсмен по фондам и программам также поддержал распространение Руководства среди сотрудников этих учреждений. При получении соответствующей просьбы печатные экземпляры предоставляются заинтересованным сторонам и для распространения.

78. В настоящее время Управление по вопросам отправления правосудия пересматривает систему, используемую для ведения дел в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале. Этот проект будет включать модификацию и модернизацию технической платформы, необходимые для того, чтобы она отвечала требованиям стратегии Организации Объединенных Наций в области информационных технологий в том, что касается прикладных программ и информационной безопасности, что позволит повысить надежность и актуальность платформы. Найденные решения будут включать совершенствование механизмов отчетности и мониторинга, что позволит секретариатам лучше отслеживать и вести свои дела; создание более оптимизированной и простой в использовании системы, которая будет понятна начинающим пользователям и которая будет совместима с целым рядом Интернет-браузеров; более эффективную передачу апелляционных дел из Трибунала по спорам в Апелляционный трибунал; более тщательный сбор данных по судебным делам для повышения эффективности отчетности и мониторинга; создание дополнительных функциональных возможностей, позволяющих рассматривать групповые дела, и более эффективных базовых функциональных возможностей для ведения дел, что позволит более эффективно перемещать, удалять и импортировать файлы, а также более эффективно контролировать доступ к ним. Внедрение обновленной версии ожидается к концу 2019 года.

Коренные причины конфликта

79. Ответ Генерального секретаря на замечания, содержащиеся в докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, в соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 9 резолюции [73/276](#), приводится в приложении III.

Нормативная основа

80. Что касается эффективных средств правовой защиты, доступных для всех сотрудников, которые могли сталкиваться с недопустимым поведением, то в соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 10 резолюции [73/276](#) Генеральной Ассамблеи, в 2018 году и начале 2019 года был достигнут прогресс в дальнейшем выполнении обязательства Генерального секретаря по созданию гармоничной рабочей среды, свободной от притеснений, в том числе сексуальных домогательств, дискриминации и злоупотребления служебным положением. В ноябре 2018 года Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций утвердил один из документов о типовой политике в отношении сексуальных домогательств, разработанной для подразделений системы Организации Объединенных Наций. В рамках этой политики используется ориентированный на интересы жертвы подход с упором на оказание поддержки истцу, в том числе в ходе динамичного формального процесса урегулирования, возможное обращение к неформальному механизму и приверженность делу предупреждения, включая подготовку по этому вопросу. Кроме того, рабочая группа в составе представителей персонала и руководства проводит совещания с целью пересмотра нынешней политики Секретариата в области запрещения дискриминации, притеснений, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотребления служебным положением, как указано в бюллетене Генерального секретаря [ST/SGB/2008/5](#) от 11 февраля 2008 года. В пересмотренной версии будет отражена позиция, согласованная на совещании Координационного совета руководителей, и сам документ послужит основой для дальнейшего повышения эффективности мер реагирования Секретариата на недопустимое поведение. Следует также отметить, что в целях обеспечения возможности рассмотрения

заявлений о сексуальных домогательствах Ассамблея санкционировала создание в Управлении служб внутреннего надзора шести новых должностей следователей. В результате в 2018 году число расследований случаев сексуальных домогательств, переданных в Секретариат для принятия возможных дисциплинарных мер, значительно увеличилось и составило 16, в то время как в 2017 году их насчитывалось 4 (дополнительную информацию о практике Генерального секретаря в 2018 году в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения см. в докладе Генерального секретаря (A/74/64)). Кроме того, исходя из положений вышеупомянутого бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2008/5, в 2018 году Управление служб внутреннего надзора и Управление людских ресурсов провели недельные учебные занятия для потенциальных членов групп по расследованию в Найроби, Женеве и Нью-Йорке. В 2019 году и начале 2020 года будут проведены еще три учебных курса.

81. Что касается пункта 11 резолюции 73/276, в котором Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря включить в свой доклад информацию о том, какие меры принимаются в тех случаях, когда сотрудники, подающие заявления о возбуждении дел в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций или выступающие в качестве свидетелей, подвергаются за это преследованиям, то следует отметить, что в соответствии с правилом 1.2 g) Правил о персонале такие преследования подпадают под определение ненадлежащего поведения. Соответственно, такие преследования, о которых было сообщено и факт осуществления которых был установлен в ходе расследования, подлежат дисциплинарному взысканию. Рассматривается также вопрос о включении дел, связанных с таким поведением, в работу трибуналов в соответствии с положениями подлежащего в ближайшее время пересмотру бюллетеня Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением (ST/SGB/2008/5). В соответствии с пересмотренной политикой обязанности по предотвращению, мониторингу и защите предлагается возложить на руководителей подразделений Секретариата. Конкретные формулировки будут включены в пересмотренный документ о политике только после их согласования в ходе проведения консультаций с представителями персонала и администрации и утверждения Управлением по правовым вопросам. Кроме того, свидетели, дающие показания по делам, связанным с сообщениями о ненадлежащем поведении, и сотрудники, участвующие в проведении должным образом санкционированных проверок и расследований, уже могут подпадать под защиту, предоставляемую Бюро по вопросам этики, в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2017/2/Rev.1 о защите от преследований за информирование о ненадлежащем поведении и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных проверок и расследований. Наконец, судьи трибуналов обязаны защищать свидетелей в соответствии с кодексом судейской этики.

Неформальное урегулирование споров

82. Вопросы, которые Генеральная Ассамблея затрагивает в пунктах 14, 16 и 18 резолюции 73/276, рассматриваются в отдельном докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций (A/74/171).

Привлечение руководителей к ответственности за грубую неосторожность

83. В пункте 20 резолюции 73/276 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечивать привлечение к ответственности руководителей, решения которых, как было установлено, представляют собой грубую халатность

по смыслу соответствующих положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций и влекут за собой судебные разбирательства, чреватые финансовыми убытками, и представить Ассамблее доклад по этому вопросу. Привлечение к ответственности за грубую неосторожность является одним из элементов общей структуры ответственности руководителей, которая включает механизмы дисциплинарной, уголовной и административной ответственности. Как отмечено выше, доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, в том числе с участием сотрудников на руководящих должностях, за период с 1 января по 31 декабря 2018 года приводится в документе [A/74/64](#). Деятельность руководителей, как и других сотрудников, контролируется также при помощи административных механизмов, таких как система служебной аттестации. Руководящая команда Секретариата Организации Объединенных Наций обязана выполнять условия договоров с руководителями высшего звена.

84. В соответствии с правилом о персонале 10.1 b) от руководителей могут также потребовать возместить финансовый ущерб, понесенный Организацией Объединенных Наций в результате их грубо неосторожных действий, которые представляют собой проступок. Однако решение Трибунала в пользу другой стороны с присуждением ей компенсации не обязательно означает, что имела место грубая неосторожность, повлекшая за собой финансовый ущерб. Понятие грубой неосторожности предполагает значительную степень вины: под ней понимается крайняя форма небрежности, проявляющаяся в сознательном и умышленном пренебрежении необходимостью проявлять разумную меру заботливости. В отчетный период случаев, когда тот или иной руководитель допустил грубую неосторожность в принятии решения, повлекшего за собой тяжбу и, как следствие, финансовые потери, зафиксировано не было.

Тенденции и статистика функционирования системы

85. Замечания Генерального секретаря о тенденциях и статистике функционирования системы, представляемые в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, изложенную в пунктах 22 и 25 резолюции [73/276](#), приводятся в разделе II выше.

План урегулирования дел и связанные с этим инициативы

86. Что касается пункта 24 резолюции [73/276](#), в котором Генеральная Ассамблея просила Председателя Трибунала по спорам и Главного секретаря Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала совместно работать над подготовкой и выполнением плана урегулирования дел наряду с разработкой и внедрением информационной панели отслеживания дел в режиме реального времени, а также показателей выполнения работы, то в начале января 2019 года Главный секретарь представил новому Председателю Трибунала по спорам обзор всех 404 находящихся уже долгое время на рассмотрении заявлений, поданных в Трибунал по спорам по состоянию на 31 декабря 2018 года. Как показано в таблице 11 и диаграмме VII, 50,74 процента дел, или 205 дел, находятся на рассмотрении в течение 401 дня или более. Этим накопившимся делам уделяется приоритетное внимание как в плане урегулирования дел, так и в целевых показателях Трибунала по спорам в отношении числа судебных решений, которые должны выноситься ежемесячно, как это было установлено Председателем. Председатель установила эти целевые показатели в январе 2019 года и перераспределила два групповых дела, которые находились на рассмотрении более 401 дня. В порядке осуществления пункта 24 резолюции [73/276](#) Ассамблеи в первой половине 2019 года в Нью-Йорк были направлены два судьи, занятых в половинном режиме. Была разработана предварительная версия информационной панели, на

которой в режиме реального времени отражается информация о количестве нерассмотренных дел в каждом из отделений и о сроках их рассмотрения, а также о количестве урегулированных дел. Дальнейшая работа не завершена в связи с вопросами, имеющими отношение к председательствованию в Трибунале по спорам. После осуществления плана урегулирования дел 18 июня 2019 года количество находящихся на рассмотрении Трибунала по спорам дел сократилось на 29,45 процента — с 404 дел 31 декабря 2018 года до 285 дел; и количество дел, находящихся на рассмотрении по состоянию на 31 декабря 2018 года в течение более 401 дня, сократилось на 52,68 процента — с 205 до 97 дел.

