



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
31 October 2022
Russian
Original: English

Семьдесят седьмая сессия

Пункт 149 повестки дня

Отправление правосудия в Организации
Объединенных Наций

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

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклады Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций ([A/77/156](#)) и о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций ([A/77/151](#)). Комитет также имел в своем распоряжении доклад Совета по внутреннему правосудию об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций ([A/77/130](#)). В ходе рассмотрения этих докладов Комитет получил дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение получил письменные ответы, датированные 20 октября 2022 года.

2. В своем докладе об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций Генеральный секретарь приводит информацию о функционировании системы отправления правосудия в 2021 году, включая статистические данные, и дает сводный ответ на просьбы, сформулированные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [76/242](#). В докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций содержится информация о деятельности Канцелярии в 2021 году.



II. Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

A. Тенденции и наблюдения в отношении функционирования формальной системы отправления правосудия в 2021 году

3. Информация, представленная Генеральным секретарем в разделе II его доклада, содержит данные о следующих тенденциях, касающихся числа заявлений, поданных в органы формальной системы отправления правосудия сотрудниками Секретариата Организации Объединенных Наций:

а) Отдел юридической помощи персоналу получил 1123 просьбы в 2021 году по сравнению с 1728 просьбами в 2020 году, то есть число просьб уменьшилось на 605 (35 процентов). Ежегодное число просьб снижается с 2018 года, когда Отдел получил 3216 просьб. В 2021 году Отдел закрыл 792 просьбы (по сравнению с 891 просьбой в 2020 году), направил 163 просьбы о проведении управленческой оценки (по сравнению со 120 такими просьбами в 2020 году) и 66 заявлений в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций (по сравнению с 79 заявлениями в 2020 году) и представлял персонал в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций в пяти случаях (по сравнению с 574 случаями в 2020 году). В 2021 году 67,5 процента (758) из 1123 новых просьб были рассмотрены с использованием кратких консультаций ([A/77/156](#), пункты 46–47 и таблица 10, и [A/76/99](#), пункты 41–42 и таблица 10);

б) Группа управленческой оценки получила 652 просьбы в 2021 году по сравнению с 404 просьбами в 2020 году, то есть на 248 просьб (41 процент) больше. За исключением этого недавнего увеличения в целом количество просьб за последние годы снизилось после достижения пикового показателя в 1888 просьб в 2017 году. Из 652 просьб, полученных в 2021 году, к 31 декабря 2021 года были закрыты 600 просьб. Большинство просьб, полученных в 2021 году, касались прекращения службы (примерно 26 процентов), назначения на должность и повышения по службе (примерно 18 процентов) и взаимоотношений администрации и персонала (главным образом это было групповое дело, касающееся увеличения норм выработки) (16 процентов) ([A/77/156](#), п. 4). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что это групповое дело было инициировано 94 сотрудниками, оспаривающими решение о выполнении рекомендаций рабочей группы, созданной в целях осуществления мандата Генеральной Ассамблеи по увеличению норм выработки в службах письменного перевода с 1 мая 2021 года. Группа управленческой оценки определила, что эти просьбы не могут быть приняты к рассмотрению, поскольку решения Генеральной Ассамблеи являются обязательными для Генерального секретаря и, следовательно, оспариваемое административное решение должно считаться законным, так как оно было принято Генеральным секретарем в соответствии с содержанием более высоких норм;

с) Трибунал по спорам получил 215 новых дел в 2021 году по сравнению с 216 новыми делами в 2020 году. По состоянию на 31 декабря 2021 года в Трибунале по спорам находилось 131 оставшееся в производстве дело по сравнению со 189 оставшимися в производстве делами по состоянию на 31 декабря 2020 года. Количество оставшихся в производстве дел по состоянию на конец года снижается с 2018 года, когда оно достигло своего пикового показателя в 404 дела. Трибунал вынес 168 решений в 2021 году по сравнению с 221 решением в 2020 году. Он рассмотрел 278 дел по сравнению с 352 делами в 2020 году ([A/77/156](#), п. 18 и таблица 4). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что колебания в количестве дел, рассмотренных Трибуналом по спорам в

календарном году, были обусловлены сложностью и характером дел, количеством судебных разбирательств по юридическим и фактическим вопросам, рассмотрением дел по дисциплинарным вопросам, по которым обычно требуется организовывать слушания, выполнять гораздо больший объем работы и решать материально-технические вопросы, и введением удаленного синхронного перевода, который было сложнее организовать и который занимал больше времени. В ответ на запрос Комитет также получил информацию о том, что в период с 2017 по 2021 год ходатайство заявителя было частично или полностью удовлетворено Трибуналом по спорам в 194 решениях. Комитет далее был проинформирован о том, что в 2021 году заявители полностью или частично получили исковое средство правовой защиты в 16 процентах дел; 15 процентов заявлений были отозваны; и в 68 процентах случаев дела заявителей были отклонены либо по причине несоответствия критериям приемлемости, либо по причинам, касающимся существа дела. Большее количество дел, как правило, поступало от сотрудников, работающих в подразделениях на местах;

d) Апелляционный трибунал получил 140 дел в 2021 году по сравнению с 159 делами в 2020 году, то есть на 19 дел (13,5 процента) меньше. Апелляционный трибунал вынес 109 решений в 2021 году по сравнению со 100 решениями в 2020 году. Количество решений растет с 2018 года, когда было вынесено 86 решений. Трибунал рассмотрел 122 дела в 2021 году по сравнению со 118 делами в 2020 году. Количество рассмотренных дел растет с 2018 года, когда было рассмотрено 89 дел. Количество оставшихся в производстве дел по состоянию на конец года увеличилось со 105 дел в 2020 году до 123 дел в 2021 году. Это число растет с 31 декабря 2018 года, когда насчитывалось всего 35 оставшихся в производстве дел. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что с конца 2020 года Апелляционный трибунал работает в составе шести судей вместо семи.

4. Консультативный комитет принимает к сведению предоставленную информацию о наметившихся тенденциях, о которых свидетельствуют представленные данные о рабочей нагрузке и отставании в работе трибуналов, а также пояснения в отношении способствующих этому факторов, включая материально-технические проблемы, возникшие в этот период, и надеется, что Генеральный секретарь включит в следующий доклад информацию о мерах, принятых для устранения этих факторов.

В. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия

Обеспечение подотчетности руководителей

5. В пункте 8 резолюции [76/242](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря и впредь привлекать руководителей к ответственности, если их решения признаются грубо неосторожными и приводят к судебным тяжбам и связанному с этим финансовому ущербу. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что с 2011 по 2021 год не было обнаружено фактов, когда руководитель проявил бы грубую халатность, приняв решение, повлекшее за собой судебное разбирательство и последующие финансовые убытки. В одном деле, закрытом в 2022 году, сотрудник был привлечен к ответственности за небольшую часть убытков Организации в результате принятия Трибуналом по спорам решения о компенсации, вынесенного против Организации. В докладе Генерального секретаря ([A/76/602](#)) изложена его практика в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, в том числе практика в отношении руководителей, за период с 1 января по 31 декабря 2020 года.

6. Генеральный секретарь отмечает, что Управление людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления внедрило новый, более гибкий подход к управлению служебной деятельностью на цикл 2021–2022 годов. Методология всесторонней («круговой») обратной связи с участием нескольких аттестующих и соответствующий индекс управления людскими ресурсами позволяют сотрудникам уровня директора получать отклики от первых и вторых аттестуемых. Эта функциональная возможность была внедрена в цикле служебной аттестации 2022–2023 годов для всех первых аттестующих должностных лиц, имеющих не менее четырех первых и вторых аттестуемых, если это применимо, чтобы обеспечить восходящую обратную связь. Конечная цель включения этой методологии в новый подход к управлению служебной деятельностью заключается в том, чтобы способствовать формированию в Организации культуры двусторонней обратной связи, усилить подотчетность за эффективное управление людскими ресурсами и помочь руководителям культивировать образ мышления, ориентированный на рост. Результаты оценки являются одним из элементов, которые формируют оценку работы первого аттестующего должностного лица (A/77/156, пп. 51 и 53).

7. Консультативный комитет отмечает, что в период с 2011 по 2021 год не было ни одного случая, когда руководитель был признан виновным в грубой халатности, приведшей к возбуждению дела, повлекшего за собой судебное разбирательство и последующие финансовые убытки для Организации. Комитет призывает Генерального секретаря повысить уровень подотчетности руководителей, в том числе в финансовом отношении. Комитет отмечает также новый подход к управлению служебной деятельностью, который включает внедрение методологии всесторонней («круговой») обратной связи, и надеется, что эти усилия будут способствовать эффективному управлению людскими ресурсами и созданию благоприятных и безопасных условий работы (см. также п. 63 ниже).

Многоязычие

8. В пункте 9 своей резолюции 76/242 Генеральная Ассамблея выразила признательность Генеральному секретарю за обеспечение наличия информационно-разъяснительных документов на всех шести официальных языках и просила Генерального секретаря продолжать принимать меры для продвижения многоязычия в рамках системы отправления правосудия.

9. Генеральный секретарь отмечает, что веб-сайт системы внутреннего правосудия был переведен на все шесть официальных языков Организации. С мая 2021 года Управление по вопросам отправления правосудия публикует соответствующую документацию на шести языках на веб-сайте (A/77/156, п. 65). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия информационная панель о делах доступна на всех шести официальных языках и что другие материалы веб-сайта, такие как указания в отношении судебной практики трибуналов и график проведения судебных заседаний, пока не доступны на других языках, кроме английского. Работа по письменному переводу ведется на постоянной основе с использованием имеющихся ресурсов.

10. Генеральный секретарь также отмечает, что портал Caselaw, который был запущен в октябре 2022 года, включает критерии поиска, фильтры и резюме судебных решений по делам, доступные на английском и французском языках (A/77/156, п. 63). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что после проведения необходимого анализа и оценки сметы расходов было установлено, что перевести большой объем документов — в

основном более 3500 судебных решений и 9003 постановлений, принятых с июля 2009 года — на все шесть официальных языков в разумные сроки или без дополнительных финансовых ресурсов не представляется возможным.

11. Генеральный секретарь указывает далее, что пункт 6 статьи 8 Статута Трибунала по спорам предусматривает, что заявление и другие материалы подаются на любом официальном языке Организации Объединенных Наций, и что статья 11 Статута предусматривает, что решения Трибунала по спорам составляются на любом из официальных языков Организации Объединенных Наций и что заявитель получает копию на том языке, на котором было подано заявление, если он или она не запросит копию на другом официальном языке. Однако адвокат, представляющий Генерального секретаря в Трибунале по спорам, ведет разбирательство на английском или французском языках, которые являются двумя рабочими языками трибуналов (A/77/156, пп. 66–68). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что по состоянию на 21 сентября 2022 года Отдел юридической помощи персоналу в настоящее время может оказывать помощь на английском, испанском, русском и французском языках, но не может оказывать помощь на других официальных языках, а именно на арабском и китайском языках, поскольку его сотрудники не владеют этими языками.

12. Консультативный комитет признает значительные усилия, а также сохраняющиеся проблемы, включая финансовые ограничения, в области обеспечения наличия документов на всех шести официальных языках и призывает Генерального секретаря продолжать усилия по обеспечению многоязычия в системе отправления правосудия и включить информацию по этому вопросу в его следующий доклад.

Защита от преследований

13. В пункте 10 резолюции 76/242 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить в его следующем докладе информацию об осуществлении политики защиты от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований в отношении всех категорий персонала, на которых она распространяется. Генеральный секретарь отмечает, что его бюллетень о защите от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве при проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований (ST/SGB/2017/2//Rev.1) распространяется на всех сотрудников, стажеров, добровольцев Организации Объединенных Наций, индивидуальных подрядчиков и консультантов. За осуществление этой политики отвечает Бюро по вопросам этики (A/77/156, п. 72). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Бюро по вопросам этики проводит предварительное рассмотрение просьб о защите от преследований и представляет доклады о результатах их рассмотрения (см. A/77/75, пп. 44–55).

14. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Генеральный секретарь ежегодно проводит обзор и оценку условий предоставления защиты и осуществления политики защиты от преследований. После проведения серии ежегодных обзоров в 2019, 2020 и 2021 годах предлагаемые на данный момент изменения направлены на выполнение следующих задач: приведение политики защиты от преследований в соответствие с другими недавно выпущенными стратегиями; предоставление разъяснений относительно объема предоставляемой защиты, бремени доказывания и стандарта рассмотрения на различных этапах процесса; включение информации о делегировании полномочий руководителям подразделений; и разъяснение роли Бюро по

вопросам этики, Управления служб внутреннего надзора и Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики в этом процессе. В своем докладе Совет по внутреннему правосудию рекомендовал наряду с пересмотром соответствующей политики предпринять дополнительные шаги для повышения осведомленности всех категорий персонала о существовании и сути политики сообщения о нарушениях и мер защиты от преследований ([A/77/130](#), пп. 35–36 и рекомендация 7).

15. Консультативный комитет принимает к сведению ежегодный обзор политики защиты от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований и надеется, что будут предприняты дополнительные усилия для повышения осведомленности всех категорий персонала о существовании и сути этой политики, как это было рекомендовано Советом по внутреннему правосудию, и что обновленная информация о пересмотренной политике будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада и в следующем докладе Генерального секретаря.

Средства защиты, которые доступны лицам, не являющимся сотрудниками

16. Генеральный секретарь напоминает о том, что в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в ее резолюции [73/276](#), представить новые предложения относительно мер по повышению эффективности предотвращения и урегулирования споров с участием лиц, не являющихся сотрудниками, Секретариат довел до сведения Ассамблеи план по упрощению и упорядочению существующей процедуры урегулирования споров, доступной для консультантов и индивидуальных подрядчиков (см. [A/74/172](#), п. 95, и [A/77/156](#), п. 113). Генеральный секретарь отмечает, что новая процедура урегулирования споров будет включать этап, предусматривающий более активные усилия по неформальному дружественному урегулированию, а в случае неудачи — процедуры упорядоченного и упрощенного ускоренного арбитража единоличным арбитром на основе недавно принятых правил ускоренного арбитража Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Постоянный третейский суд мог бы поддерживать проведение арбитражных разбирательств между Организацией Объединенных Наций и лицами, не являющимися сотрудниками, в соответствии с правилами ускоренного арбитража ЮНСИТРАЛ за плату, составляющую 3000 евро за одно дело. Поддержка Суда включала бы назначение единоличного арбитра и предоставление административных и секретариатских услуг сторонам и арбитру в ходе арбитража. Единоличный арбитр, назначенный Судом, мог бы взяться за дело безвозмездно или за более низкое вознаграждение в размере около 10 000 долл. США. Вознаграждение арбитра могло бы поровну распределяться между сторонами до тех пор, пока в арбитражном решении не будет указано, какая сторона возмещает эти расходы (см. [A/77/156](#), пп. 114 и 116). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что по состоянию на 21 сентября 2022 года Секретариат все еще работал над упорядочением существующей процедуры урегулирования споров, доступной для консультантов и индивидуальных подрядчиков, и что эта работа, как ожидается, будет завершена в начале 2023 года. В ответ на запрос Комитет был также проинформирован о том, что лица, не являющиеся сотрудниками, уже имеют доступ к арбитражу в соответствии с Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ. Вместе с тем за последние пять лет Управление по правовым вопросам выступало в качестве адвоката Организации только в четырех арбитражных разбирательствах с участием лиц, не являющихся сотрудниками, при этом два таких разбирательства были завершены, а два еще

продолжаются. Из этих четырех арбитражных разбирательств три дела касались обжалования бывшими добровольцами Организации Объединенных Наций дисциплинарных мер, введенных в их отношении за ненадлежащее поведение, и одно дело касалось требования консультанта о выплате гонорара за консультационные услуги, удержанного Организацией по причине неудовлетворительной работы. Напротив, в ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что за последние пять лет в официальной системе правосудия дела возбудили 1537 сотрудников.

17. Консультативный комитет был далее проинформирован о том, что в настоящее время, если арбитражное разбирательство инициируется лицами, не являющимися сотрудниками, то меры по поддержке работы арбитра по проведению разбирательства согласовываются между сторонами и распределяются между ними в каждом конкретном деле на специальной основе до распределения расходов в арбитражном решении. В ответ на просьбу Комитета представить таблицу с анализом расходов и преимуществ, касающихся сохранения существующих механизмов и реализации механизмов, которые будут введены в действие в случае принятия предложения Постоянного третейского суда, ему сообщили, что каждое дело рассматривается на специальной основе, и предоставили информацию, представленную в таблице 1 ниже, о соответствующих расходах на существующие механизмы и механизмы, которые будут введены в действие в случае поддержки Постоянным третейским судом арбитражных разбирательств между Организацией Объединенных Наций и лицами, не являющимися сотрудниками.

Таблица 1

Соответствующие расходы на существующие и предлагаемые арбитражные механизмы

<i>Существующие специальные механизмы</i>		<i>Механизмы, предлагаемые Постоянным третейским судом</i>
Гонорары арбитров	– 1 арбитр: от 0 до 38 800 евро ^a – 3 арбитра: 60 000 швейцарских франков – 82 968 долл. США	– от 0 до 10 000 долл. США – неприменимо
Сборы Постоянного третейского суда	Секретариат/административные вопросы/регистрация: от 0 до 13 390 евро ^a ; сбор при назначении: 3000 евро	3000 евро

^a Ориентировочный диапазон, основанный на прошлом опыте; цифры могут варьироваться в зависимости от каждого конкретного дела.

18. Что касается доступа к системе правосудия Организации Объединенных Наций, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что лица, не являющиеся сотрудниками, имеют доступ к услугам Омбудсмана и посредников, а стажеры, безвозмездно предоставляемый персонал категории II и добровольцы (кроме добровольцев Организации Объединенных Наций) имеют доступ к процессу управленческой оценки.

19. В ответ на запрос Консультативного комитета ему также была предоставлена приведенная в таблице 2 ниже информация о числе лиц, не являющихся сотрудниками, в период 2017–2021 годов.

Таблица 2
Число лиц, не являющихся сотрудниками, в подразделениях Секретариата, 2017–2021 годы

Тип персонала	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы
Стажер	4 339	4 445	3 707
Эксперт по техническому сотрудничеству	56	74	102
Безвозмездно предоставляемый персонал категории II	171	113	121
Консультант	7 692	8 977	11 562
Индивидуальный подрядчик	20 857	17 737	12 351
Персонал, предоставляемый правительствами	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	529 ^a
Доброволец Организации Объединенных Наций	Данные отсутствуют	3 679 ^b	4 270 ^b
Научный специалист	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	237 ^c
Всего	33 115	35 025	32 969

^a На основе информации о численности персонала, предоставляемого правительствами, по состоянию на 31 декабря 2020 года и 31 декабря 2021 года.

^b Данные о добровольцах Организации Объединенных Наций отражают количество привлеченных лиц и включают только тех лиц, которые были привлечены подразделениями Секретариата.

^c Данные о научных специалистах основаны на количестве научных специалистов, привлеченных Экономической комиссией для Африки, Департаментом по экономическим и социальным вопросам и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека.