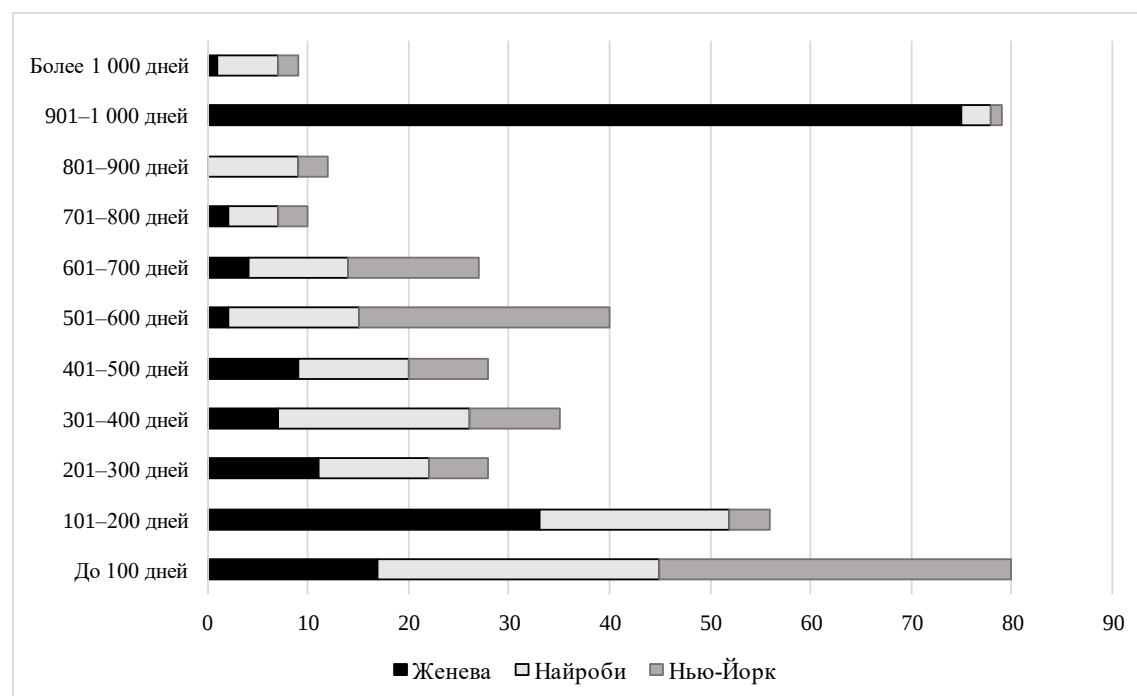
Таблица 11

Дела, находящиеся, по полученным данным, на рассмотрении Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2018 года, в разбивке по срокам давности

Отделение	До 100 дней	101–200 дней	201–300 дней	301–400 дней	401–500 дней	501–600 дней	601–700 дней	701–800 дней	801–900 дней	901–1000 дней	Более 1000 дней	Общее количество нерассмотренных дел
Женева	17	33	11	7	9	2	4	2	0	75	1	161
Найроби	28	19	11	19	11	13	10	5	9	3	6	134
Нью-Йорк	35	4	6	9	8	25	13	3	3	1	2	109
Итого	80	56	28	35	28	40	27	10	12	79	9	404

Диаграмма VII

Дела, находящиеся, по полученным данным, на рассмотрении Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2018 года, в разбивке по срокам давности



87. Целевые показатели установлены как относительно сроков вынесения судебных решений, так и относительно сроков выполнения секретариатами работы в поддержку вынесения запланированного количества судебных решений. Для отслеживания судебных решений и урегулированных дел готовятся ежемесячные отчеты.

88. В целях повышения эффективности и транспарентности работы Трибунала по спорам на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предлагаются следующие рекомендации, которые могут быть выполнены путем пересмотра Статута или регламента Трибунала. В соответствии с мнениями Шестого комитета (см. письмо Председателя Ассамблеи от 13 ноября на имя Председателя Пятого комитета ([A/C.5/73/11](#), пункт 9) Ассамблея, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о том, следует ли опубликовать и тем самым распространить среди всех заинтересованных сторон, включая Ассамблею, все судебные наставления Трибунала, имеющие общее применение.

Самостоятельное представление своих интересов в Трибунале по спорам

89. Ссылаясь на пункт 27 резолюции [73/276](#), в котором Генеральная Ассамблея отметила по-прежнему высокую долю сотрудников, самостоятельно представляющих свои интересы в Трибунале по спорам, и просила Генерального секретаря перейти в рамках имеющихся ресурсов к осуществлению его предложений по инструктированию заявителей, самостоятельно представляющих свои интересы, и по углублению их понимания системы и повышению их способности использовать ее и уменьшать неэффективность действий, Управление по вопросам отправления правосудия разработало инструментарий для заявителей, самостоятельно представляющих свои интересы, который был опубликован и размещен на веб-сайте системы внутреннего правосудия в мае 2019 года. Было проведено исследование с целью получения отзывов сотрудников, которые могли бы использоваться в целях повышения полезности этого инструментария в ходе будущих циклов доработки. В настоящее время для того, чтобы сотрудники могли принимать более обоснованные решения о том, следует ли подавать жалобу, и если следует, то каким образом, Управление ведет с Управлением информационно-коммуникационных технологий совместную работу над тем, чтобы благодаря использованию мультимедийных средств сделать этот инструментарий более удобным для пользователей.

Механизм добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу

90. В пункте 28 резолюции [73/276](#) Генеральная Ассамблея постановила продлить использование механизма добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу на трехлетний период до 31 декабря 2021 года и просила Генерального секретаря продолжать представлять обновленную информацию в будущих докладах. Данные о взносах персонала в этот механизм и показателях отказа от его использования приводятся в приложении IV.

91. В целях усиления стимулов к тому, чтобы сотрудники не отказывались от участия в механизме добровольного дополнительного финансирования, и повышения осведомленности сотрудников о важности внесения взносов на финансирование Отдела юридической помощи персоналу, о чем говорится в пунктах 30 и 31 резолюции [73/276](#) Генеральной Ассамблеи, в июне 2019 года руководитель аппарата направила сообщение всем руководителям департаментов, управлений и подразделений, включая членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, которые имеют доступ к ресурсам

Отдела юридической помощи персоналу, с просьбой настоятельно призвать сотрудников оказывать поддержку механизму добровольного дополнительного финансирования Отдела. Включение в сообщение формы о внесении взносов представляет собой конкретную меру, направленную на предоставление сотрудникам, которые ранее решили отказаться от участия в механизме финансирования, но с тех пор изменили свое мнение с учетом полученной ими просьбы, удобного способа для обеспечения их участия в этом механизме.

92. Несмотря на эти усилия, Генеральный секретарь вновь выражает высказывавшуюся им ранее озабоченность в связи с тем, что расходы Отдела юридической помощи персоналу в его нынешнем виде и при его текущем мандате являются «расходами Организации», которые должны нести государства-члены в соответствии с пунктом 2 статьи 17 Устава Организации Объединенных Наций. В этой связи такие усилия никоим образом не предопределяют вынесение окончательного решения по вопросу о том, являются ли расходы, понесенные в рамках выполнения мандата Отдела, «расходами Организации» по смыслу Устава.

Средства правовой защиты, доступные внештатным сотрудникам

93. В пункте 46 резолюции [73/276](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря подготовить всеобъемлющий анализ имеющихся в распоряжении лиц, не являющихся сотрудниками, средств правовой защиты, включая их эффективность, а также мер, которые могут быть приняты для предотвращения споров и урегулирования существующих споров *inter partes*, и выявления передовых методов, на основе информации и предложений, содержащихся в его докладах, представленных Ассамблее на ее шестьдесят шестой, шестьдесят седьмой, семьдесят второй и семьдесят третьей сессиях ([A/66/275](#) и [A/66/275/Corr.1](#), приложение II; [A/67/265](#) и [A/67/265/Corr.1](#), приложения IV–VI; [A/72/204](#), приложение II; и [A/73/217](#), пункты 96–105, соответственно).

94. Информация о спорах за период 2009–2016 годов (т.е. о количестве дел, применимых рамках, методах урегулирования споров и практических мерах по урегулированию споров) по каждой категории внештатного персонала, нанятого Секретариатом, фондами и программами и другими подразделениями Организации Объединенных Наций, представлена в приложении II к докладу Генерального секретаря [A/72/204](#). На основе этой информации в докладе Генерального секретаря [A/73/217](#) (пункты 96–105) был представлен всеобъемлющий анализ средств правовой защиты, доступных для внештатного персонала, включая предложение о предоставлении внештатному персоналу доступа к услугам Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в области неформального урегулирования споров.

95. В настоящее время осуществляются или предлагаются пять инициатив, направленных на совершенствование работы по предотвращению и урегулированию споров с участием внештатного персонала. Описание этих инициатив приведено ниже:

а) в настоящее время Отдел кадровых услуг Департамента оперативной поддержки Секретариата занимается подготовкой исследования по вопросу об использовании внештатного персонала в Секретариате. Это исследование позволит Секретариату лучше понять операционные преимущества и риски, связанные с использованием внештатного персонала в каждой из категорий внештатных сотрудников. По итогам этого исследования Отдел подготовит доклад, содержащий руководящие указания в отношении последовательности и стандартизации практики, которые послужат основой для дальнейшего рассмотрения механизмов предотвращения и урегулирования споров для внештатных сотрудников;

б) Секретариат, фонды и программы и другие подразделения Организации Объединенных Наций сформировали рабочую группу для изучения усилий, которые могут быть приложены с целью предотвращения споров, включая пересмотр форм контрактов и практики исполнения контрактов, а также определение наиболее эффективных способов их пересмотра, с тем чтобы предотвратить возникновение любых споров, которые могут возникнуть в результате осуществления, толкования и исполнения контрактов;

с) в резолюции [73/276](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря учредить в рамках имеющихся ресурсов экспериментальный проект по обеспечению доступа к услугам по неформальному урегулированию споров лицам, не являющимся сотрудниками; постановила, что этот экспериментальный проект не затронет мандат Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций; и просила Генерального секретаря при оценке нынешнего и прогнозируемого объема работы, связанной с оказанием услуг лицам, не являющимся сотрудниками, выполнять количественный и качественный анализ, в том числе в отношении видов жалоб и эффективности организации производства по делам, и представить в этой связи любые рекомендации (пункты 16–18). Запрошенная информация содержится в отдельном докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций ([A/74/171](#)). Информация охватывает трехмесячный период с момента начала реализации проекта 1 января 2019 года. Эта и дополнительная информация, полученная в рамках проекта, поможет рабочей группе, упомянутой в пункте б) выше, при рассмотрении ею вопросов;

д) в своих докладах [A/66/275](#) и [A/66/275/Corr.1](#) (приложение II) и [A/67/265](#) и [A/67/265/Corr.1](#) (приложение IV) Генеральный секретарь представил предложение о создании механизма ускоренных арбитражных процедур для консультантов и индивидуальных подрядчиков, включая смету расходов на привлечение нейтрального органа, который, в частности, отбирает арбитров, публикует и ведет список арбитров, назначает арбитров, когда одна из сторон инициирует арбитражное разбирательство, и выполняет определенные административные функции в ходе арбитража. Опираясь на опыт, накопленный в процессе формального урегулирования споров с участием внештатного персонала с момента внесения предложения в 2012 году, Генеральный секретарь предлагает изучить более эффективные с точки зрения затрат средства привлечения нейтрального органа для выполнения вышеуказанной функции;

е) Секретариат также проводит обзор официальной политики и инструкций, касающихся привлечения консультантов и индивидуальных подрядчиков. Эта работа включает обзор положения об урегулировании споров с учетом передовой практики в целях обеспечения внештатного персонала средствами правовой защиты, которые будут более оперативными и эффективными с точки зрения затрат. Пересмотренный механизм урегулирования споров будет направлен на использование нейтральных с точки зрения затрат элементов ускоренных арбитражных процедур в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков, как это предложено в приложении II к документу [A/66/275](#) и [A/66/275/Corr.1](#) и приложении IV к документу [A/67/265](#) и [A/67/265/Corr.1](#).