20. Консультативный комитет принимает к сведению представленную дополнительную информацию и то, что Секретариат продолжает работать над упорядочением существующей процедуры урегулирования споров. Хотя Комитет считает, что все сотрудники должны иметь в своем распоряжении механизмы справедливой и легкодоступной системы правосудия, он подтверждает свое мнение о том, что необходимо получить больше информации, прежде чем принимать предложение Постоянного третейского суда о предоставлении услуг. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести более полный анализ предложения Суда и ускорить его работу по упорядочению существующего метода ведения арбитражных дел в рамках существующей системы *ad hoc* (ЮНСИТРАЛ), в том числе в том, что касается основных причин крайне низкого числа арбитражных дел, а также включить этот анализ в его следующий доклад (см. также [A/76/499](#), п. 13).

Механизм добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу

21. В своей резолюции [68/254](#) Генеральная Ассамблея утвердила механизм дополнительного финансирования за счет добровольных взносов сотрудников с 1 января 2014 года. Генеральная Ассамблея в экспериментальном порядке создала фонд, и его существование периодически продлевалось Ассамблеей, что в последний раз было сделано в резолюции [76/242](#), в которой его существование было продлено на три года с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

22. По рекомендации Консультативного комитета, одобренной Генеральной Ассамблеей, Генеральный секретарь провел оценку предоставления юридической помощи персоналу ряда международных организаций. Оценка показывает, что механизм добровольного дополнительного финансирования является уникальным для Организации Объединенных Наций (см. A/77/156, п. 84, A/76/99, п. 19, и резолюцию 76/242, п. 2). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что масштабного опроса персонала об Отделе юридической помощи персоналу не проводилось. В ответ на запрос Комитет был также проинформирован о том, что Отдел юридической помощи персоналу использует все возможности, чтобы побудить сотрудников вносить взносы в механизм добровольного дополнительного финансирования и воздерживаться от отказа от участия в нем, в частности обращается к сотрудникам с просьбой о внесении взносов в ходе своей информационно-разъяснительной работы, а также публикует статьи о своем мандате в интранете и распространяет информацию о системе внутреннего правосудия. Кроме того, Управление по вопросам отправления правосудия в настоящее время обновляет свою стратегию информационной работы с основной целью повысить осведомленность и углубить знания сотрудников, особенно на местах, о системе внутреннего правосудия, новом портале Caselaw и о том, как получить эффективный доступ к системе правосудия и соответствующим услугам, таким как юридическая помощь персоналу. Помимо этого, информационные мероприятия будут по-прежнему предусматривать поощрение сотрудников к внесению взносов в добровольный фонд.

23. В ответ на запрос Консультативный комитет был далее проинформирован о том, что позиция Генерального секретаря неизменно заключается в том, 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 связи с тем, что Отдел не в полном объеме финансировался из регулярного бюджета, дополнительное финансирование за счет добровольного механизма позволило ему нанять дополнительный персонал для удовлетворения потребностей сотрудников, обращающихся за юридической помощью. Если этого дополнительного финансирования не будет, то Отделу потребуются дополнительные ресурсы из регулярного бюджета. В ответ на запрос Комитету также была предоставлена информация об общей сумме добровольных взносов сотрудников по состоянию на конец года с 2017 года и на 2022 год по состоянию на август 2022 года, которая приводится в таблице 3 ниже.

Таблица 3

Взносы в механизм добровольного финансирования Отдела юридической помощи персоналу, 2017–2022^a

(В долл. США)

Взносы персонала	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 ^b год
	881 111	1 085 807	1 194 066	1 264 208	1 286 170	893 353

^a Включая фонды и программы.

^b По состоянию на август 2022 года.

24. Консультативный комитет напоминает о том, что по его рекомендации Генеральная Ассамблея в своей резолюции 76/242 одобрила продление срока действия механизма добровольного дополнительного финансирования и просила Генерального секретаря представить в его следующем докладе об отпращивании правосудия оценку этого механизма, включая

альтернативные варианты и информацию о передовой практике других организаций, если таковая имеется. Комитет повторяет свою рекомендацию и призывает Отдел юридической помощи персоналу и Управление по вопросам отправления правосудия продолжать информационно-разъяснительную работу в поддержку механизма добровольного финансирования.

Рекомендация о назначении председателей трибуналов на семилетний срок

25. В пункте 18 резолюции 76/242 Генеральная Ассамблея просила, чтобы Генеральный секретарь, проконсультировавшись с Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом, представил свои соображения относительно рекомендации Совета по внутреннему правосудию о назначении председателей трибуналов на семилетний срок. Председатели трибуналов будут выбираться Советом и рекомендоваться Генеральной Ассамблее (см. A/77/130, пп. 17–18 и рекомендацию 2).

26. Генеральный секретарь указывает, что судьи Трибунала по спорам не поддерживают эту рекомендацию и считают, что председатель должен избираться из их числа. Они считают, что семилетний срок является слишком долгим и препятствует какой-либо ротации. Судьи Апелляционного трибунала также выступают против этой рекомендации. Они считают, что благодаря ротации председателей, осуществляемой на ежегодной основе или с другой периодичностью, судьи могут хорошо овладеть вопросами, связанными с уникальной ролью Апелляционного трибунала, прежде чем занять пост Председателя — обычно отработав один срок в качестве заместителя Председателя. Нынешняя система позволяет обеспечить, чтобы у председателя был необходимый предыдущий опыт, и укрепляет коллегиальность и солидарность между судьями Трибунала (см. A/77/156, пп. 75–77).

27. Генеральный секретарь напоминает о том, что предыдущие рекомендации о продлении срока полномочий председателя с одного до двух лет не были выполнены Генеральной Ассамблеей (см. A/73/218, рекомендация 12, и A/74/169, рекомендация 10). Секретариат всецело признает необходимость поддержания эффективности работы трибуналов, в том числе посредством оперативного распределения дел между судьями, своевременного вынесения решений в строгом соответствии с внутренними сроками и предотвращения отставания в рассмотрении дел. Вместе с тем, по мнению Генерального секретаря, остается неясным, почему продление срока полномочий председателя до семи лет будет необходимо для улучшения ситуации с отставанием в рассмотрении дел в системах управления делами. Секретариат поддержал бы более гибкий подход, предусматривающий избрание на более короткий срок с возможностью продления срока полномочий (A/77/156, пп. 80, 82 и 83). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Генеральный секретарь не просит принять какие-либо меры в отношении данной рекомендации.

С. Прочие вопросы

Поправки к Статуту Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

28. Генеральный секретарь предлагает добавить в статью 9 Статута Трибунала по спорам пункт 4 следующего содержания: «При рассмотрении заявления об обжаловании административного распоряжения о принятии дисциплинарной меры Трибунал по спорам выносит решение по заявлению, определяя, действовал ли Генеральный секретарь обоснованно при осуществлении своих полномочий, учитывая доказательства, имевшиеся в его распоряжении на момент вынесения этого административного распоряжения. Бремя доказывания того, что

распоряжение не было обоснованным осуществлением полномочий Генерального секретаря, возлагается на заявителя».