IV. Прочие вопросы

Компенсационные выплаты

96. Информация о компенсации, выплаченной в 2018 году по рекомендациям Группы управленческой оценки, компенсации, назначенной трибуналами в

2018 году, и компенсации, выплаченной в 2018 году по ранее вынесенным решениям трибуналов, приводится в приложении V к настоящему докладу.

Последствия решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций по делу Озтюрка

97. Генеральный секретарь хотел бы привлечь внимание Генеральной Ассамблеи к используемой в последнее время судебной практике, касающейся добровольных действий Организации в отношении невыполненных постановлений о поддержке семьи, вынесенных национальными судами. С 1999 года бюллетень Генерального секретаря [ST/SGB/1999/4](#), озаглавленный «Обязанности сотрудников по содержанию семьи и ребенка», служит для Организации основой для принятия добровольных мер по «предоставлению эффективной помощи [третьим сторонам] в случае невыполнения сотрудниками судебных постановлений о поддержке семьи». После получения окончательного постановления суда по вопросу о поддержке семьи Организация обращается к сотруднику с просьбой представить доказательство его соблюдения. Если такое доказательство не представлено в течение 30 дней, Организация начинает вычитать из выплачиваемого ею сотруднику вознаграждения причитающуюся члену(-ам) семьи в соответствии с постановлением суда сумму и выплачивать ее соответствующему лицу(-ам). С учетом того, что суммы, указываемые в постановлениях о поддержке семьи, определяются исходя из обоснованного мнения национальных судебных органов, Организация придерживается практики указания в постановлениях о поддержке семьи суммы добровольных вычетов.

98. В решении по делу Озтюрка, вынесенном в октябре 2018 года, Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций отметил, что в правиле 3.18 с) iii) Правил о персонале предусматривается, что Генеральный секретарь «может» делать вычеты, и постановил, что, следовательно, согласно сформулированным в Правилах о персонале положениям администрация может осуществлять вычеты по своему усмотрению. Апелляционный трибунал пришел к выводу, что надлежащее осуществление администрацией такого дискреционного права предполагает «учет всех соответствующих факторов и, в случае необходимости, ... изменение суммы, вычитаемой из оклада сотрудника или других причитающихся ему вознаграждений»¹⁰. В этой связи Апелляционный трибунал счел, что изложенная в бюллетене [ST/SGB/1999/4](#) политика вычета сумм, отраженных в постановлениях национальных судов по вопросу о поддержке семьи, противоречит дискреционным полномочиям администрации и что администрация обязана выяснять, являются ли суммы, предписанные национальными судами, разумными. Соответственно, после вынесения Апелляционным трибуналом решения по делу Озтюрка администрация теперь обязана, прежде чем осуществлять вычеты, изучить ряд факторов, с тем чтобы оценить обоснованность размера предписанных национальными судами сумм, выплачиваемых на содержание семьи. К таким факторам относятся следующие: участвовал ли сотрудник или его адвокат в судебном разбирательстве; имеются ли на имя сотрудника другие постановления суда по вопросу о поддержке семьи, а также общая сумма указанных в постановлениях выплат; и последствия вынесения судебных постановлений по вопросу о поддержке семьи для финансового положения со-

¹⁰ Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций, решение № 2018-UNAT-892, п. 32.

трудника, включая вопрос о том, может ли вычет сумм, предписанных национальным судом, привести к лишению сотрудника необходимых средств для проживания¹¹.

99. С учетом решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций Генеральный секретарь предложит поправку к правилу 3.18 с) Правил о персонале.

Упразднение должности судьи ad litem в Трибунале по спорам в Нью-Йорке

100. В пункте 38 своей резолюции [73/276](#) от 22 декабря 2018 года Генеральная Ассамблея постановила не продлевать срок полномочий судьи ad litem в Нью-Йорке, который истекает 31 декабря 2018 года. Действующая судья ad litem обратилась 26 декабря 2018 года с просьбой о предоставлении ей отпуска по болезни, с тем чтобы воспользоваться этим правом в период после 31 декабря 2018 года. Вознаграждение судей на полной ставке включает «тот же отпуск по болезни, который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций, имеющим срочные контракты такой же продолжительности» (см. в этой связи доклад Генерального секретаря [A/63/314](#) — в частности приложение к нему, озаглавленное «Вознаграждение судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций», — положения которого были утверждены Ассамблеей в пункте 30 ее резолюции [63/253](#)). (В последний раз Ассамблея продлевала срок полномочий судьи ad litem на один год в своей резолюции [72/256](#), п. 32). Сотрудники Организации Объединенных Наций, имеющие срочные контракты, имеют право на продление срока действия их контрактов для использования их права на отпуск по болезни. В соответствии с пунктом 3.9 административной инструкции [ST/AI/2005/3](#), озаглавленной «Отпуск по болезни», «если сотрудник, имеющий срочный контракт, не может выполнять свои служебные обязанности по причине болезни, которая продолжается после даты истечения срока действия контракта, ему или ей после консультации с директором Медицинской службы или назначенным директором практикующим врачом предоставляется право продления контракта на непрерывный период болезни, подтверждаемой оправдательным документом, до максимального срока продолжительности отпуска по болезни с полным/частичным сохранением содержания, предусмотренного в [нынешнем правиле 6.2 Правил о персонале]». Отдел медицинского обслуживания утвердил отпуск по болезни с оправдательным документом. Соответственно, срок действия контракта судьи ad litem был в административном порядке продлен до 28 февраля 2019 года. Продление повлекло за собой расходы в размере 36 548,64 долл. США по статье «Вознаграждение лиц, не являющихся сотрудниками».

V. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

101. Генеральный секретарь считает, что содержащиеся в этом докладе предложения будут способствовать повышению эффективности отправления правосудия в Организации Объединенных Наций.

102. В этой связи Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею принять к сведению информацию, представленную в настоящем докладе.

¹¹ Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций, решение № 2018-UNAT-892, п. 33; Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, решение № 2018/055, п. 67.

Приложение I

Обзор системы внутреннего правосудия и участников этой системы

А. Введение

1. Действующая внутренняя система отправления правосудия для урегулирования связанных с трудовыми вопросами споров в Организации Объединенных Наций была учреждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#). Эта система начала функционировать 1 июля 2009 года. В своей резолюции [61/261](#) Ассамблея постановила, что эта система будет независимой, транспарентной, профессиональной, располагающей адекватными ресурсами и децентрализованной, а также 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.
2. Эта система предусматривает два способа урегулирования трудовых споров — неформальный и формальный.
3. Неформальный компонент системы предполагает оказание конфиденциальной, неофициальной и беспристрастной помощи со стороны Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в целях содействия неформальному разрешению проблем и споров, связанных с трудовыми отношениями на любом этапе, даже после задействования формальных механизмов.
4. Формальный компонент предусматривает проведение объективной и обоснованной управленческой проверки оспариваемого административного решения и двухуровневую систему отправления правосудия, состоящую из первой инстанции — Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций — и апелляционной инстанции — Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций.
5. Вне зависимости от того, в рамках какого компонента рассматривается дело — формального или неформального, или же обоих сразу, сотрудники Организации Объединенных Наций имеют право на получение юридической помощи и консультаций со стороны Отдела юридической помощи персоналу, который обеспечивает также юридическое представительство в трибуналах при наличии разумных шансов на успех.
6. Помимо неформальных и формальных методов урегулирования трудовых споров, существуют также другие источники поддержки, к которым могут обратиться сотрудники, если они добиваются урегулирования трудового спора или сталкиваются с проблемами на работе. Поддержку могут оказывать, в частности, коллеги, руководители программ, службы людских ресурсов, бюро по вопросам этики, союзы и ассоциации персонала, а также консультанты персонала.

В. Функция управленческой оценки

7. Первым этапом формального процесса по обжалованию административного решения, которое предположительно не согласуется с условиями назначения или трудовым договором сотрудника, является подача просьбы о проведении управленческой оценки. В Секретариате Организации Объединенных

Наций управленческие оценки проводятся Группой управленческой оценки в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления. Отдельно управляемые фонды, программы и структуры Организации Объединенных Наций проводят управленческие оценки в рамках собственных административных структур.

8. Управленческая оценка предполагает объективную проверку оспариваемого решения сотрудниками по юридическим вопросам, которые не участвовали в процессе принятия этого решения. По итогам этого обзора Группа управленческой оценки или соответствующее подразделение в отдельно управляемых фондах, программах и структурах выносит рекомендацию заместителю Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления или соответствующему руководителю фонда, программы или структуры Организации Объединенных Наций, который принимает решение о том, было ли оспариваемое административное решение принято в соответствии с правовыми нормами Организации. Если по результатам управленческой оценки делается вывод о том, что оспариваемое решение было неправомерным, то сотруднику предоставляются те или иные варианты устранения проблемы, которые могут включать изменение этого решения. В соответствующих случаях на этапе управленческой оценки могут быть рассмотрены возможности урегулирования спора в неформальном порядке, в частности передача дела на рассмотрение Омбудсмана.

9. Управленческая оценка преследует две главные цели: а) дать руководству возможность пересмотреть оспариваемое сотрудником решение; и б) сократить общее количество дел, которые предстоит передать для разбирательства в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. Кроме того, Группа управленческой оценки составляет и распространяет пособия для руководителей, в которых излагаются извлеченные уроки из правовой практики трибуналов, в целях содействия более эффективному и последовательному процессу принятия решений.

10. Проведение управленческой оценки является обязательным первым шагом формального процесса, за исключением случаев, когда: а) оспариваемое решение касается принятия дисциплинарных или недисциплинарных мер в соответствии с правилом о персонале 10.2 после завершения дисциплинарного процесса; или б) это решение было принято по рекомендации технических органов. В таких случаях заявление об оспаривании административного решения может быть подано в Трибунал по спорам без предварительного направления просьбы об управленческой оценке.

С. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

1. Информация о Трибунале

11. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций компетентен выносить решения по заявлениям сотрудников и бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, в том числе Секретариата Организации Объединенных Наций и отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций, касающимся связанных с трудовыми отношениями административных решений. Соответствующие иски подаются против Генерального секретаря.