29. По мнению Генерального секретаря, недавние решения Апелляционного трибунала, касающиеся полномочий Генерального секретаря по принятию дисциплинарных мер, не согласуются с нормативными положениями в этой сфере, утвержденными Генеральной Ассамблеей, что существенно отличает эти решения от прошлой судебной практики¹. Генеральный секретарь считает, что в этих решениях Трибунал существенно переосмысливает предусмотренные положением 10.1 Положений о персонале полномочия Генерального секретаря по принятию дисциплинарных мер в отношении сотрудников, которые совершили проступки. Фактически Трибунал пересмотрел положение 10.1 Положений о персонале, тем самым узурпировав полномочия Генеральной Ассамблеи устанавливать правила, касающиеся персонала, и полномочия Генерального секретаря как главного административного должностного лица, предусмотренные в соответствии со статьей 97 Устава Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь также считает, что недавние решения Апелляционного трибунала свидетельствуют о том, что трибуналы больше не считают, что их роль ограничивается судебным обзором решений Генерального секретаря о принятии дисциплинарных мер. Вместо этого трибуналы подходят к рассмотрению дела как к повторному судебному процессу, который они уподобляют уголовному судопроизводству (A/77/156, пп. 121 и 126).

30. Что касается административных и судебных полномочий в дисциплинарных делах, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован представителями Генерального секретаря о том, что в соответствии с главой X Правил о персонале и другими административными распоряжениями решению Генерального секретаря о принятии дисциплинарных мер предшествует дисциплинарный процесс. В соответствии с пунктом 1 b) статьи 2 Статута Трибунала по спорам Трибунал обладает юрисдикцией рассматривать заявления сотрудников для обжалования административных решений Генерального секретаря о принятии дисциплинарных мер. В ответ на запрос Комитет был также проинформирован о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/237 подтвердила, что Трибунал по спорам не должен иметь никаких полномочий помимо тех, которые предусмотрены в его Статуте. Кроме того, в ответ на запрос Трибунал по спорам сообщил Комитету, что Трибунал по спорам предложил статью, кодифицирующую, что означает судебный обзор для дисциплинарного разбирательства, и уточняющую, что это не повторное судебное разбирательство. Это предложение не получило поддержки со стороны подразделений-ответчиков, и поэтому в конечном итоге не было включено в проект, представленный Генеральной Ассамблее.

31. Помимо этого, в ответ на запрос Совет по внутреннему правосудию сообщил Консультативному комитету о том, что с учетом потенциального воздействия соответствующих изменений данный вопрос было бы целесообразно рассмотреть в Шестом комитете.

Поправки к регламенту Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

32. В своей резолюции 74/258 Генеральная Ассамблея настоятельно призвала трибуналы провести обзор своих соответствующих регламентов и внести в них поправки, подлежащие утверждению Ассамблеей, с целью рационализировать и согласовать подход к ведению дел, в том числе обеспечив, чтобы первое

¹ Решения № 2022-UNAT-1187 и № 2022-UNAT-1210.

судебное решение по делу принималось не позднее чем через 90 дней с даты подачи заявления. В соответствии с пунктом 1 статьи 7 своего Статута Трибунал по спорам устанавливает свой регламент, который подлежит утверждению Генеральной Ассамблеей. Трибунал по спорам предлагает поправки к 27 из 38 статей своего регламента и 6 новых статей (см. [A/77/156](#), п. 118 и приложение II).

33. Юридические службы, представляющие Генерального секретаря, обеспокоены тем, что некоторые из предлагаемых поправок затрагивают вопросы существа, которые должны решаться только Генеральной Ассамблеей путем внесения изменений в Статут Трибунала по спорам. Эти поправки касаются вопросов транспарентности, апелляционных полномочий и требований, предъявляемых к доказательствам, и необходимо изучить их возможные последствия для всей системы отправления правосудия, в том числе для Апелляционного трибунала. Особую обеспокоенность у юридических подразделений, представляющих Генерального секретаря, вызывают предлагаемые поправки к статье 18 и предлагаемая новая статья 18 bis о доказательствах, затрагивающих вопросы, которые, по мнению этих подразделений, могут быть решены только Генеральной Ассамблеей посредством внесения поправок в Статут Трибунала по спорам; а также предлагаемое добавление новой статьи 26 bis, которая содержит положение об обеспечении анонимности в судебных решениях и которая, вероятно, сделает нормой удаление имен заявителей и руководителей, ответственных за оспариваемые решения. Кроме того, юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, выразили обеспокоенность по поводу статей 7, 11, 16 и 17 ([A/77/156](#), приложение II, пп. 6 и 8).

34. Управление по вопросам отправления правосудия указывает, что с ним не проводились консультации и что оно представило комментарии по статьям 3, 4, 7, 9 и 19 (см. [A/77/156](#), приложение III). В ответ на запрос Трибунал по спорам сообщил Консультативному комитету о том, что консультативный процесс начался в 2020 году и что было принято решение о формировании рабочей группы по вопросам регламента под эгидой Исполнительного директора Управления по вопросам отправления правосудия. По данным Трибунала по спорам, подразделения-ответчики были представлены 16 лицами, а Отдел юридической помощи персоналу — двумя лицами. Трибунал по спорам также пригласил четырех частных адвокатов, которые регулярно представляли сотрудников в трех точках, где заседает Трибунал. Управление по вопросам отправления правосудия назначило своим представителем Секретаря, базирующегося в Нью-Йорке. С 22 апреля 2021 года по 14 апреля 2022 года рабочая группа провела 14 виртуальных консультативных совещаний.