12. Трибунал по спорам работает на постоянной основе. В его состав входят девять профессиональных независимых судей, трое из которых работают на условиях полной занятости, а шестеро — неполное рабочее время. Он действует при поддержке секретариатов, расположенных в Нью-Йорке, Женеве и Найроби.

2. Заявители и ответчики

13. Заявители в Трибунале по спорам принимают решение о том, будут ли они сами представлять свои интересы, будут ли их представлять добровольцы, которые являются либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации, или внешние частные адвокаты (за счет заявителей), или же им будет предоставлять юридическую помощь и консультации Отдел юридической помощи персоналу.

14. Генерального секретаря в Трибунале по спорам представляет Секция по вопросам апелляций и подотчетности Управления людских ресурсов или другие специалисты по правовым вопросам в отделениях за пределами Центральных учреждений, фондах и программах и региональных комиссиях.

D. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

1. Информация о Трибунале

15. Решения или постановления Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций могут быть обжалованы либо подавшим иск сотрудником, либо Генеральным секретарем в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций.

16. В дополнение к вынесению решений по апелляциям на решения и промежуточные постановления Трибунала по спорам (см. статью 2.1 Статута Апелляционного трибунала) Апелляционный трибунал компетентен выносить решения по апелляциям на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, в связи с предполагаемым несоблюдением Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (см. статью 2.9 Статута Апелляционного трибунала) и по апелляциям на решения и постановления, относящиеся к структурам, заключившим специальные соглашения с Генеральным секретарем (см. статью 2.10 Статута Апелляционного трибунала): Ближневосточному агентству Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Международной организации гражданской авиации, Международному Суду и Международной морской организации.

17. Статут Апелляционного трибунала позволяет подавать апелляции при определенных обстоятельствах, когда утверждается, что Трибунал по спорам или какой-либо другой орган первой инстанции либо вышли за рамки своей юрисдикции или не осуществили возложенную на них юрисдикцию, либо совершили ошибку по вопросу факта, ошибку по вопросу права или процессуальную ошибку.

18. Апелляционный трибунал состоит из семи профессиональных независимых судей, и его секретариат находится в Нью-Йорке. Этот трибунал не является постоянно действующим органом; как правило, он проводит три сессии в год, каждая продолжительностью в две недели.

2. Апеллянты и ответчики

19. Апелляции на решения Трибунала по спорам или другого органа могут быть поданы любой из сторон (т.е. заявителем или лицом, предъявляющим требования от имени недееспособного или умершего заявителя, либо ответчиком).

20. Как и в Трибунале по спорам, заявители принимают решение о том, будут ли они сами представлять свои интересы, будут ли их представлять добровольцы, которые являются либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации, или внешние частные адвокаты (за счет заявителей), или же им будет оказывать юридическую помощь и представлять их интересы, если имеются реальные шансы на успех, Отдел юридической помощи персоналу.

21. Генерального секретаря в Апелляционном трибунале представляют сотрудники Управления по правовым вопросам Секретариата.

Е. Управление по вопросам отправления правосудия

22. Управление по вопросам отправления правосудия было учреждено на начальном этапе создания этой системы на том основании, что отдельное управление по вопросам отправления правосудия, обладающее оперативной и бюджетной самостоятельностью, будет обеспечивать организационную независимость системы внутреннего правосудия.

23. Управление по вопросам отправления правосудия является независимым подразделением, ответственным за общую координацию деятельности в рамках формальной системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций и за содействие обеспечению ее справедливого, транспарентного и эффективного функционирования.

24. Отдел юридической помощи персоналу (без ущерба для его оперативной независимости) и секретариаты трибуналов являются частью Управления по вопросам отправления правосудия. Хотя штаб-квартира Управления по вопросам отправления правосудия находится в Нью-Йорке, оно имеет представительства в Женеве и Найроби в рамках секретариатов Трибунала по спорам и филиалов Отдела юридической помощи персоналу, а также в Аддис-Абебе и Бейруте — в рамках филиалов Отдела юридической помощи персоналу.

25. Управление по вопросам отправления правосудия готовит ежегодные доклады о своей деятельности, в которых содержатся общий обзор его деятельности и агрегированные данные о работе трибуналов и Отдела юридической помощи персоналу. В эти доклады включены также резюме важных правовых решений трибуналов по ряду вопросов. С ними можно ознакомиться на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия (www.un.org/en/internaljustice/).

1. Канцелярия Директора-исполнителя

26. Директор-исполнитель Управления по вопросам отправления правосудия, назначаемый Генеральным секретарем, возглавляет Управление и отвечает за представление отчетности по системным вопросам, касающимся внутреннего отправления правосудия, а также рекомендует изменения к положениям, правилам и другим административным документам, которые позволят улучшить функционирование системы. Директор-исполнитель отвечает также за распространение информации, касающейся формальной системы отправления правосудия, и обеспечение оказания помощи Совету по внутреннему правосудию.

2. Секретариаты

27. Секретариаты трибуналов оказывают основную, техническую и административную поддержку Трибуналу по спорам и Апелляционному трибуналу.

28. Трибунал по спорам имеет три секретариата, расположенных в Женеве, Найроби и Нью-Йорке соответственно. Секретариат Апелляционного трибунала находится в Нью-Йорке. Каждый секретариат возглавляет Секретарь, который отвечает под руководством Главного секретаря и без ущерба для полномочий судей соответствующего трибунала в отношении судебных вопросов за управление и обеспечение надлежащего функционирования Трибунала в соответствующем месте службы.

29. Главный секретарь отвечает за надзор за деятельностью секретариатов Трибунала по спорам и секретариата Апелляционного трибунала, также без ущерба для полномочий судей трибуналов в отношении судебных вопросов.

3. Отдел юридической помощи персоналу

30. Отдел юридической помощи персоналу состоит из группы профессиональных штатных юристов, экспертов в области трудового и административного права и квалифицированных судебных юристов, которые предоставляют правовую помощь и консультационные услуги сотрудникам, бывшим сотрудникам и их бенефициарам на независимой и беспристрастной основе. Управление обеспечивает также юридическое представительство в трибуналах, если имеются реальные шансы на успех.

31. Отдел юридической помощи персоналу оказывает помощь сотрудникам Организации Объединенных Наций во всех регионах мира на всех уровнях по широкому спектру вопросов, касающихся трудовых отношений. К ним относятся отказ в назначении на должность, увольнение, заявления о дискриминации, домогательствах или злоупотреблениях служебным положением, пенсионные выплаты, дисциплинарные взыскания и случаи ненадлежащего поведения, а также другие права и льготы в соответствии с Правилами о персонале.

32. Отдел предоставляет сотрудникам широкий спектр юридических услуг, включая краткие юридические консультации, консультационные услуги и представление интересов при неформальном разрешении споров и посредничестве, содействие в проведении обзора управленческой оценки и в ходе дисциплинарного разбирательства. Сотрудники могут обратиться за советом и помощью на любой стадии спора или даже до его начала. Управление может проконсультировать сотрудника по существу дела и рассказать об имеющихся у него возможностях. Если сотрудник пожелает, чтобы дело рассматривалось в рамках формальной системы, то Управление будет оказывать ему содействие в этом процессе и, за исключением случаев, когда имеется мало шансов на успех, представлять его интересы в трибуналах и других инстанциях.

33. Сотрудники системы Организации Объединенных Наций не несут каких-либо прямых личных расходов на юридическую помощь, оказываемую Управлением, будь то консультации во время поиска способов неофициального урегулирования спора или, на более поздних этапах процесса, консультации и юридическое представительство, если сотрудник пожелает начать формальный процесс. Эти юридические услуги финансируются Организацией Объединенных Наций, и ее сотрудники пополняют эти средства посредством механизма добровольных взносов. Всем сотрудникам предлагается делать взносы в этот механизм.

34. Управление имеет представительства в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, а также в Женеве, Найроби, Аддис-Абебе и Бейруте.

Г. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика

1. Представление интересов в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций

35. В ходе письменного и устного судопроизводства в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций Генерального секретаря представляют различные юридические подразделения Секретариата и отдельно управляемых фондов и программ¹. Это предполагает подачу письменных представлений по вопросам права и фактов, рассмотрение письменных представлений сотрудников, подавших жалобы, и участие в обсуждениях о порядке разбирательства дел и в слушаниях по существу дел, что включает в себя заслушивание свидетельских показаний и представление материалов по широкому кругу вопросов. Кроме того, в качестве представителей Генерального секретаря эти подразделения нередко вовлечены в усилия по разрешению споров неформальным путем в рамках переговоров об урегулировании, в которых иногда участвуют сотрудники Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. После вынесения решения Трибуналом по спорам подразделение, представляющее Генерального секретаря, сообщает Управлению по правовым вопросам свое мнение относительно того, следует ли обжаловать это решение, а также предоставляет проекты апелляционных документов. Когда судебное решение становится подлежащим исполнению, соответствующее подразделение обеспечивает его исполнение, продолжая заниматься тем или иным делом после вынесения Трибуналом по спорам решения по нему.

2. Представление интересов в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций

36. Будучи центральной юридической службой Организации Объединенных Наций, Управление по правовым вопросам обеспечивает юридическое консультирование Генерального секретаря, а также главных и вспомогательных органов Организации Объединенных Наций, включая департаменты и управления Секретариата и отдельно управляемые фонды и программы. Эти консультации касаются всех мероприятий и операций Организации, включая систему отправления правосудия. Функции Управления в этой связи заключаются в том, чтобы проводить анализ всех решений обоих трибуналов с целью составить полный обзор судебной практики в рамках системы отправления правосудия. Управление использует результаты этого анализа в целях: а) консультирования по искам

¹ Секретариат: Секция по вопросам апелляций и подотчетности Управления людских ресурсов в Центральных учреждениях (которая состоит из Апелляционной группы и Дисциплинарной группы), Юридическая группа Службы управления людскими ресурсами в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби; самостоятельно 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, Экономическая комиссия для Африки, Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам.

сотрудников; b) консультирования структур, представляющих Генерального секретаря в Трибунале по спорам; c) определения того, следует ли обжаловать решения Трибунала по спорам; и d) консультирования главных и вспомогательных органов Организации Объединенных Наций.

37. Кроме того, Управление отвечает за представление Генерального секретаря в Апелляционном трибунале для всех структур Организации Объединенных Наций. Эта обязанность включает в себя подачу апелляций на решения Трибунала по спорам и составление ответов на апелляции, поданные сотрудниками. Она предполагает также представление ходатайств и ответов на ходатайства, а также выступление с устными доводами на слушаниях в Апелляционном трибунале. Кроме того, Отдел предоставляет консультации относительно исполнения решений, их последствий и необходимости пересмотра той или иной политики с учетом судебной практики трибуналов. На индивидуальной основе Управление предоставляет Канцелярии Генерального секретаря консультации в отношении дел, которые были переданы трибуналами Генеральному секретарю для принятия возможных мер по обеспечению привлечения к ответственности.

G. Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций

38. Будучи нейтральными и независимыми сторонами, омбудсмены и посредники Организации Объединенных Наций оказывают сотрудникам Организации Объединенных Наций помощь в решении связанных с работой вопросов и содействуют урегулированию конфликтов с помощью неформальных средств. Использование неформальных методов разрешения споров отнюдь не лишает сотрудников возможности передать дело на рассмотрение в формальный компонент системы в пределах установленных сроков.

39. Руководящими принципами деятельности омбудсменов и посредников являются независимость, нейтральность, беспристрастность, конфиденциальность и неформальность: омбудсмены и посредники являются независимыми и нейтральными участниками, которые не принимают чью-либо сторону в конфликте; они не могут навязывать сторонам свои решения или принимать управленческие решения; результат процесса находится под полным контролем сторон; и все сообщения, полученные в рамках этого процесса, носят конфиденциальный характер и не могут раскрываться без надлежащего разрешения.

40. Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций предоставляет возможность: a) обсудить проблему в неофициальном порядке и с сохранением конфиденциальности; b) изучить альтернативные варианты решения проблемы; c) расширить возможности сотрудников для разрешения конфликта и вселить в них уверенность в своих силах; d) получить инструктаж и руководящие указания в отношении того, как представить тот или иной вопрос или проблему. Помимо услуг по урегулированию споров, омбудсмены могут также содействовать формированию навыков разрешения конфликтов и выносить рекомендации по поводу улучшения условий работы.

41. Посредничество является добровольным процессом и требует согласия обеих сторон. Посредник сводит стороны вместе в строго конфиденциальной обстановке и содействует налаживанию конструктивного диалога, чтобы обе стороны могли считать, что их мнение услышано, и чтобы содействовать выявлению их основных требований и интересов, повышая тем самым вероятность дружественного урегулирования. Этот процесс способствует также восстанов-

лению рабочих отношений, что помогает создать гармоничную рабочую обстановку. Трибунал по спорам может передавать дело для урегулирования через процедуру посредничества.

42. Помимо Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, которая обслуживает Секретариат, существуют отдельные специальные службы омбудсменов и посредников для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ). Омбудсмены для отдельно управляемых фондов, программ и структур Организации Объединенных Наций базируются в Нью-Йорке, а для УВКБ — в Женеве и Будапеште. Они предоставляют свои услуги сотрудникам по всему миру, включая стажеров, добровольцев Организации Объединенных Наций и других внештатных сотрудников.

43. С более подробной информацией о Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций можно ознакомиться на ее веб-сайте (<http://www.un.org/ru/ombudsman/index.shtml>).

Н. Совет по внутреннему правосудию

44. Совет по внутреннему правосудию является органом, учрежденным Генеральной Ассамблеей в целях выполнения одной из ключевых функций в системе внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций.

45. Основные задачи Совета состоят в том, чтобы высказывать свое мнение и давать рекомендации Генеральной Ассамблее по поводу кандидатов, которых Ассамблея планирует назначить в качестве судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, а также представлять Ассамблее свои соображения в отношении продолжающегося внедрения внутренней системы отправления правосудия.

46. Совет по внутреннему правосудию состоит из пяти членов, включая одного представителя персонала, одного представителя администрации и двух видных внешних юристов — одного, выдвигаемого персоналом, а другого — администрацией, — под председательством видного юриста, выбираемого консенсусом четырьмя другими членами.

47. Канцелярия Директора-исполнителя Управления по вопросам отправления правосудия оказывает содействие Совету по внутреннему правосудию в надлежащем порядке.

I. Другие источники поддержки для урегулирования трудовых споров

48. Помимо неформальных и формальных способов урегулирования трудовых споров и жалоб, в Организации Объединенных Наций существуют и другие источники поддержки, к которым могут обратиться сотрудники, если они добиваются урегулирования трудового спора или сталкиваются с проблемами на работе. Поддержку могут оказывать, в частности, коллеги, руководители про-

грамм, службы людских ресурсов, бюро по вопросам этики (Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНОПС), союзы и ассоциации персонала, консультанты персонала и координаторы по вопросам женщин в Организации Объединенных Наций.

49. Юридические подразделения, рассматривающие жалобы сотрудников от имени Генерального секретаря, также способствуют дружественному разрешению споров, зачастую еще до того, как спор перейдет на уровень формального или неформального урегулирования.

Приложение II

Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций



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

^b Оценка предполагает объективный и обоснованный анализ того, было ли оспариваемое решение принято в соответствии с правилами. Она проводится Группой управленческой оценки в отношении подразделений Секретариата; фонды и программы Организации Объединенных Наций имеют аналогичный механизм. Цель этого шага заключается в том, чтобы дать руководству возможность пересмотреть оспариваемое сотрудником решение или предоставить ему приемлемые средства защиты, если было принято ошибочное решение. Группа управленческой оценки и Отдел юридической помощи персоналу могут также помочь урегулировать спор неформальным путем с помощью или без помощи Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций.

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

^d Попытки урегулировать спор неформальным путем не исключают формального урегулирования (в пределах установленных сроков), если неформальное урегулирование не приводит к должному результату.

^e Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций оказывает услуги омбудсмена и посредников для Секретариата и фондов и программ Организации Объединенных Наций.

Приложение III

Ответ Генерального секретаря на замечания, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций (A/73/167)

А. Введение

1. Генеральный секретарь принимает к сведению замечания Омбудсмена, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций (A/73/167). Генеральный секретарь также принимает к сведению замечание Омбудсмена о коренных причинах конфликтов и системных проблемах, регулярно возникающих в Секретариате.
2. В настоящем докладе подтверждается, что, как было отмечено и ранее сообщалось Омбудсменом, на производительность труда, состояние здоровья и моральный дух сотрудников влияют несколько основополагающих факторов, которые, в свою очередь, способствуют увеличению числа неправильно выраженных конфликтов. В этом докладе изложены возможности, которыми персонал и администрация могут пользоваться для устранения коренных причин, препятствующих созданию поистине мирных и гармоничных условий труда.

В. Управление служебной деятельностью и подотчетность

3. Генеральный секретарь отмечает прогресс, достигнутый в использовании возможностей, перечисленных в связи с формированием в Организации культуры управления служебной деятельностью и руководства. Во-первых, в 2019 году в ряде групп сотрудников Секретариата в экспериментальном порядке внедряется новый подход к управлению служебной деятельностью, который вытекает из соответствующего подхода, увязанного с перечисленными в настоящем докладе возможностями. В основе этого подхода лежат принципы изменения моделей поведения и проведения между руководителями и сотрудниками постоянного диалога на протяжении всего цикла служебной аттестации, а не дважды в год, как это происходит при нынешнем подходе. В рамках экспериментального подхода руководители и сотрудники могут совместно составлять планы работы и обмениваться информацией о достигнутом в ходе их выполнения прогрессе. Исходя из имеющихся на сегодняшний день результатов, такой подход активизирует общение в режиме онлайн и личное общение, а группы сотрудников чаще обсуждают друг с другом успехи и трудности. Новый подход основан на том понимании, что руководители и управляющие должны нести повышенную ответственность за свои действия, в том числе за то, как они обращаются с коллегами и подчиненными. Результаты внедрения этого экспериментального подхода позволят определить формат пересмотра системы управления служебной деятельностью в Организации.
4. В ходе изучения возможностей, связанных со стремлением перенимать опыт сотрудников, служащих образцом для подражания, а также с изменением стиля руководства и моделей поведения, о которых говорится в докладе, Генеральный секретарь приступил к осуществлению среди старших руководителей инициативы по обеспечению всесторонней обратной связи. Ряд помощников и заместителей Генерального секретаря приняли участие в экспериментальном проекте, цель которого заключалась в получении от коллег многоуровневой обратной связи в форме оценок и замечаний, а также отчетов по линии прямого и

косвенного подчинения. Эта инициатива стала первой в своем роде для большинства старших руководителей Организации и получила поддержку участников. Она позволяет старшим руководителям лучше понимать последствия своего поведения и то, как сотрудники Организации воспринимают их стиль руководства. В ожидании поступления ресурсов Генеральный секретарь готовит план развертывания этой программы для охвата более широкой группы руководителей.

5. В докладе освещаются имеющиеся возможности для развития навыков инициирования бесед и укрепления основополагающих ценностей и поведенческих навыков сотрудников. С учетом той важнейшей роли, которую играют программы обязательного обучения в формулировании ожиданий и формировании поведения и культуры, Управление людских ресурсов провело подробный анализ всех девяти существующих программ обязательного обучения для всех сотрудников в целях повышения эффективности и доступности нынешних и будущих учебных программ. В соответствии с изложенными в докладе рекомендациями в настоящее время проводится обзор этих учебных программ с целью обеспечения их увязки с наиболее результативным подходом к обучению, что позволит достичь более эффективного изменения моделей поведения. Кроме того, в настоящее время в сотрудничестве с Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций разрабатывается новая программа обучения, направленная на поощрение корректности среди персонала. Эта инициатива направлена на расширение прав и возможностей сотрудников, с тем чтобы они могли принимать более активное участие в создании и сохранении гармоничных и мирных условий труда. Учебная программа будет иметь смешанный формат и состоять из обучающих курсов в режиме онлайн, очной подготовки и методических рекомендаций, которые будут доступны в дополнение к целому ряду ресурсов, размещенных на веб-сайте под названием «Создание гармоничных условий труда» (“Create a harmonious workplace”) (<https://hr.un.org/page/create-harmonious-workplace>).