35. В ответ на запрос Консультативному комитету было представлено мнение Секретариата относительно следующих предлагаемых поправок к нижеприведенным положениям регламента Трибунала по спорам:

а) предлагаемая поправка к пункту 2 статьи 7 регламента предусматривает следующее: «Когда время, значимое для установления приемлемости заявления, определяется по моменту получения сообщения, отправленного по электронной почте, а электронное подтверждение его получения отсутствует, такое сообщение будет считаться доставленным на следующий календарный день после отправки». Секретариат считает, что, создавая презумпцию того, что сообщения, отправляемые по электронной почте, будут считаться доставленными на следующий календарный день, поправка фактически отодвигает крайний срок для подачи заявлений в Трибунал, что противоречит пункту 1 статьи 7 Статута Трибунала по спорам;

б) действующий пункт 2 статьи 16 регламента предусматривает, что устное слушание «обычно проводится» в делах по обжалованию «административного решения о принятии какой-либо дисциплинарной меры». Предложенная Трибуналом по спорам поправка к пункту 2 статьи 16 предусматривает, что слушание «проводится» в таких случаях, «если только Трибунал не решает... что в этом нет необходимости». Секретариат считает, что регламент не должен содержать презумпцию в пользу проведения слушаний в делах по обжалованию административного решения о принятии какой-либо дисциплинарной меры;

с) предлагаемая статья 26 bis регламента предусматривает, что имя заявителя удаляется «в публикуемой версии решений [Трибунала], если указание личности заявителя может нанести ему ущерб». По мнению Секретариата, предлагаемая статья 26 bis сделает обеспечение анонимности в решениях Трибунала по спорам скорее правилом, чем исключением, в частности при рассмотрении дисциплинарных дел. Секретариат отмечает, что в этих случаях заявителем является сотрудник, который, как было установлено, совершил проступок. Секретариат считает, что интересы заявителя не должны быть единственным фактором, который учитывается при решении вопроса об анонимности в судебных решениях, и что следует принимать во внимание такие соображения, как транспарентность и подотчетность.

36. Консультативный комитет считает, что в соответствии с пунктом 21 резолюции 76/242 Генеральной Ассамблеи предлагаемые поправки к Статуту и регламенту Трибунала по спорам должны быть рассмотрены Шестым комитетом при том понимании, что это никак не затрагивает роль Пятого комитета как главного комитета, на который возложена ответственность за административные и бюджетные вопросы.

D. Вывод

37. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 129 доклада Генерального секретаря ([A/77/156](#)).

III. Деятельность Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций

A. Статистический обзор дел и тенденций в Секретариате

38. Генеральный секретарь указывает, что в 2021 году Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций открыла в общей сложности 1611 дел, включая дела, касающиеся посредничества, что на 269 дел (или 14,3 процента) меньше, чем в 2020 году. Количество дел снижается с 2018 года, когда оно достигло своего пикового показателя в 2776 дел (см. [A/77/151](#), п. 16 и рис. I). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что продолжающееся уменьшение числа дел может быть обусловлено несколькими факторами, в том числе сохраняющейся моделью работы в смешанном режиме, в связи с которой сотрудники вынуждены отдавать приоритет другим потребностям и откладывать решение вызывающих беспокойство вопросов, связанных с работой. Некоторые сотрудники столкнулись с техническими проблемами при получении доступа к виртуальным инструментам, которые позволили бы им связаться с Канцелярией Омбудсмена и посредников и взаимодействовать с ней. Кроме того, сохраняющиеся ограничения на поездки в связи с пандемией и политическими потрясениями не позволили сотрудникам

Канцелярии организовать очные визиты в миссии, которые обеспечили бы персоналу в отдаленных местах прямой доступ к специалистам по ведению дел.

39. Генеральный секретарь также указывает, что, как и в предыдущие годы, в 2021 году три категории вопросов, с которыми сотрудники чаще всего обращались в Канцелярию, касались системы служебной аттестации; работы и продвижения по службе; и вознаграждения и пособий. Что касается распределения дел по местам службы в 2021 году, то данные о 765 делах (47 процентов) были доведены до сведения Канцелярии сотрудниками, находящимися в полевых операциях; данные о 603 делах (38 процентов) были предоставлены сотрудниками, работающими в местах службы за пределами штаб-квартир; и 243 дела (15 процентов) касались сотрудников, работающих в местах расположения штаб-квартир (A/77/151, п. 17 и рис. II).

40. Что касается показателей использования услуг Канцелярии с разбивкой по гендерному фактору, то данные показывают, что в 2021 году сотрудники-женщины чаще, чем их коллеги-мужчины, пользовались услугами Канцелярии как в неполевых, так и в полевых местах службы. Например, в полевых операциях, где женщины составляют 24 процента от общей численности персонала, на их долю приходилось 30 процентов дел, поступивших в Канцелярию (A/77/151, п. 19).

41. Консультативный комитет отмечает уменьшение количества дел, открытых Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций за последние три года. Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея неоднократно подчеркивала, что следует всячески использовать неформальную систему отправления правосудия, чтобы избежать ненужных судебных разбирательств (см. резолюции 76/242, п. 12, 75/246, пп. 14–15, 74/258, пп. 13–14, и 73/276, пп. 12–13).

В. Посредничество

42. Генеральный секретарь указывает, что в 2021 году в Секретариате было открыто 170 дел о посредничестве по сравнению со 167 делами о посредничестве в 2020 году и 190 делами о посредничестве в 2019 году. В своем предыдущем докладе Генеральный секретарь сообщил о 112 делах о посредничестве в 2019 году и 96 делах о посредничестве в 2020 году. Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций теперь сообщает о делах о посредничестве как формального, так и неформального характера (см. A/77/151, п. 26 и рис. III, и A/76/140, рис. VI).

43. Что касается предложения Совета по внутреннему правосудию о 12-месячном экспериментальном проекте по тестированию судебного посредничества, то можно отметить, что Трибунал по спорам передал в Канцелярию на посредническое урегулирование 10 дел в 2018 году, 2 дела в 2019 году, 5 дел в 2020 году и 7 дел в 2021 году (A/77/130, п. 14, и A/77/151, рис. III). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Канцелярия поощряет судей передавать дела на посредническое урегулирование и что она является единственной специально назначенной нейтральной стороной в Организации, уполномоченной заниматься посредническим урегулированием в трудовых конфликтах.

44. В своем докладе об отпращивании правосудия Генеральный секретарь рассматривает возможности расширения использования посредничества, включая возможность рассмотрения вопроса о включении обязательной беседы для изучения возможности неформального урегулирования, включая посредничество, в

качестве первого шага на ранней стадии процесса разрешения спора и по возможности до начала формального процесса, в ходе которого стороны могут укрепиться в своих позициях (A/77/156, п. 106). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций поддержит процедуры, предусматривающие проведение первоначальной встречи с посредником для обеспечения принятия сторонами обоснованного решения, включая обязательную первую совместную встречу в случае, когда одна из сторон обращается с просьбой о посредничестве, а посредник считает, что посредничество подходит для данного дела. Вместе с тем, согласно кругу ведения Канцелярии (ST/SGB/2016/7), использование услуг по неформальному урегулированию конфликтов, включая посредничество, всегда является добровольным.

45. Консультативный комитет напоминает, что в своем предыдущем докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций Генеральный секретарь упомянул о подписании фондами и программами Организации Объединенных Наций обещания о посредничестве, в соответствии с которым в случае возникновения любых трудовых споров между организациями и их персоналом эти организации обязуются проводить первоначальные обсуждения под руководством своих назначенных омбудсменов (A/76/140, п. 94).

46. Консультативный комитет отмечает потенциальные преимущества обязательной беседы о механизмах неформального урегулирования, включая посредничество, и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря продолжить изучение ценности и возможности осуществления этого варианта и представить информацию об этом в своем следующем докладе. Комитет подтверждает свое мнение о том, что особые требования формального посредничества, отличающиеся от других форм неформального урегулирования споров, должны сохраняться и по их выполнению должна представляться отчетность (см. A/76/499, п. 34).

С. Лица, не являющиеся сотрудниками

47. В своей резолюции 73/276 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря учредить экспериментальный проект по обеспечению доступа к услугам по неформальному урегулированию споров лицам, не являющимся сотрудниками. В своей резолюции 74/258 Ассамблея просила Генерального секретаря подготовить обзор осуществления этого экспериментального проекта. В своей резолюции 75/248 Ассамблея призвала Генерального секретаря продолжать осуществление упомянутого экспериментального проекта в пределах имеющихся у нее ресурсов и просила Генерального секретаря представить информацию по этому вопросу в его следующем докладе.

48. Генеральный секретарь указывает, что в 2021 году Канцелярия открыла 114 дел, связанных с лицами, не являющимися сотрудниками, по сравнению со 195 делами в 2020 году и 332 делами в 2019 году. В категории посетителей, не являющихся сотрудниками, доля мужчин составила 54 процента (61 человек), а доля женщин — 46 процентов (53 человека). Тридцать четыре процента посетителей, не являющихся сотрудниками (39 человек), были добровольцами Организации Объединенных Наций, а 29 процентов (33 человека) — подрядчиками (A/77/151, п. 29 и рис. IV).

49. Генеральный секретарь также отмечает, что по мере стабилизации ситуации на рабочем месте после сбоев, имевших место во время пандемии, Канцелярия ожидает, что за услугами будет обращаться больше лиц, не являющихся

сотрудниками. Вместе с тем на данном этапе трудно понять, какими будут тенденции после пандемии, чтобы Канцелярия могла с точностью спрогнозировать масштабы будущего использования, а также возможные финансовые последствия официального включения лиц, не являющихся сотрудниками, в мандат Канцелярии. В связи с этим рекомендуется сохранить существующий порядок работы (A/77/151, п. 31). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в рамках экспериментального проекта, первоначально предложенного Генеральной Ассамблее, Канцелярия обязалась предоставить услуги по рассмотрению до 300 дел, поступивших от лиц, не являющихся сотрудниками, в рамках имеющихся ресурсов и без предложения своих услуг по рассмотрению дел путем активной информационно-просветительской работы. Если доступ всех лиц, не являющихся сотрудниками, к неформальной системе будет закреплен и количество дел возрастет, то Канцелярии потребуются дополнительные ресурсы.

50. Консультативный комитет считает, что экспериментальный проект сыграл полезную роль в обеспечении механизма отправления правосудия для лиц, не являющихся сотрудниками, и повторяет свою рекомендацию Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить дополнительную информацию, в том числе о финансовых последствиях распространения мандата Канцелярии на лиц, не являющихся сотрудниками, в его следующем докладе (см. A/76/499, п. 40) с учетом опыта, накопленного с начала осуществления экспериментального проекта.

D. Системные замечания

51. Системные замечания содержатся в разделе IV доклада Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций (A/77/151). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что последний ответ Генерального секретаря на замечания, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии, был представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии (см. A/74/172, приложение III). Было сочтено, что прежняя практика должна быть возобновлена в приоритетном порядке, чтобы Генеральная Ассамблея могла своевременно получать информацию о мерах, принятых Генеральным секретарем в ответ на системные замечания, сформулированные Канцелярией. **Консультативный комитет призывает Генерального секретаря возобновить практику предоставления информации о мерах, принятых для решения системных вопросов, указанных в докладе Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.**

Усилия по борьбе с расизмом

52. В пункте 14 своей резолюции 76/242 Генеральная Ассамблея отметила усилия Генерального секретаря по распространению знаний и повышению осведомленности о расизме и принятию мер по борьбе с ним в рамках Организации и вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой включить в его следующий доклад о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций информацию о расизме и делах, связанных с расовой дискриминацией.

53. Генеральный секретарь отмечает, что сотрудники Организации Объединенных Наций, желающие обсудить вопросы реальной или предполагаемой дискриминации в любых формах, могут обратиться в Канцелярию в соответствии с положениями, изложенными в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2019/8,

в котором рассматриваются случаи возможной дискриминации, включая расовую дискриминацию. Роль Канцелярии заключается в том, чтобы помочь посетителям изучить возможные варианты, в том числе способы подачи заявления и обращения в официальные инстанции. Канцелярия не заменяет собой официальные каналы сообщения о случаях дискриминации, поскольку она не задумывалась как структура с официальной отчетностью (A/77/151, п. 53).

54. Генеральный секретарь также отмечает, что в рамках его кампании «Вместе против расизма» Канцелярия организовала две глобальные беседы с экспертами, привлечшие значительное число участников. Беседу на тему «Что такое расизм?» в прямом эфире посмотрели более 2000 сотрудников, которые прислали более 190 вопросов и комментариев, а беседу на тему неявной предвзятости и микроагрессии посмотрели около 7000 сотрудников Организации Объединенных Наций со всего мира. Помимо этого, Канцелярия организовала 38 диалогов на тему расизма на рабочем месте в Организации Объединенных Наций для подразделений во всех местах службы. Более 1500 человек приняли участие в этих диалогах, предоставивших им возможность поделиться своими взглядами на проблему расизма на рабочем месте в Организации Объединенных Наций и выслушать друг друга (A/77/151, пп. 55–56).

55. В своем докладе Совет по внутреннему правосудию отметил, что Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала необходимость того, чтобы Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций представляла подробную информацию об усилиях по борьбе с расизмом и делах, связанных с расовой дискриминацией, и рекомендовала, чтобы данные, касающиеся дел, связанных с расовой дискриминацией, представлялись Канцелярией Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций (см. A/77/130, п. 32 и рекомендацию 5). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Канцелярия не является подразделением, которое занимается направлением уведомлений или предоставлением отчетности, и что она лишь собирает информацию, которая помогает наладить обратную связь с заинтересованными сторонами, а также довести до сведения Генеральной Ассамблеи общие обзорные модели и тенденции. Канцелярия не получала сообщений о нарушениях и не делала однозначных выводов о характере вопросов.

56. **Признавая необходимость сохранения конфиденциальности, Консультативный комитет считает, что Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций должна иметь возможность сообщать о тенденциях в отношении дел, связанных с расовой дискриминацией, и поэтому вновь выражает надежду на то, что в соответствии с резолюцией 76/242 Генеральной Ассамблеи информация о расизме и делах, связанных с расовой дискриминацией, будет включена в следующий доклад о деятельности Канцелярии (см. также A/76/499, п. 46, и A/75/560, п. 23).**

Психическое здоровье и благополучие

57. Генеральный секретарь отмечает, что во многих конфликтных ситуациях, о которых сообщалось Канцелярии, было заметно сохраняющееся негативное воздействие затянувшейся пандемии на психическое здоровье и самочувствие сотрудников Организации Объединенных Наций во всем мире. Второй год пандемии продемонстрировал разрушительные последствия длительного воздействия рисков для здоровья, проблем в области безопасности, потерь и горя в сочетании с общей неуверенностью в будущем. Канцелярия отметила, что такое постоянное воздействие стрессовых факторов подрывало способность сотрудников справляться с трудностями и сильно сказалось на их психическом здоровье и самочувствии, что привело к увеличению продолжительности отпусков по

болезни, непростым разговорам с начальством и коллегами, а также к снижению уровня производительности в некоторых областях (A/77/151, п. 70).

58. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, помимо консультанта персонала и медицинского персонала, Союза персонала и Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, во всех подразделениях Секретариата была создана группа по вопросам психического здоровья и руководства Секретариата Организации Объединенных Наций. Группы в основном занимались реализацией стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на работе, которая направлена на профилактику и создание здоровых условий труда, а также на обеспечение поддержки персонала, испытывающего проблемы с психическим здоровьем. Были разработаны ресурсы для снижения степени стигматизации и создания здоровых условий труда. Была создана административная рабочая группа для рассмотрения вопросов, связанных с отпуском по болезни, возвращением в служебные помещения и страхованием. Вместе с тем ресурсы, выделенные для проведения этой работы, были крайне ограничены, что повлияло на способность своевременно принимать соответствующие меры.

Доступ к услугам по консультированию персонала

59. Генеральный секретарь отмечает, что Канцелярия направляла посетителей в службы консультирования персонала для получения психосоциальной поддержки чаще, чем до пандемии. Несколько посетителей отметили недостаток ресурсов для оказания оперативных консультационных услуг, особенно в местах службы за пределами штаб-квартир. Многие сотрудники говорили, что страх заразиться вирусом на работе отражается на их готовности вернуться к физическому присутствию на рабочем месте, особенно в тех случаях, когда у сотрудников нет отдельных кабинетов. Некоторые из этих ситуаций были особенно сложными для сотрудников, работающих в местах службы с повышенным риском и трудными условиями. Выяснилось, что планирование и составление бюджета для услуг по консультированию персонала в разных организациях осуществляется по-разному, что создает неравенство в плане доступа и поддержки. Омбудсмен считает важным, чтобы Организация продолжала осуществлять стратегию по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия и предоставлять легкий доступ к услугам психологического консультирования для персонала (A/77/151, пп. 72 и 77).

60. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что консультационные услуги предоставляются через Канцелярию консультанта персонала и Секцию по профилактике и снятию стресса в связи с серьезными инцидентами. Ресурсы по-прежнему имели ограниченный характер и неравномерно распределялись по всему Секретариату. За финансовые ресурсы в этой области отвечали подразделения Секретариата. Ограниченность ресурсов повлияла на способность удовлетворять потребности персонала в том, что касается психического здоровья и благополучия.

61. Консультативный комитет подчеркивает важность удовлетворения потребностей сотрудников в том, что касается психического здоровья и благополучия, и считает, что необходимо приложить усилия для обеспечения, в максимально возможной степени, равного доступа сотрудников к необходимой им поддержке, а также напоминает о своем мнении о том, что необходимо внести большую ясность в отношении разделения труда между Департаментом по вопросам охраны и безопасности и Департаментом

оперативной поддержки в вопросах консультирования персонала (см. A/77/7, п. XII.9).

Возвращение в служебные помещения и гибкий режим работы

62. Генеральный секретарь отмечает, что одной из часто возникающих причин конфликта была необходимость поиска гибких решений в плане графика и порядка работы в каждом конкретном случае. По словам многих сотрудников, обратившихся в Канцелярию за помощью, создавалось впечатление, что руководители не хотят использовать свои дискреционные полномочия для предоставления гибкого режима работы, будь то в связи с необходимостью самопомощи или выполнения семейных или других обязанностей. Руководители направляли сотрудников в медицинскую службу для получения разрешения на изменение условий работы в случаях, когда их вопросы не были связаны со здоровьем, поскольку руководители были вынуждены решать сложные административные и кадровые вопросы, одновременно управляя и без того сложной и эмоционально напряженной ситуацией (A/77/151, пп. 74–75). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, по мнению Омбудсмана, было бы полезно уточнить, какие функции потенциально могут выполняться в удаленном режиме.

63. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что Управление людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и Управление вспомогательных операций Департамента оперативной поддержки продолжают совместную работу по предоставлению подразделениям необходимых рекомендаций по осуществлению и повсеместному внедрению политики в отношении гибкого режима работы в попытке ответить на вопросы, возникающие у сотрудников и руководителей, в том числе на наиболее распространенные вопросы, такие как, например, вопросы, касающиеся особых личных обстоятельств и корректировки размера пособий в условиях удаленной работы вне места службы. В ответ на запрос Комитет был далее проинформирован о том, что любой гибкий режим работы должен в первую очередь быть ориентирован на учет потребностей организации. Каждый запрос, касающийся удаленной работы, должен рассматриваться отдельно в каждом конкретном случае с учетом не только функций сотрудника, но и потенциального влияния такой работы на остальных членов трудового коллектива и динамику в коллективе. Предварительное определение соответствующих критериев ограничило бы возможности руководителей в плане принятия решения о том, как лучше организовать работу своего трудового коллектива с учетом специфики работы.

64. **Консультативный комитет принимает к сведению представленную информацию о факторах, влияющих на условия работы, и считает, что весь персонал Организации Объединенных Наций должен иметь возможность работать в безопасных и благоприятных условиях и что он должен иметь возможность, не опасаясь преследований, сообщать о ненадлежащем поведении и сотрудничать при проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований. Комитет выражает надежду на то, что Генеральный секретарь продолжит свои усилия и сообщит о принятых мерах в своем следующем докладе.**

65. **Консультативный комитет принимает к сведению представленную информацию и признает усилия и важный вклад Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.**