6. В рамках возможностей, имеющихся для развития качеств и укрепления моделей поведения руководителя, Управление людских ресурсов разработало ряд новых программ по вопросам руководства и управления, в основу которых заложена информация о новых профессиональных качествах руководителя, в соответствии с концептуальными рамками руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций, сформированными в 2017 году. Новые программы направлены на развитие прогрессивных навыков руководителя начиная с уровня неформального руководства (в рамках концепции «управляй своей работой самостоятельно») и заканчивая уровнем старшего руководства, обеспечивая формирование у начальников и руководителей необходимых знаний и навыков для управления своими людскими ресурсами в соответствии с основополагающими ценностями и деловыми качествами сотрудников Организации Объединенных Наций, а также создания безопасных и недискриминационных условий труда для своих сотрудников. В частности, будут внедрены две новые программы: а) программа для исполнительного руководства, осуществление которой начнется в 2019 году и которая ориентирована на вторых аттестующих должностных лиц, и б) программа аттестации по вопросам электронного управления, осуществление которой начнется в 2020 году и которая будет ориентирована на первых аттестующих должностных лиц. Директора продолжают проходить обучение в рамках четырехдневной Программы для руководителей Организации Объединенных Наций, для участников которой в 2019 году были организованы дополнительные тренинги, а также рассчитанные на полдня занятия для закрепления и применения полученных знаний. Для оказания начальникам и руководителям дополнительной поддержки в настоящее время совместно с

Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций ведется создание центра обучения по вопросам управления и руководства. Цифровые ресурсы и материалы, размещенные на соответствующем портале, предназначены для того, чтобы помочь руководителям преодолеть трудности, с которыми они сталкиваются в данное время, и выполнять повседневные задачи и обязанности.

С. Осуществление реформы и управление процессом преобразований

7. Что касается подспорья при осуществлении реформы и управлении процессом преобразований, то Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления приступил к реализации стратегии обучения по принципу «Единство действий в интересах реформирования», с тем чтобы сотрудники могли одобрить и поддержать включенные в нее Генеральным секретарем инициативы. Эта стратегия ориентирована на четыре основные области деятельности:

а) управление процессом преобразований: проводятся семинары для специализированных групп и разрешаются проблемы в области обучения в целях содействия управлению процессом преобразований и укреплению потенциала сотрудников для поддержания процессов преобразований в будущем;

б) переподготовка кадров: предлагается ряд форматов обучения, позволяющих сотрудникам приобретать необходимые навыки и углублять свои знания в конкретных предметных областях, с тем чтобы они могли уверенно выполнять новые функции;

в) формирование навыков коллективной работы: для содействия формированию сильного и сплоченного коллектива, способного быстро и эффективно выполнять новые мандаты, проводятся специализированные семинары по вопросам формирования навыков коллективной работы;

г) межсекторальные учебные программы (например, по вопросам доступности, инноваций и обслуживания клиентов): представлен ряд форматов обучения, которые позволяют сформировать основные ценности, менталитет и модели поведения. Ожидается, что эти стратегические направления деятельности будут повсеместно одобрены в целях поддержания процесса преобразований, необходимых для создания Организации будущего.

8. В то время как реформа находится на ранних этапах осуществления, предполагающий разделение функций и обязанностей подход — как предусмотрено в рамках новой управленческой реформы Генерального секретаря — обеспечит уделение руководством должного внимания политике и стратегии и в то же время позволит сформировать культуру, которая будет ориентирована на обслуживание и позволит повысить эффективность и степень удовлетворенности клиентов. Разделение труда имеет решающее значение для обеспечения подотчетности. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, играя свою роль в разработке политики и внедрении новой системы подотчетности, обеспечиваемой новым Отделом по реорганизации рабочих процессов и подотчетности, будет гарантировать укрепление системы сдержек и противовесов и повышение уровня подотчетности. С 1 января 2019 года внедрение этой системы подотчетности будет сопровождаться расширением механизма делегирования полномочий, т.е. осуществление руководителями делегированных им полномочий будет подлежать тщательному и систематическому наблюдению со стороны Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности. Отдел отвечает за управление системой делегирования полномочий, включая ведение

обновленных официальных отчетов, а также за контроль за выполнением руководителями своих полномочий. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности тесно сотрудничает с Департаментом оперативной поддержки в оказании руководителям, которым делегированы полномочия, помощи в обеспечении понимания его параметров, что, как было отмечено Омбудсменом, позволит предотвратить потенциальное злоупотребление этими полномочиями.

D. Обследование вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций

9. В целях развития сильных сторон и решения проблем, выявленных в ходе обследования вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций, Генеральный секретарь обратился ко всем структурам, охваченным обследованием, с просьбой о разработке планов действий по вовлечению персонала, которые он в настоящее время от них и получает. Эти планы действий служат основой для разработки и осуществления каждым подразделением инициатив, направленных на создание, закрепление и сохранение такой рабочей среды, которая обеспечивает активное участие персонала и его высокую производительность и в то же время повышает функциональность, адаптируемость и динамичность самой Организации. Ряд отделений уделяют особое внимание созданию благоприятных условий. В их число входят Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, в котором проводится серия занятий по взаимодействию, посвященных совместной разработке концепции развития Отделения, поощрению инноваций путем принятия рискованных решений и обращению внимания на важность обмена идеями и знаниями между различными группами сотрудников, а также пропаганде выработки совместных решений в рамках темы «Наши методы работы». Используя подходы, которые являются наиболее эффективными на местном уровне, все отделения приступили к осуществлению инициатив в области преобразований в целях создания благоприятных условий и повышения степени вовлеченности персонала.

E. Карьерный рост: из категории общего обслуживания в категорию специалистов

10. Секретариат отмечает обеспокоенность Омбудсмана перспективами развития карьеры сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. В этой связи Генеральный секретарь вынес Генеральной Ассамблее рекомендацию, которая находится на рассмотрении. В ходе консультаций Секретариат представил Консультативному комитету по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) доказательства того, что упразднение компонента перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов в рамках проведения экзаменов для молодых специалистов (и отмена ограничений, введенных в отношении сотрудников, занимающих должности категории общего обслуживания и смежных категорий и категории полевой службы (ПС-1-ПС-5), не окажет негативного воздействия на географическое распределение и что при этом будут по-прежнему должным образом учитываться прежде всего личные заслуги, а также необходимость обеспечения географической представленности.

Е. Стратегия охраны психического здоровья

11. В октябре 2018 года Генеральный секретарь объявил о начале осуществления Стратегии Организации Объединенных Наций по охране психического здоровья и благосостояния на работе, и был создан имплементационный совет, который осуществляет стратегический надзор и оказывает поддержку в целях успешного практического и операционного осуществления Стратегии. Одно из мест в имплементационном совете отводится представителю Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.

12. Омбудсмен Организации Объединенных Наций был одним из основных партнеров, занимающихся разработкой Стратегии. Выводы, сделанные по результатам проведения обследования вовлеченности персонала в отношении прямой зависимости, существующей между конфликтами на рабочем месте и психическим здоровьем, наглядно демонстрируют важность сохранения этого партнерства. Замечания Омбудсмана по-прежнему приветствуются на этапе осуществления.

13. Стратегия охраны психического здоровья и благосостояния на работе направлена на повышение эффективности деятельности Организации Объединенных Наций путем достижения оптимального психического здоровья ее персонала. В ней закреплены четыре стратегические тематические цели:

- а) создание рабочих мест, способствующих укреплению психического и физического здоровья и благосостояния;
- б) разработка, оказание и оценка высококачественных услуг в области психического здоровья и благосостояния сотрудников Организации Объединенных Наций во всех местах службы;
- в) благожелательное отношение к сотрудникам, которые живут с психическими проблемами, и оказание им поддержки;
- г) обеспечение стабильного финансирования услуг в области психического здоровья и благосостояния.

Для успешного осуществления этой пятилетней Стратегии потребуются изменения как на индивидуальном уровне, так и в рамках организационной культуры и многофункционального подхода. Работа по достижению каждой из этих четырех тематических целей уже началась, и информация о достигнутом прогрессе будет представляться на регулярной основе.

Приложение IV

Ежемесячные показатели отказа от участия в системе и взносов сотрудников в рамках добровольного дополнительного механизма финансирования в 2018 году

(В долл. США)

Структура	Январь		Февраль		Март		Апрель		Май		Июнь	
	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос
УВКБ	32,82	11 381,78	32,42	11 732,83	32,46	11 726,27	32,99	11 679,29	32,54	11 850,59	32,13	11 942,90
ЦУ ООН ^a	32,52	47 560,89	32,48	48 238,23	32,32	48 212,88	32,45	48 140,09	32,36	48 222,57	33,99	48 823,01
ПРООН	42	15 788,00	42	16 205,00	42	16 070,00	42	15 931,00	42	16 046,00	43	15 210,00
ЮНИСЕФ	91	2 690,46	91	2 764,34	91	2 726,80	91	2 730,33	49	15 150,30	37	22 043,77
ЮНОПС	49	1 131,94	49	1 121,63	46	1 147,10	49	1 115,62	49	1 160,37	49	1 113,06
Итого		78 553,07		80 062,03		79 883,05		79 596,33		92 429,83		99 132,74

Структура	Июль		Август		Сентябрь		Октябрь		Ноябрь		Декабрь	
	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель от-каза от участия в механизме (в процентах)	Взнос
УВКБ	32,57	11 859,12	32,23	11 867,13	31,83	12 504,46	32,22	12 125,64	31,63	12 345,45	31,34	12 481,13
ЦУ ООН ^a	34,27	48 410,70	34,13	48 623,31	34,04	48 958,00	33,8	49 364,60	33,93	49 461,40	34,06	49 450,30
ПРООН	43	14 958,10	43	15 069,00	43	15 401,00	42	15 145,37	41	15 260,43	41	15 568,00
ЮНИСЕФ	39	17 943,71	39	18 197,22	39	18 769,00	39	18 435,89	39	18 548,18	40	18 653,26
ЮНОПС	49	1 106,84	48	1 126,51	48	1 123,43	49	1 119,76	49	1 143,54	50	1 129,14
Итого		94 278,47		94 883,17		96 755,89		96 191,26		96 759,00		97 281,83
Общая сумма взносов в 2018 году											1 006 210,34	

Сокращения: ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЦУ ООН — Центральные учреждения Организации Объединенных Наций; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов.

^a Центральные учреждения Организации Объединенных Наций представляют информацию по Отделению Организации Объединенных Наций в Найроби, Отделению Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделению Организации Объединенных Наций в Вене, Центральным учреждениям Организации Объединенных Наций, Международному остаточному механизму для уголовных трибуналов, Экономической комиссии для Африки, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономической и социальной комиссии для Западной Азии и нанятым на местной основе сотрудникам миротворческих и политических миссий.

Приложение V

Выплаты по компромиссным соглашениям, рекомендованные Группой управленческой оценки, и денежные компенсации, присужденные трибуналами в 2018 году или выплаченные в 2018 году

A. Выплаты по компромиссным соглашениям, произведенные по рекомендациям Группы управленческой оценки^a

Департамент принятия решения	Размер компенсации	Уровень должности сотрудника	Сумма (в долл. США)	Основание для компенсации
ОНВУП	Чистый базовый оклад за 9 месяцев	ПС-4/10	41 022,75	Решение об увольнении не согласуется с существующей судебной практикой
ОНВУП	Разница между окладами ОО-М-5 и ОО-М-6 в течение 12 месяцев	ОО-М-5	4 845,96	Урегулирование в контексте принятия решения о неназначении
ДГАКУ	Чистый базовый оклад за 1 месяц	С-4	7 424,25	Урегулирование в контексте принятия решения о неназначении
ВСООНЛ	Чистый базовый оклад за 2 месяца	ОО-М-5/9	8 300,00	Задержка в рассмотрении вопроса о реклассификации
МООНСДРК	Фиксированная сумма	ОО-М-3/10	2 500,00	Задержка в получении пенсионных выплат
МООНСДРК	Чистый базовый оклад за 1 месяц	ПС-4/13	4 868,50	Урегулирование в контексте прекращения службы при сокращении штатов
МООНСДРК	Чистый базовый оклад за 1 месяц	ОО-М-4/10	2 007,91	Урегулирование вопроса, связанного с прекращением службы после сокращения штатов
МООНСДРК	Фиксированная сумма	С-3/3	500,00	Задержка с выплатой
МООНСДРК	Выплата заработной платы	НС-С/8	13 166,69	Урегулирование после совершения ошибки при принятии решения о прекращении службы
ЮНЕП	Фиксированная сумма	С-2/13	5 169,00	Урегулирование в контексте принятия решения о неназначении
МООНЛ и РЦОЭ	Фиксированная сумма	ОО-3/10	4 000,00	Урегулирование иска об ошибочном взыскании
МИНУСКА	Заработная плата (01/01/18-16/08/18)	ОО-3/6	7 500,00 ^b	Выплата заработной платы в соответствии с первоначальными условиями найма
УКГВ	Фиксированная сумма	С-2/13	5 000,00	Урегулирование в контексте принятия решения о неназначении
Итого			106 305,06	

(Сокращения и сноски см. на след. стр.)

(Сокращения и сноски к приложению V)

Сокращения: ОНВУП — Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия; ВСООНЛ — Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане; ПС — сотрудники категории полевой службы; ОО — сотрудники категории общего обслуживания; ОО-М — сотрудники категории общего обслуживания вне мест расположения штаб-квартир; С — сотрудники категории специалистов; НС-С — национальный сотрудник-специалист, уровень С; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; УКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов Секретариата; МООНЛ — Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии; РЦОЭ — Региональный центр обслуживания в Энтеббе; МИНУСКА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; МОМУТ — Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению.

^a Включая компенсацию, выплаченную по делам, полученным в 2018 году, и компенсацию, выплаченную в 2018 году по делам, перенесенным с 2017 года.

^b Отражает приблизительную сумму, основанную на расчетах.

В. Денежная компенсация, присужденная трибуналами в 2018 году или выплаченная в 2018 году

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
UNDT/2016/197	Найроби	МООНЮС	i) Нарушены права человека за- явителя ii) Ответчик должен выплатить чистый базовый оклад за три ме- сяца по ставке, действующей на дату выселения iii) Выплата процентов по базо- вой ставке США в течение 60 дней со дня вступления судеб- ного решения в законную силу и дополнительных 5 процентов по истечении 60 дней	—	—	10 400,75	23 марта 2018 года
UNDT/2016/206	Найроби	МООНСИ	i) Удаление из личного дела оскорбительных ссылок ii) Компенсация за процессуаль- ную ошибку в размере 3000 долл. США iii) Компенсация за причиненный ущерб в размере 15 000 долл. США	2017-UNAT-774	i) Подтверждено ii) Отменено iii) Размер компенса- ции сокращен до 5000 долл. США	5 000,00 192,02	27 сентября 2018 года 8 октября 2018 года
UNDT/2017/036	Найроби	ЭСКЗА	i) Ошибочное расторжение адми- нистрацией контракта ii) Компенсация за моральный ущерб в размере чистого базо- вого оклада за один месяц в связи с действиями ЭСКЗА iii) Компенсация за нарушение условий трудового договора в размере чистого базового оклада за два месяца	2018-UNAT-810	i) Подтверждено ii) и iii)) основания для выплаты компенсации изменены; компенса- ция в размере 8500 долл. США за причиненный ущерб по обоим основаниям	8 500,00	17 июля 2018 года

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
UNDT/2017/046	Найроби	ЮНСОС	Заявление отклонено как не под- лежащее получению (управлен- ческая оценка не испрашивалась)	2018-UNAT-820	i) Решение Трибунала по спорам отменено ii) Заявитель имеет право на получение вознаграждения, кото- рое он получил бы, если бы Генеральный секретарь выполнил постановление № 494 Трибунала по спорам (NBI/2016) о приоста- новлении осуществле- ния решения iii) Проценты по со- стоянию на дату анну- лирования решения Трибунала по спорам	100 722,72 (ожидается взыскание причитаю- щихся со- труднику пенсионных отчислений)	10 августа 2018 года
UNDT/2017/077	Нью-Йорк	СООННР	Выплата части субсидии при назначении на службу, которая не выплачивалась в период с 23 марта по 7 июля 2015 года, в соответствии с бывшей админи- стративной инструкцией ST/AI/ 2012/1 , озаглавленной «Субсидия при назначении на службу»	—	—	3 704,64	20 марта 2018 года
UNDT/2017/078	Нью-Йорк	СООННР	i) Выплата 2100 долл. США в ка- честве компенсации за потерю планшета iPad и наручных часов во время эвакуации из лагеря ii) Выплата 5390 долл. США за утрату других личных вещей, как это уже было согласовано адми- нистрацией iii) Выплата процентов по базово- вой ставке США в течение 60 дней со дня вступления судеб- ного решения в законную силу и дополнительных 5 процентов по истечении 60 дней	—	—	7 575,62	20 марта 2018 года

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
UNDT/2017/096	Найроби	МООНСДПК	i) Задержки нескольких платежей — привели к непрекращающемуся нарушению прав ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 6000 долл. США	—	—	6 000,00	3 марта 2018 года
UNDT/2018/005	Нью-Йорк	ДЭСВ	i) Аннулирование решения об от- казе удовлетворить жалобу на притеснения и злоупотребление служебным положением; заяви- тель признан жертвой притесне- ний и злоупотребления служеб- ным положением ii) Компенсация за моральный ущерб в размере чистого базово- вого оклада за один год	2018-UNAT-868	i) Отменено ii) Отменено	— —	
UNDT/2018/009	Женева	ДУ	i) Аннулирование решения о направлении заявителя в неопла- чиваемый административный от- пуск ii) Выплата чистого базового оклада за период нахождения в неоплачиваемом административ- ном отпуске	2018-UNAT-869	i) Отменено ii) Отменено	— —	
UNDT/2018/016	Женева	УОП	i) Аннулирование решения не предпринимать никаких дальней- ших действий в связи с жалобой о притеснениях и злоупотребле- нии служебным положением ii) Жалоба возвращена помощ- нику Генерального секретаря, Управление людских ресурсов, для инициирования дисципли- нарных процедур в соответствии с бюллетенем Генерального сек- ретаря ST/SGB/2008/5 , озаглав- ленным «Запрещение дискрими- нации, притеснений, включая	2018-UNAT-873	i) Подтверждено ii) Подтверждено	— —	

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
			сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным по- ложением» iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 20 000 долл. США iv) Выплата 10 000 долл. США в качестве компенсации за ущерб, причиненный в результате невоз- можности проведения расследо- вания по жалобе в полном объ- еме		iii) и iv) Сокращение общей суммы компен- сации до 10 000 долл. США		
UNDT/2018/018	Найроби	ЭКА	i) Аннулирование решения не со- здавать следственную группу по установлению фактов; жалоба передана администрации для надлежащего рассмотрения в со- ответствии с бюллетенем ST/ SGB/2008/5 ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США	2018-UNAT-874	i) Не обжаловано ii) Отменено		
UNDT/2018/019	Найроби	УКГВ	Компенсация за задержку, вы- званную несвоевременным ин- формированием заявителя об от- зыве предложения о назначении, в размере чистого базового оклада за один месяц	—	—	6 930,64	18 мая 2018 года
UNDT/2018/020	Нью-Йорк	ЮНОГ	Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США в результате того, что ад- министрация не смогла в полной мере и справедливым образом рассмотреть кандидатуру заяви- теля на ряд должностей уровня С-3	2018-UNAT-878	Отменено		

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура при- нятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2018/028	Женева	УКГВ	i) Аннулирование решения об от- боре кандидата на должность специалиста по гуманитарным вопросам (Служба финансового контроля) (С-3) ii) Вместо этого может быть вы- плачена компенсация в размере чистого базового оклада на должности класса С-3, сту- пени 1, за два месяца	2018-UNAT-880	i) Подтверждено ii) Подтверждено	— —	
UNDT/2018/031	Женева	ЮНИСЕФ	i) Аннулирование решения об от- казе продлить срок действия кон- тракта заявителя ii) Восстановление или выплата, в качестве альтернативы, чистого базового оклада за один год iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 5000 долл. США iv) Выплата процентов по базо- вой ставке США в течение 60 дней со дня вступления судеб- ного решения в законную силу и дополнительных 5 процентов по истечении 60 дней	2018-UNAT-882	i) Подтверждено ii)–iv) Подтверждено, что дополнительные жалобы заявителя от- клонены	24 336,63	5 февраля 2019 года
UNDT/2018/038	Женева	ЮНИСЕФ	i) Неправомерность отсутствия официального уведомления за- явителя о решении отказать в назначении на должность ii) Компенсация за ущерб в раз- мере 500 долл. США	2018-UNAT-886	i) Подтверждено ii) Отменено	— —	

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура при- нятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2018/039/ Corr.1	Женева	ЮНИСЕФ	i) Аннулирование решений по жалобам, принятых начальником Секции расследований Управления внутренней ревизии и расследований (УВРР) от 12 и 14 апреля 2016 года ii) Жалобы заявителя от 26 января и 21 марта 2016 года возвращены директору УВРР для повторного рассмотрения в течение 60 дней после вступления решения в законную силу iii) Начальник Секции расследований и специалист по расследованиям, которые занимались рассмотрением жалоб, освобождены от участия в деле iv) Выплата процентов по базовой ставке США в течение 60 дней со дня вступления судебного решения в законную силу и дополнительных 5 процентов по истечении 60 дней	2018-UNAT-885	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Подтверждено iv) Подтверждено Дополнительные требования заявителя отклонены	1 044,66	5 февраля 2019 года
UNDT/2018/055	Женева	МООНК	i) Аннулирование решения о вычете 25 процентов от объема заработной платы для выплаты алиментов ii) Возмещению подлежат любые вычтенные в течение соответствующего периода суммы, за вычетом выплаченного пособия на ребенка	2018-UNAT-892	i) Подтверждено ii) Подтверждено	— —	

A/74/172

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
UNDT/2018/066	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Ходатайство об отставке заяви- теля было равносильно кон- структивному увольнению, и за- явление было отозвано ii) Вместо этого может быть вы- плачена компенсация в размере 10 000 долл. США iii) Выплата заработной платы за 125 дней в результате утраты оклада в соответствии с админи- стративной инструкцией ST/AI/ 2003/8/Amend.2, озаглавленной «Удержание на службе после до- стижения сотрудниками возраста обязательного выхода на пенсию и наем пенсионеров» iv) Признать за заявителем право на получение в будущем кон- трактов «на условиях оплаты за фактически отработанное время» v) Судья включил «замечания»	2019-UNAT-901	i) Подтверждено ii) Размер компенсации сокращен до 2000 долл. США iii) Отменено iv) Отменено v) «Замечания» исклю- чены из решения Три- бунала по спорам	— —	
UNDT/2018/070	Нью-Йорк	УСВН	i) Аннулирование решений упразднить должность, не возоб- новлять срочный контракт и не переводить на другую должность на два месяца ii) Срочный контракт сроком на два года считается продленным задним числом iii) Назначение заявителя на под- ходящую должность iv) Выплата 10 000 долл. США в качестве альтернативы подпунк- там i) и ii)	2019-UNAT-902	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено iv) Отменено	— —	

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура при- нятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
			v) Выплата чистого базового оклада и пенсионных отчислений за период безработицы заявителя в результате не продления срока действия контракта на два до- полнительных года		v) Отменено		
			vi) Компенсация за моральный ущерб в размере чистого базово- вого оклада за три месяца		vi) Отменено		
UNDT/2018/071	Женева	УОП	<i>Дело 2013/057:</i> i) Возмещение материального ущерба в связи с решением об отказе в возобновлении кон- тракта в размере чистого базово- вого оклада за 21 месяц ii) Возмещение материального ущерба в размере половины чи- стого базового оклада и плюсо- вого корректива по месту службы за 8 месяцев и 13 дней iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 40 000 долл. США iv) Включение копии судебного решения в личное дело <i>Дело 2013/039:</i> v) Возмещение материального ущерба в связи с подлежащим обжалованию решением об от- казе в возобновлении контракта в размере половины чистого базово- вого оклада и плюсового кор- ректива по месту службы за 7 месяцев и 5 дней, если не произ- ведена выплата по подпункту i)	2018-UNAT-895	i) Сумма компенсации уменьшена до чистого базового оклада за 12 месяцев ii) Отменено iii) Размер компенса- ции сокращен до 20 000 долл. США iv) Подтверждено v) Отменено	— —	

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура при- нятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
			vi) Компенсация за моральный ущерб в размере 10 000 долл. США		vi) Отменено по при- чине дублирования мер по выплате ком- пенсации за мораль- ный ущерб в размере 40 000 долл. США в связи с решением об отказе в возобновле- нии контракта		
UNDT/2018/074	Найроби	ДУ	i) Аннулирование решения об увольнении в связи с уходом с должности ii) Передача решения о призна- нии нетрудоспособности и праве на получение соответствующего пособия в Комитет по пенсиям персонала Организации Объеди- ненных Наций iii) За заявителем признается нахождение в отпуске по болезни с оправдательным документом и право получать оклад в полном объеме iv) Отклонение ходатайства о по- лучении пособия по инвалидно- сти для сына-инвалида	—	—	—	—
UNDT/2018/078	Нью-Йорк	ДУ	i) Отклонение произведенных администрацией расчетов выход- ного пособия ii) Администрация должна предоставить обновленные рас- четы iii) Компенсация за процессуаль- ную ошибку в размере 5000 долл. США	2019-UNAT-906	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	—	—

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура при- нятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2018/079	Найроби	ВОООНЛ	i) Аннулирование решения о не- возобновлении контракта ii) Восстановить заявителя с 1 июля по 22 августа 2015 года и выплатить ему чистый базовый оклад/вознаграждения за тот же период	2019-UNAT-907	i) Подтверждено ii) Подтверждено	— —	
UNDT/2018/082	Женева	МООНСА	i) Выплата специальной долж- ностной надбавки на должности класса С-4 за девять месяцев в размере разницы в окладах ii) Компенсация за ограничение возможностей продвижения по службе в размере 1000 долл. США	—	—	1 000	21 декабря 2018 года
UNDT/2018/083	Найроби	МООНСИ	Компенсация в связи с неправи- льным решением об увольне- нии в размере чистого базового оклада за шесть месяцев	2019-UNAT-909	Сумма компенсации увеличена до чистого базового оклада за 24 месяца	— —	
UNDT/2018/084	Женева	УВКБ	i) Аннулирование решения об от- казе в повышении ii) Вместо этого может быть вы- плачена компенсация в размере 6000 швейцарских франков	—	—	6 000 швей- царских франков	18 октября 2018 года
UNDT/2018/086	Женева	ЮНИСЕФ	i) Решение об увольнении заме- няется решением об отстранении от работы на три месяца без со- хранения содержания ii) Вместо этого может быть вы- плачена компенсация в размере чистого базового оклада за один год	2019-UNAT-913	i) Отменено ii) Отменено	— —	

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
UNDT/2018/092	Нью-Йорк	ДОБ	i) Аннулирование решения об от- казе в возобновлении контракта и вынесение решения о ретроак- тивном восстановлении на пе- риод с 1 марта 2017 года по 28 февраля 2019 года ii) Выплата заработной платы/пенсионных отчислений в качестве компенсации за потерю зарботка в период с 1 марта 2017 года до даты вступления в силу решения о восстановлении iii) Вместо этого может быть вы- плачена компенсация в размере чистого базового оклада за два года	2019-UNAT-916	i) Отменено ii) Отменено	— —	
UNDT/2018/093			i) Аннулирование решения об ис- ключении заявителя из процесса рассмотрения кандидатуры на должность письменного перевод- чика (русский язык) (С-3) в От- делении Организации Объеди- ненных Наций в Найроби ii) Вместо этого может быть вы- плачена компенсация в размере чистого базового оклада за два месяца	Обжаловано	—	— —	
UNDT/2018/099	Нью-Йорк	ДУ	i) Аннулирование решения адми- нистрации об отказе устранить негативные последствия для пен- сионных отчислений после пре- бывания в должности уровня по- мощника Генерального секре- таря/заместителя Генерального секретаря	Обжаловано	—	— —	

Номер решения Тribунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Тribуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
			ii) Вместо этого каждому заяви- телю может быть выплачена ком- пенсация в размере чистого базо- вого оклада за три месяца iii) Выплата каждому заявителю компенсации за моральный ущерб в размере 10 000 долл. США iv) Установление размера спра- ведливой и разумной компен- сации за материальный ущерб, причиненный в результате нару- шения условий				
UNDT/2018/103	Женева	ЭСКАТО	i) Аннулирование решения об ис- ключении заявителя из процесса рассмотрения кандидатуры на должность редактора-перевод- чика (русский язык) (Нью-Йорк) ii) Если ответчик решит выпла- тить компенсацию, а не отменять решение, то он должен выпла- тить 2500 долл. США	Обжаловано	—	—	—
UNDT/2018/104	Женева	ЭСКАТО	i) Аннулирование решения об ис- ключении заявителя из процесса рассмотрения кандидатуры на должность редактора/саморедак- тора (русский язык) (Вена) ii) Если ответчик решит выпла- тить компенсацию, а не отменять решение, то он должен выпла- тить сумму, равную 25 процен- там от разницы в чистых базо- вых окладах между чистым базо- вым окладом заявителя на мо- мент принятия оспариваемого решения и чистым базовым окла- дом, который заявитель получил бы, если бы его кандидатура	Обжаловано	—	—	—

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
			была отобрана на эту должность, в течение двух лет				
UNDT/2018/105	Нью-Йорк	ДЭСВ	i) За заявителем закрепляется задним числом право на участие в программе медицинского стра- хования после выхода на пенсию с даты выхода на пенсию; поли- тика страхования вступает в силу, поскольку требование об участии в программе в течение 10 лет выполнено за счет внесен- ных заявителем дополнительных взносов ii) Вместо этого может быть вы- плачена компенсация, размер ко- торой не установлен iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США	Обжаловано	—	—	—
UNDT/2018/108	Найроби	УВКБ	Выплата 5000 долл. США за упу- щенную возможность и 4000 долл. США за моральный ущерб	Обжаловано	—	—	—
UNDT/2018/115	Найроби	УВКБ	i) С согласия Генерального сек- ретаря дело передано на рас- смотрение Консультативного со- вета по вопросам компенсации для создания медицинской ко- миссии в соответствии с добав- лением D к Правилам о персо- нале и для внесения поправок в процедуры ii) Компенсация в размере чи- стого базового оклада за три ме- сяца в связи с процедурными за- держками	—	—	—	—

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура при- нятия решения	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апел- ляционного трибу- нала Организации Объединенных Наций	Решение подтверждено/ отменено/требование от- клонено/компенсация при- суждена Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций	Чистая выпла- ченная сумма (в долл. США, если не указано иное)	Дата выплаты
UNDT/2018/118	Найроби	МООНЛ	i) Неоправдание обоснованных ожиданий относительно продления срока назначения ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за шесть месяцев за вычетом компенсации вместо уведомления, выплаченной заявителю по окончании службы	—	—	7 054,75	22 февраля 2019 года
UNDT/2018/136	Нью-Йорк	ДУ	i) Аннулирование решения об от- казе в назначении ii) Решение начать заново про- цесс отбора iii) В качестве альтернативы вы- плата компенсации в размере чи- стого базового оклада за три ме- сяца	Обжаловано	—	—	—

Сокращения: МООНЮС — Миссия Организации Объединенных Наций в Республике Южный Судан; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; ЮНСОС — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали; СОООНР — Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением (Голаны); МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; ДЭСВ — Департамент по экономическим и социальным вопросам Секретариата Организации Объединенных Наций; ДУ — Департамент по вопросам управления; УОП — Управление по вопросам отправления правосудия; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; УКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов Секретариата; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; МООНК — Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; МИНУСМА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; УСВН — Управление служб внутреннего надзора; ВСООНЛ — Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане; МООНСА — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ДОБ — Департамент по вопросам охраны и безопасности; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; МООНЛ — Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии.