



Distr.
GENERAL

A/C.5/50/2
27 September 1995
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятидесятая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункты 159 и 116 повестки дня

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

ПРЕДЛАГАЕМЫЙ БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1996-
1997 ГОДОВ

Реформа внутренней системы правосудия в Секретариате
Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем докладе излагаются меры по осуществлению реформы внутренней системы правосудия Организации в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в ее резолюции 49/222 A от 23 декабря 1994 года. Данные предложения вытекают из доклада, представленного Ассамблее 8 ноября 1994 года (A/C.5/49/13), в котором перечисляется ряд базовых концепций совершенствования институтов внутренней системы правосудия.

2. Главные элементы предлагаемой реформы были представлены Генеральной Ассамблее на ее сорок девятой сессии в докладе от 18 марта 1995 года (A/C.5/49/60). Документ с изложением финансовых последствий реформы был представлен 9 июня 1995 года (A/C.5/49/60/Add.1). Впоследствии Генеральный секретарь решил дополнить свое первоначальное предложение с учетом соображений Административного трибунала Организации Объединенных Наций относительно правовых аспектов реформы (см. A/C.5/49/60/Add.2 и Corr.1), а также включить новые положения, согласованные в результате новых консультаций с персоналом. Генеральный секретарь представляет настоящий сводный доклад с учетом принятого Генеральной Ассамблеей решения отложить рассмотрение этого пункта до ее пятидесятой сессии (решение 49/491 от 20 июля 1995 года).

3. Генеральный секретарь благодарит за выраженную Генеральной Ассамблеей в резолюции 49/222 А от 23 декабря 1994 года поддержку его усилиям по созданию такой обстановки и культуры управления в Организации, которые способствуют работе сотрудников с максимальной отдачей, эффективностью и результативностью. Необходимо осуществить крупные преобразования для того, чтобы Организация могла решать стоящие перед ней проблемы, что позволит добиться укрепления сотрудничества с персоналом, коллегиальности, доверия, общения, коллективного труда и улучшения управления на всех уровнях. Предлагаемая реформа является неотъемлемой частью широкомасштабных усилий, предпринимаемых в настоящее время для рационализации управления Организацией, а также обеспечения того, чтобы она лучше реагировала на потребности государств-членов, руководителей программ и сотрудников.

4. Предлагаемая реформа состоит из ряда взаимодополняющих мер, призванных в комплексе содействовать созданию справедливой и эффективной внутренней системы правосудия в Секретариате. Нынешняя система создавалась в то время, когда сотрудников было лишь несколько тысяч и за год проходило всего несколько дел. Она основана на совместном участии добровольцев из числа сотрудников, которые консультируют Генерального секретаря по поводу апелляций и дисциплинарных дел. Тщательно изучив нынешнюю систему, Генеральный секретарь пришел к выводу о том, что методы, которые удовлетворительно действовали в прошлом, когда сотрудников, мест службы, полевых миссий и дел было меньше и вопросу об ответственности руководителей программ и их персонала уделялось меньше внимания, уже не отвечают предъявляемым в настоящее время требованиям. Необходимость реформы была признана Генеральной Ассамблеей, Секретариатом и персоналом. Одним из существенных элементов предлагаемой реформы является ряд мер, призванных содействовать урегулированию споров на раннем этапе до того, как они достигнут стадии подачи официальных апелляций. Однако если эта стадия будет достигнута, реформа предусматривает наличие нового профессионального механизма для замены нынешней системы, которая воспринимается как медленная, дорогостоящая и неэффективная.

5. Коренная реформа необходима также в дисциплинарной области. Затяжки в рассмотрении дисциплинарных дел создают излишнюю нервозность для сотрудников, подозреваемых в совершении проступков, и лишают Организацию способности обеспечить оперативное принятие мер в контексте более ответственного подхода к своим обязанностям, которым должны руководствоваться ее сотрудники. В последние годы имели место еще и задержки, связанные с тем, что для рассмотрения ряда дел необходимы были технические знания в таких специальных областях, как закупки, налогообложение или финансовые вопросы, которыми в общем не обладали члены постоянных объединенных дисциплинарных комитетов. Система должна обеспечивать оперативное и справедливое рассмотрение всех дел, а также компетентное, беспристрастное и своевременное консультирование в связи с дисциплинарными делами.

6. Предлагаемая реформа преследует три цели:

а) расширить практику примирения и урегулирования споров на раннем этапе до того, как они перерастут в официальное разбирательство;

б) укомплектовать апелляционную и дисциплинарную коллегии профессионалами и обеспечить их средствами для более оперативного и в то же время справедливого рассмотрения дел;

в) создать экономичную и простую систему правосудия, устранив скрытые расходы и "перекрестное" субсидирование.

7. В настоящем докладе объясняются механизмы реализации предлагаемой реформы и рассматриваются ее финансовые последствия.

II. ПРИМИРЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ СПОРОВ НА РАННЕМ ЭТАПЕ

8. Генеральный секретарь выступает за создание коллегиальной и здоровой атмосферы в отношениях между администрацией и персоналом, которая способствует повышению качества работы на таком уровне производительности, который соответствует квалификации сотрудников и изменяющимся мандатам Организации. Неизменное отсутствие системы быстрого урегулирования жалоб сотрудников может стать одним из главных препятствий на пути таких усилий. Во избежание этого Организация проведет профессиональную подготовку в области урегулирования конфликтов на раннем этапе, сделает упор на посредничестве в устранении разногласий и расширит свой потенциал для эффективного рассмотрения административных решений на раннем этапе процесса обжалования.

А. Профессиональная подготовка

9. В рамках введения в Секретариате новой культуры управления администрация уже начала уделять повышенное внимание вопросу урегулирования конфликтов на раннем этапе путем диалога, позитивного общения, обмена информацией и примирения разногласий. Новые программы профессиональной подготовки, предусмотренные на двухгодичный период 1994-1995 годов, были разработаны в целях совершенствования навыков общения и методов урегулирования споров. В настоящее время старшие административные сотрудники и сотрудники по вопросам кадров, а также администраторы проходят курс интенсивной подготовки по "обслуживанию клиентов", который позволит им выявлять реальные проблемы, беспокоящие персонал, и определять, можно ли решать эти проблемы в ограниченных рамках применимых правил и если да, то как. Руководители начинают проходить специальную подготовку по вопросам навыков управления, с тем чтобы они в большей степени учитывали результаты работы и потребности своих сотрудников и старались не принимать решения, которые трудно понять или оправдать.

В. Посреднические коллегии омбудсменов

10. Коллегии омбудсменов во всех основных местах службы будут назначаться на совместной основе существующим механизмом отношений между персоналом и администрацией для рассмотрения разногласий, жалоб и вопросов дискриминации, в неофициальном порядке поднятых сотрудниками. Новая система заменит нынешние коллегии по дискриминации и другим жалобам, созданные по просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 31/26 от 29 ноября 1976 года, назначит группу экспертов для расследования заявлений о дискриминационном обращении. Цель реформы заключается во введении более эффективной системы и поощрении посредничества при использовании положительного опыта других входящих в систему учреждений.

11. Коллегии омбудсменов будут созданы под руководством и управлением Координатора, который будет обеспечивать надлежащее функционирование новой системы. В рамках введения в Секретариате новой культуры управления коллегии будут играть более заметную роль, нежели нынешние коллегии по вопросам дискриминации, при этом основной упор будет сделан на посредничестве между сторонами в целях урегулирования споров или жалоб до того, как они перерастут в официальное разбирательство. Члены коллегий омбудсменов будут обучаться в рамках программ профессиональной подготовки, о которых говорится в пункте 9 выше.

12. Если Генеральная Ассамблея утвердит эту реформу, то Координатор будет назначен в начале 1996 года и организует коллегии омбудсменов в Нью-Йорке, Женеве, Вене, Найроби, Иерусалиме и региональных комиссиях, а также обеспечит профессиональную подготовку членов таких коллегий и руководство их деятельностью. Члены коллегий омбудсменов, как правило, будут оказывать услуги в дополнение к своим обычным обязанностям. В то же время по неотложным вопросам Координатор может обратиться с просьбой к руководителям подразделений членов конкретной коллегии омбудсменов об освобождении их от обычных обязанностей для ускорения урегулирования. Круг ведения будет подробно изложен в административной инструкции. Для Координатора необходимо будет учредить должность уровня Д-1. Кроме того, в 1996-1997 годах понадобится сумма в размере 41 300 долл. США для покрытия расходов Координатора, связанных с поездками для создания коллегий омбудсменов в различных местах службы.

С. Рассмотрение административных решений по существу

13. В соответствии с существующей в настоящее время системой сотрудники, желающие обжаловать административное решение, в качестве первого шага должны подать просьбу о пересмотре этого решения. Административные обзоры обычно готовятся Группой по административному обзору Управления людских ресурсов. В последние годы группа по административному обзору была адекватно укомплектована, что не позволяло ей готовить обзоры по существу в письменной форме для каждого дела до подачи апелляции, ввиду не только большого числа просьб о пересмотре, но и существенного увеличения числа апелляций и того факта, что дисциплинарным делам, которыми также занимается эта Группа, должно уделяться первоочередное внимание. Вполне вероятно, что какие-то дела достигли этапа судебного разбирательства, когда пересмотр по существу мог бы привести к неофициальному урегулированию или официальному разрешению. Что касается сотрудников, то была выражена озабоченность в связи с тем, что Группа по административному обзору будет сначала рассматривать решения, а затем отстаивать их правомерность на стадии обжалования.

14. Предлагается, чтобы пересмотр административных решений производился в рамках Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления, независимо от должностного лица этой Канцелярии, которое дает консультации в отношении решений по рекомендациям, полученным от консультативных органов, относительно апелляций и дисциплинарных дел. Для этого понадобится учредить две должности сотрудников по проведению обзора - одна уровня С-5 и одна уровня С-4. Сотрудники по административному обзору будут рассматривать все просьбы по существу и запрашивать соответствующую информацию из управления или департамента, принявших оспариваемое решение. Каждая просьба будет рассматриваться для определения того, следует ли отменить или изменить решение взаимоприемлемым образом с учетом соответствующих положений и правил, а также обязанности равного обращения со всеми сотрудниками. При необходимости сотрудники по административному обзору будут рекомендовать меры по исправлению положения заместителю Генерального секретаря, который в зависимости от конкретного решения и норм о делегировании полномочий может принять решение сам или совместно с руководителем соответствующего управления или департамента.

15. Для того чтобы на этом этапе можно было урегулировать максимальное число дел, предлагается внести в Правила о персонале поправку, предусматривающую увеличение нынешних сроков для рассмотрения административного решения. Теперь сотрудники будут иметь три, а не два месяца для представления просьбы о пересмотре административного решения. Это позволит представлять просьбы, в которых более обстоятельно будут изложены причины, по которым, по мнению соответствующего сотрудника, первоначальное решение должно быть изменено. У сотрудников по административному обзору также будет иметься в распоряжении больше времени

для рассмотрения, чем это предусмотрено действующими в настоящее время правилами, в которых отводится лишь один месяц для ответа сотрудникам, работающим в Нью-Йорке, и два месяца для ответа всем другим сотрудникам. Опыт показал, что продолжительность нынешних сроков недостаточна для получения соответствующей информации с места или для того, чтобы убедить руководителя программы изменить его или ее решение. Дополнительный месяц позволит разрешать на этом этапе большее количество споров. Поэтому предлагается внести в правило 111.2a Правил о персонале поправку, предусматривающую трехмесячный срок для просьб сотрудников о пересмотре административного решения, а также поправку в правило 111.2a (ii) Правил о персонале, в соответствии с которой для рассмотрения дел, возникших в Нью-Йорке, отводится два месяца, а для рассмотрения всех других дел - три (см. приложение I).

16. Ожидается, что все эти меры будут не только способствовать урегулированию споров до того, как они примут форму официальных апелляций, но и сократят задержки на более позднем этапе. Сочетание большей открытости, расширения общения и обмена информацией на раннем этапе наряду с рассмотрением дел коллегиями омбудсменов и сотрудниками по административному обзору позволит обеспечить то, что до подачи апелляции будет собрана большая часть, а то и вся соответствующая информация, что устранил возникающую порой необходимость откладывать рассмотрение дел из-за того, что необходимая информация своевременно не представлена.

III. ПЕРЕВОД СИСТЕМЫ ПРАВОСУДИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ОСНОВУ

17. По мнению Генерального секретаря, система правосудия будет существенно улучшена благодаря переводу на профессиональную основу органов, рассматривающих апелляции на административные решения и дисциплинарные дела, а также благодаря назначению юриста в Группу консультантов, которую сотрудники часто используют для представления их в различных делах.

A. Замена Объединенной апелляционной коллегии арбитражным советом

18. Генеральный секретарь и персонал согласны с тем, что нынешняя система, при которой Объединенная апелляционная коллегия (ОАК) вносит рекомендации Генеральному секретарю, уже не является жизнеспособной. На состоявшейся в июне 1995 года сессии Комитета по координации отношений между персоналом и администрацией персонал выступил с официальным заявлением, в котором выражалась полная поддержка реформы, предусматривающей полный перевод на профессиональную основу апелляционного процесса. Персонал заявил, что он не разделяет мнение, высказанное Трибуналом (см. A/C.5/49/60/Add.2 и Corr.1), о том, что нынешняя система ОАК должна быть сохранена и что полное осуществление реформы следует отложить.

19. Основная проблема с настоящей системой заключается в том, что она полностью зависит от добровольцев. Это было оправдано, когда рассматриваемых дел было немного (18 в 1970 году) и достаточное число добровольцев можно было освободить на время, необходимое для рассмотрения дел. Однако в продолжение длительной тенденции в 1993 и 1994 годах количество рассматриваемых дел достигло более 100 в год. Уже ощущается нехватка добровольцев, имеющиеся сотрудники могут не обладать специальными знаниями, необходимость в которых обуславливается объемом и сложностью дел.

20. На протяжении последних нескольких лет администрации было все труднее находить достаточное количество подходящих сотрудников, которых Генеральный секретарь мог бы назначать членами или председателями ОАК. Многие из них могут лишь изредка выделить время,

/...

необходимое для рассмотрения дел, а то и вовсе не могут себе этого позволить. Кроме того, теперь, когда повышается ответственность, руководители программ неохотно отпускают своих сотрудников для выполнения функций, не связанных с осуществлением программы. Что касается сотрудников, то последние три попытки восстановить группу выбранных персоналом членов успехом не увенчались. Во время первых двух попыток количество кандидатов было значительно меньше числа мест, которые необходимо было заполнить; последняя попытка не принесла результатов вообще.

21. Оставшиеся члены ОАК считают, что они обязаны продолжать выполнять свои функции, несмотря на бремя, ложащееся на них в результате уменьшения их числа. Например, за период с начала 1993 года в Нью-Йорке 11 из 30 избранных персоналом членов могли участвовать в рассмотрении только одного дела в год. В отличие от этого 12 их коллег рассматривали от 3 до 17 дел в год. Это вызвало недовольство как со стороны членов ОАК, которые были вынуждены тратить все больше времени на выполнение функции в ОАК, так и со стороны руководителей программ, которые неоднократно лишались своих сотрудников. Частая работа в ОАК также усугубляла реальные или умозрительные проблемы конфликта интересов, когда справедливо или не справедливо высказывалось мнение о том, что некоторые члены ОАК руководствуются личными или профессиональными интересами, занимая ту или иную сторону независимо от существа дела. У персонала имеется подозрение в том, что некоторые председатели и члены, назначенные Генеральным секретарем, поддерживают действия администрации, с тем чтобы обезопасить свою карьеру или продвинуться по службе. Администрация подозревает, что некоторые избранные персоналом члены систематически становятся на сторону заявителя, с тем чтобы поддержать свой авторитет среди сотрудников или создать прецедент, который они могут использовать для рассмотрения последующих дел, когда они могут быть сами заявителями или адвокатами других сотрудников.

22. Помимо трудностей, заключающихся в поиске сотрудников, желающих на добровольной основе работать в ОАК, для нынешней системы характерен тот факт, что многие из тех, кто работают в ОАК, в силу действующих правил не обладают профессиональной квалификацией, которая позволяла бы им эффективно рассматривать дела. Большинство апелляций сопряжены с кадровыми или юридическими вопросами. Сотрудники, выполняющие кадровые или юридические функции, не избираются в состав ОАК во избежание конфликта интересов или возникновения такого конфликта. В результате этого члены ОАК вынуждены тратить много времени для ознакомления со всеми правилами, имеющими отношение к тому или иному конкретному делу, уяснить их цель и смысл и применить их к ситуациям, которые могут быть настолько сложными, что проблемы даже трудно определить и надлежащим образом разрешить. Кроме того, члены ОАК не имеющие юридической подготовки, могут потратить несоразмерно много времени, пытаясь решить вопрос о том, что является допустимым доказательством и что необходимо для того, чтобы доказательство было неопровержимым.

23. Естественно, возникают задержки. В Нью-Йорке на рассмотрение дела уходит в среднем 9,5 месяцев: 5,5 месяца проходят с момента подачи апелляции до представления последней состязательной бумаги, а затем 4 месяца для создания коллегии и рассмотрения дела. В Женеве на рассмотрение дела в среднем уходит почти 27 месяцев: 6,2 месяца с момента подачи апелляции до представления последней состязательной бумаги и 20,7 месяца для создания коллегии и рассмотрения дела. Дополнительные ресурсы, выделенные секретариату ОАК в Женеве, не снизили остроты проблемы, которая обусловлена не секретариатом, а самой системой ОАК.

24. Несмотря на решительные усилия по проведению в жизнь политики, объявленной в 1987 году (A/C.5/42/28, пункт 10), в соответствии с которой Генеральный секретарь

соглашается с единогласно вынесенными ОАК рекомендациями, за исключением случаев, когда они касаются важных правовых или принципиальных вопросов, в течение последних четырех лет 55 процентов рекомендаций пришлось полностью или частично отклонить. Это произошло потому, что, по мнению Генерального секретаря, эти рекомендации были основаны на неправильном применении права, не учитывали установленную политику или не были подкреплены доказательствами. Почти в 70 процентах случаев за последние четыре года Административный трибунал либо полностью отклонял заявления против решений, при вынесении которых Генеральный секретарь отклонил рекомендации ОАК, или выносил постановление, предусматривающее значительно менее радикальную по сравнению с рекомендованной ОАК, например, присуждение относительно небольшой суммы убытков, когда ОАК рекомендовала восстановить на работе уволенного сотрудника. Трибунал соглашался с мнением ОАК лишь примерно в 20 процентах случаев и выносил постановления о мерах, аналогичных рекомендованным ОАК. Что касается оставшихся 10 процентов дел, то Трибунал не соглашался ни с ОАК, ни с администрацией и выносил постановления о мерах, которые были гораздо более значительными, чем меры, рекомендованные ОАК. Таким образом, в значительном большинстве дел Трибунал признал правомерным решение Генерального секретаря отвергнуть рекомендацию ОАК.

25. Нынешняя система, которая функционирует неприемлемым образом, является чрезвычайно дорогостоящей. Одним из главных компонентов расходов является время, потраченное членами и председателями ОАК на каждое дело, которое они рассматривали помимо своих обычных обязанностей. Разумеется, невозможно определить в денежном выражении размер этого компонента, который варьируется в зависимости от участвующих лиц и сложности каждого дела. Однако с учетом среднего времени, необходимого коллегии для рассмотрения дела, и размера вознаграждения председателя (обычно должности уровня Д-1 или Д-2) и членов (категория специалистов или общего обслуживания), по самым скромным оценкам, стоимость времени, которое тратится на рассмотрение одного дела, за счет выполнения обычных обязанностей, составляет 8000 долл. США. Поскольку в 1994 году было возбуждено 104 "свежих" дела, не считая новых дел, которые были впоследствии урегулированы, отозваны или закрыты, общий размер расходов, связанных с временем, потраченным персоналом, работающим в группах ОАК, составляет, по самым консервативным оценкам, около 832 000 долл. США на этот год. Согласно другим оценкам, которые могут быть более реальными, стоимость времени, потраченного на рассмотрение членами ОАК дел, составляет 1,5 млн. долл. США. Следует отметить, что стоимость времени добровольцев является лишь одним компонентом общих расходов на рассмотрение дела, поскольку необходимо также учитывать расходы, связанные с окладами, и вспомогательные расходы, необходимые для рассмотрения дел на уровне административного обзора (Управление людских ресурсов и основные подразделения, участвующие в обзоре, сотрудники и адвокат), на уровне обжалования в ОАК (Управление людских ресурсов для ответов на апелляции, заявитель, адвокат, секретариат ОАК) и на уровне Административного трибунала (Управление по правовым вопросам для ответов на заявление, заявитель, адвокат и секретариат Трибунала). В 1985 году Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) сообщил Генеральной Ассамблее о том, что в среднем объем общих расходов на одно дело составляет 24 000 долл. США 1/. Нет оснований полагать, что с того времени расходы каким-либо образом уменьшились.

26. С учетом такого положения Генеральный секретарь рассмотрел несколько вариантов и пришел к выводу о том, что профессиональный механизм урегулирования споров арбитрами, набранными вне системы Организации Объединенных Наций, является лучшим выходом, учитывающим потребности Организации. Прежде чем сделать этот вывод, Генеральный секретарь тщательно рассмотрел возможность поэтапного подхода, в рамках которого на протяжении нескольких лет реформа будет состоять лишь в мерах, направленных на примирение и урегулирование споров на

раннем этапе (см. пункты 8-16 выше). Однако такой вариант обусловлен сохранением системы ОАК, которая, как было показано выше, более не функционирует приемлемым образом. Меры, направленные на поощрение разрешения споров на раннем этапе, могут не принести результатов сразу. Они являются частью меняющейся рабочей среды и культуры и потребуют времени, доброй воли и активного участия со стороны всех тех, кого это касается. Организация не может позволить себе ждать годы для определения того, могут ли принимаемые на раннем этапе более эффективные меры по решению проблемы сотрудников, создание коллегий омбудсменов и рассмотрение всех оспариваемых решений по существу уменьшить рабочую нагрузку до такой степени, что ОАК могла бы с ней справиться. Даже если бы эти меры позволили достичь оптимальных результатов, они не устранили бы базовых структурных проблем ОАК.

27. Предлагаемая арбитражная система обеспечит постоянную структуру для рассмотрения всех апелляций. Организации уже не надо будет уговаривать колеблющихся сотрудников добровольно заседать в группах ОАК. Отпадет необходимость и в отрыве сотрудников от выполнения их прямых обязанностей.

28. Арбитры будут независимыми. Они будут "должностными лицами" Организации Объединенных Наций, а не сотрудниками, которые подчинены Генеральному секретарю. На них также не будет распространяться никакой контроль со стороны персонала при выполнении ими своих функций. В результате этого исчезнет извечная проблема "конфликта интересов".

29. Дела будут рассматриваться профессионалами, обладающими навыками установления соответствующих фактов и подтверждающих доказательств. Опытные практические специалисты без особых проблем будут разбираться в правилах, которые они должны будут применять. Основопологающие принципы, регулирующие условия назначения и работы сотрудников, содержатся в Уставе Организации Объединенных Наций и правилах о персонале и разъясняются в практике Административного трибунала. Впоследствии задача будет заключаться в обеспечении того, чтобы эти принципы и нормы для их реализации справедливо применялись в отношении фактов по тому или иному конкретному делу. Эта задача не будет представлять каких-либо особых сложностей для опытных арбитров, в то время как для сотрудников-добровольцев это может быть сопряжено с большими трудностями.

30. Генеральный секретарь намеревается признавать принятые единогласно рекомендации предлагаемого арбитражного совета, за исключением случаев, когда у него есть веские доводы правового или политического характера для их отклонения. Он полагает, что профессиональный механизм рассмотрения апелляций позволит добиться того, что рекомендации будут отклоняться лишь в незначительном числе дел. В случае отклонения принятой единогласно рекомендации арбитражного совета основания для этого будут указываться в письме, в котором сотрудник будет информироваться о решении по апелляции.

31. Новая профессиональная система позволит также постепенно ввести обязательный арбитраж в отличие от нынешней системы, в основу которой положено исключительно проведение обзора и вынесение рекомендаций, пока дело, в конечном итоге, зачастую спустя много лет, не попадет в Трибунал. В настоящее время все дела, независимо от того, касаются ли они фактического спора в отношении незначительного инцидента или основополагающего принципиального вопроса, сопряжены ли они с несколькими сотнями долларов или с несколькими миллионами, рассматриваются одинаково. Генеральный секретарь хотел бы использовать обязательный арбитраж в качестве средства введения упрощенной процедуры для дел, для которых обычно более дорогой процесс может быть и не нужен, например, споров, касающихся исключительно фактических вопросов или дел, в которых речь идет об относительно незначительных суммах. Это было бы своего рода аналогом суда по делам с небольшой суммой иска, который существует во многих

правовых системах. Будут установлены гарантии для обеспечения того, чтобы в имеющих обязательную силу решениях не игнорировалось применимое право и чтобы они не приводили к судебным ошибкам. Если же это произойдет, то Генеральный секретарь, а также сотрудник будут иметь право обжаловать решение в Административном трибунале.

32. Предложения, касающиеся обязательного арбитража, были разработаны в тесной консультации с Юрисконсультком с учетом нормативной базы, изложенной в Уставе. Были приняты все меры к тому, чтобы в полной мере сохранить власть Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации. Поскольку сотрудники, которые подчиняются Генеральному секретарю в соответствии с положением 1.2 положений о персонале, не могут принимать обязательные для него решения, предлагается, чтобы арбитры не были сотрудниками. Однако, как указывалось выше, они будут "должностными лицами Организации Объединенных Наций". Сначала обязательный арбитраж будет факультативным и для его проведения потребуются прямое согласие каждой стороны. Поэтому на этом первом этапе не будут приниматься решения, имеющие обязательную силу для Генерального секретаря, если только он в рамках осуществления своих дискреционных полномочий не договорится с отдельным заявителем о том, что какое-то дело будет передано на обязательный арбитраж. Разумеется, каждая просьба сотрудников, касающаяся обязательного арбитража, будет серьезно рассмотрена и в случае ее отклонения будет представляться обоснованное разъяснение решения Генерального секретаря. За два года эта система будет полностью опробована. В 1998 году будут проведены обширные консультации со всеми заинтересованными сторонами, включая персонал и Административный трибунал, для оценки результатов факультативного арбитража с вынесением обязательного решения. В это время, если Генеральный секретарь придет к выводу о том, что факультативный арбитраж с вынесением обязательного решения дал хорошие результаты, Генеральная Ассамблея будет проинформирована о результатах оценки и к ней будет обращена просьба утвердить введение системы обязательного арбитража для определенных видов апелляций, которые могут включать в себя, например, апелляции, когда оспариваемые вопросы носят сугубо фактический характер или сопряжены с какой-то суммой в установленных пределах.

33. Как объяснялось выше, при обязательном арбитраже как способе введения системы, подобной суду по делам с небольшой суммой иска, арбитры не могут быть сотрудниками, подчиненными Генеральному секретарю в соответствии с положением 1.2 положений о персонале. Это определенно исключает вариант "полупрофессиональной ОАК", который Генеральный секретарь тщательно изучил и отверг. В соответствии с этим вариантом лишь председатель был бы профессиональным арбитром, набранным извне и работающим постоянно, в то время как другие члены назначались бы из числа квалифицированных сотрудников на неполную ставку.

34. Кроме того, вариант с "полупрофессиональной ОАК" практически невозможно реализовать. Большинство сотрудников, которые теоретически обладают необходимой квалификацией для того, чтобы заседать в подобном органе, в настоящее время выполняют кадровые или юридические функции. Традиционно они не работали в ОАК с учетом озабоченности персонала тем, что коллеги, выполняющие эти функции, не смогут абстрагироваться от предшествующего опыта и объективно рассмотреть апелляцию, которая может поставить под сомнение правомерность процедур, которые они могли сами соблюдать при выполнении своих прямых обязанностей. Независимо от того, оправданно это или нет, фактически эта озабоченность является реальной и ее необходимо учитывать. Даже если среди сотрудников удастся найти соответствующих профессионалов, другая крупная проблема будет заключаться в том, что количество дел не будет оправдывать работу в ОАК в течение всего года кого-либо, помимо председателя или заместителя председателя. Поэтому членам пришлось бы делить свое время между обязанностями в ОАК и своими прямыми обязанностями. Это повлекло бы за собой серьезное ослабление нынешней системы, которая не учитывает потребностей программ, утвержденных Ассамблеей, а также

необходимость обеспечения ответственного подхода к их осуществлению. Вполне понятно, что руководители программ будут весьма неохотно отпускать на значительное время одного или нескольких сотрудников, которые, согласно установленным правилам, должны отвечать самым высоким предъявляемым требованиям, с тем чтобы быть выбранными в состав "полупрофессиональной ОАК", и не могут быть заменены в своих подразделениях, поскольку в ОАК они будут заняты лишь частично. Кроме того, вполне вероятно, что отобранные сотрудники будут рассматривать это в качестве негативной меры, не предусмотренной обычной служебной структурой, и будут сопротивляться этому. Поэтому "полупрофессиональная ОАК" не является жизнеспособным вариантом.

35. В этой связи Генеральный секретарь рекомендует создать полностью профессиональный внешний механизм урегулирования споров наряду с введением факультативного обязательного арбитражного разбирательства. Он считает, что предлагаемая реформа в полной мере учитывает неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи, касающиеся справедливой, транспарентной, простой, беспристрастной и эффективной системы внутреннего правосудия в Секретариате. Это может быть достигнуто посредством учреждения арбитражного совета Организации Объединенных Наций взамен нынешней внутренней системы ОАК.

Структура и состав арбитражного совета

36. ОАК, группы которой в настоящее время находятся в Нью-Йорке, Женеве, Вене и Найроби, будет заменена арбитражным советом, основной секретариат которого будет находиться в Нью-Йорке и еще один секретариат - в Женеве. Это не повлечет за собой сколь-нибудь значимых изменений в практике, поскольку ОАК в Вене в 1994 году было представлено всего два новых дела, а ОАК в Найроби, которая занимается рассмотрением только апелляций, поданных сотрудниками Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Центра Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат), - ни одного.

37. Замена ОАК арбитражным советом потребует санкции Генеральной Ассамблеи, поскольку механизм ОАК, состоящий из сотрудников, функции которых сводятся к вынесению рекомендаций, был создан Генеральным секретарем в силу положения 11.1. Положений о персонале. Кроме того, положение 11.2 Положений о персонале разрешает подачу апелляций из ОАК в Административный трибунал, и это положение также необходимо будет изменить.

38. В приложении I приводится текст проекта поправок к Положениям о персонале и соответствующих поправок к Правилам о персонале, связанных с учреждением арбитражного совета. Сам же арбитражный совет будет создан в силу статута, утвержденного Генеральным секретарем. В приложении II приводится проект этого статута наряду с краткими комментариями, поясняющими более технические аспекты статута. Ниже приводятся основные характеристики арбитражного совета. В приложении III содержатся соответствующие поправки, которые необходимо будет внести в статут Административного трибунала.

Основные характеристики арбитражного совета

39. В статье 1 проекта статута учреждается арбитражный совет, а в статье 2 определяются его компетенция и юрисдикция. Арбитражный совет заменит ОАК. Кроме того, когда Генеральный секретарь и сотрудник договорятся передать спор в арбитражный совет для обязательного арбитража, совет будет правомочен вынести решение, имеющее обязательную силу (которое может быть обжаловано только по ограниченному кругу оснований: см. пункт 52 ниже).

40. В статье 2 предусматривается также расширенный механизм для инициирования усилий, направленных на примирение, который в рамках нынешней системы может быть задействован только с согласия обеих сторон. Нынешний ограниченный механизм оказался не очень практичным. При новой системе примирение может быть начато по просьбе любой из сторон. И что важно, председатель арбитражного совета или коллегия арбитражного совета, рассматривающая апелляцию, может распорядиться о том, чтобы стороны добросовестно попытались осуществить примирение в соответствии с правилами, которые будут установлены арбитражным советом.

41. В статье 3 проекта статута рассматривается членский состав арбитражного совета; его будут возглавлять председатель, находящийся в Нью-Йорке, и заместитель председателя, находящийся в Женеве. Первоначально Генеральный секретарь предложил, чтобы только председатель работал постоянно. Однако после дальнейших консультаций с персоналом и решения о том, что как председатель, так и заместитель председателя в случае необходимости могут совершать поездки для рассмотрения дисциплинарных дел (см. пункт 62 ниже), стало необходимым, чтобы заместитель председателя также работал постоянно. В Нью-Йорке и в Женеве будут находиться по два члена и по два альтернативных члена, которые будут привлекаться в случае болезни или отсутствия одного из членов. Члены или альтернативные члены будут функционировать на частичной основе по мере необходимости. Председатель, заместитель председателя, члены и альтернативные члены будут назначаться Генеральным секретарем после консультаций с персоналом через посредство совместного механизма, учрежденного в соответствии с положением 8.2 Положений о персонале.

42. Генеральный секретарь считает, что предлагаемый состав арбитражного совета будет адекватным по отношению к числу дел, передаваемых на рассмотрение в Нью-Йорке и Женеве. В 1993 году в ОАК было подано в общей сложности 110 дел, 20 из которых были впоследствии отозваны, урегулированы или прекращены, в результате чего осталось 90 дел. В 1994 году в общей сложности было возбуждено 124 дела, 20 из которых были впоследствии отозваны, урегулированы или прекращены, в результате чего осталось 104 дела. С учетом того, что как председатель, так и заместитель председателя будут работать постоянно и смогут обеспечить готовность дел для рассмотрения во время сессии совета, предполагается, что десять сессий в Нью-Йорке продолжительностью одна неделя каждая и шесть сессий в Женеве продолжительностью одна неделя каждая позволят своевременно рассматривать дела с учетом нынешней рабочей загрузки ОАК в Нью-Йорке и Женеве. На более позднем этапе с учетом результатов, достигнутых в первые два года, можно будет осуществить корректировки в сторону увеличения или уменьшения.

43. В статье 4 определяется структура арбитражного совета. Совет будет разделен на две секции, которые будут находиться в Нью-Йорке и Женеве. Он будет состоять в общей сложности из десяти набранных на внешней основе арбитров, причем в соответствии с правилом, заимствованным из статута Административного трибунала, в его составе не может быть двух арбитров из одного государства-члена.

44. Для обеспечения независимости членов совета и предоставления им возможности принимать решения, которые обязательны для Генерального секретаря, они не будут являться сотрудниками Организации, однако - исключительно при осуществлении своих функций по урегулированию - каждый из них будет наделен статусом должностного лица Организации Объединенных Наций, который позволит им пользоваться функциональными привилегиями и иммунитетами. Предоставление такого статуса, по аналогии со статусом Председателя ККАБВ, обуславливает необходимость принятия Генеральной Ассамблеей решения в резолюции о внесении изменений в Положения о персонале. Если Генеральная Ассамблея утвердит настоящий доклад, то отбор членов арбитражного совета предполагается начать в конце 1995 года и в начале 1996 года будет произведено их назначение.

45. Как предусматривается в статье 3 проекта статута, вознаграждение председателей и членов арбитражного совета устанавливается Генеральным секретарем, периодически пересматривается и сообщается Генеральной Ассамблее. С этой целью Генеральный секретарь намерен ввести ежегодную компенсацию председателю и заместителю председателя в размере, эквивалентном базовому окладу и суточным, выплачиваемым сотрудникам Организации Объединенных Наций на должности директора (Д-2) уровня VI, работающим соответственно в Центральных учреждениях и Женеве. С учетом этого потребуется сумма в размере 249 200 долл. США для председателя и 267 500 долл. США для заместителя председателя на двухгодичной основе. Члены и альтернативные члены совета будут получать за каждый день выполнения ими обязанностей во время запланированных сессий в Центральных учреждениях и в Женеве одну триста шестьдесят шестую от ежегодной компенсации, эквивалентной базовому окладу и суточным, выплачиваемым сотрудникам Организации Объединенных Наций на должности директора (Д-2) уровня I, работающим, соответственно, в Центральных учреждениях и Женеве. Исходя из предположения о том, что в год в Нью-Йорке будет проходить 10 сессий продолжительностью одна неделя каждая, в Женеве шесть сессий продолжительностью одна неделя каждая, для выплаты компенсации членам, работающим в Нью-Йорке, потребуется сумма в размере 64 400 долл. США, а членам, работающим в Женеве, - 41 600 долл. США. Другие условия службы, применимые к членам арбитражного совета, будут следующими:

а) право на покрытие суточных и путевых расходов в рамках выполнения официальных обязанностей. Оно будет определяться в соответствии со ставками для всех официальных поездок, применимыми к сотрудникам Организации Объединенных Наций на должностях уровня Д-2;

б) выплата подъемного пособия занятым на постоянной основе председателю и заместителю председателя, если они не проживали в месте службы во время вступления в должность;

с) покрытие расходов в связи со смертью, травмой или болезнью в результате службы. Такое возмещение будет производиться в соответствии с правилами, регулирующими компенсацию членам комиссий, комитетов или аналогичных органов в случае смерти, травмы или болезни, связанных со службой в Организации Объединенных Наций.

С учетом количества и продолжительности указанных выше заседаний понадобится сумма в размере 284 600 долл. США для покрытия путевых расходов и выплаты суточных членам и альтернативным членам совета.

46. Председатель арбитражного совета будет отвечать за надлежащее функционирование системы и руководить секретариатом совета, который будет возглавлять секретарь, назначаемый после консультации с персоналом.

47. В статье 5 проекта статута говорится об утверждении советом регламента и описывается то, каким образом будут производиться консультации с персоналом при разработке этого регламента.

48. В статье 6 определяются условия приема апелляций арбитражным советом.

49. В статье 7 проекта статута устанавливаются полномочия совета. Когда совет действует как орган, не принимающий обязательных решений, он обладает по существу такими же полномочиями, какими обладает заменяемая им ОАК: он делает рекомендации Генеральному секретарю. Когда арбитражный совет принимает обязательное решение, тогда его полномочия не превышают полномочий Трибунала. Наиболее важное ограничение заключается в том, что, учитывая роль Генерального секретаря как главного административного должностного лица

Организации, ни Трибунал, ни арбитражный совет не могут заставить Генерального секретаря отменить решение или потребовать реального исполнения обязательства. И Трибунал, и арбитражный совет при вынесении обязательных решений обязаны установить компенсацию в случае, если Генеральный секретарь исходя из интересов Организации решит, что заявителю будет выплачена компенсация без принятия каких-либо других мер. Хотя Генеральный секретарь может выбирать между реальным исполнением и компенсацией убытков, он связан решением Административного трибунала, равно как и решением арбитражного совета.

50. Арбитражный совет может рекомендовать или присудить, в зависимости от обстоятельств, выплату убытков за фактический ущерб, однако не может рекомендовать или присудить выплату штрафа. Когда сотрудник несет фактический ущерб из-за несоблюдения его или ее условий найма, то ответственность за такой ущерб совершенно справедливо несет Организация. Однако было бы несправедливо использовать публичные фонды для оплаты присужденного штрафа. В тех случаях, когда в докладе арбитражного совета будет указано, что выплата убытков присуждена ввиду того, что, по мнению совета, имел место умышленный проступок со стороны одного сотрудника, Генеральный секретарь согласно требованиям надлежащей процедуры расследует этот вопрос и в соответствующих случаях взыскивает с этого сотрудника убытки и применяет к нему дисциплинарные меры.

51. В статье 8 статута предусматривается публикация обязательных решений арбитражного совета.

52. В статье 9 речь идет об апелляциях и предусматриваются основания для обжалования по делам, по которым арбитражный совет выносит рекомендации. Эти основания являются теми же, что и основания, существующие в настоящее время для апелляций, поданных после принятия решений по рекомендациям ОАК. Основополагающее изменение предусмотрено для тех случаев, когда арбитражный совет принимает обязательные решения. В таких случаях любой стороне, т.е. как Генеральному секретарю, так и сотруднику, будет разрешено обжаловать решение лишь по ограниченному кругу оснований, которые установлены в статье 9.2: ошибка в праве и грубая процессуальная или фактическая ошибка, приведшая к вынесению неправосудного решения. Суть этого ограничения заключается в том, чтобы содействовать оперативному урегулированию споров, оставив для рассмотрения Трибунала лишь случаи, которые затрагивают вопросы права или вопросы особой важности.

53. Статья 10 касается поправок к статуту, которые должны утверждаться Генеральной Ассамблеей.

В. Замена Объединенного дисциплинарного комитета Дисциплинарным советом

54. Согласно нынешней главе X правил о персонале Объединенный дисциплинарный комитет (ОДК) консультирует Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам либо до, либо после принятия дисциплинарной меры по апелляции на решение Генерального секретаря произвести увольнение сотрудника в дисциплинарном порядке в случае серьезного проступка.

55. Существующая в настоящее время система оказалась чрезвычайно неповоротливой и обременительной, особенно в случаях, когда в региональных комиссиях или на местах создавались ОДК ad hoc. В случаях, требующих специальных знаний в технических областях, например налогообложение или закупки, неизменно возникала проблема поиска потенциальных членов ОДК, которые могли бы не только разобраться в технических аспектах деятельности сотрудника, но

также дать справедливую оценку тому, не нарушил ли сотрудник стандартов, соблюдение которых Организация вправе от него ожидать.

56. Генеральный секретарь предлагает заменить ОДК Дисциплинарным советом, состоящим из квалифицированных профессионалов. Он прорабатывал вопрос о том, должен ли новый совет состоять полностью из лиц, которые не являются сотрудниками Организации, как это было рекомендовано в отношении Арбитражного совета. Однако здесь положение совершенно иное. С тем чтобы не затрагивать дисциплинарной власти Генерального секретаря в отношении сотрудников, Дисциплинарный совет будет принимать не решения, а рекомендации, на базе которых Генеральный секретарь будет решать, какую дисциплинарную меру (меры), если таковые будут приниматься, надлежит принять с учетом конкретных обстоятельств дела. Поскольку Дисциплинарный совет будет принимать только рекомендации, нет никаких уставных препятствий к тому, чтобы членами Совета были сотрудники Организации, в отличие от ситуации, возникшей в результате введения обязательного арбитража по апелляциям на административные решения (см. пункт 32 выше). Кроме того, дисциплинарное дело по своему характеру отличается от апелляции, поскольку оно обычно требует оценки того, были ли соблюдены стандарты поведения, объективно применимые к обычному нормальному сотруднику. Вполне допустимо задействовать в проведении такой оценки сотрудников, а не отдавать его полностью на откуп посторонним лицам. Наконец, учитывая, что через Дисциплинарный совет будет проходить небольшое число дел (в 1994 году со всего Секретариата в Объединенный дисциплинарный комитет поступило 20 дел), был сделан вывод о том, что для каждого дела можно будет найти двух квалифицированных подходящих сотрудников, не создавая тем самым особых проблем для руководителей программы, которым пришлось бы выделять для этой цели своих сотрудников.

57. Генеральный секретарь предлагает, чтобы Нью-Йоркское отделение возглавлял Председатель Арбитражного совета, а Женевское отделение - заместитель председателя Арбитражного совета. Это обеспечит рассмотрение дел под председательством опытных профессионалов, умеющих устанавливать факты на основе противоречивых версий происшедшего и определять, какие необходимы доказательства для обоснования определения. Другими членами Дисциплинарного совета будут сотрудники, отобранные с учетом их честности и беспристрастности, а также способности разобраться в технических аспектах дел, передаваемых в Дисциплинарный совет. После передачи дела в Дисциплинарный совет председатель и члены будут рассматривать его до полного завершения, функционируя на постоянной основе, что обеспечит оперативное, тщательное и справедливое рассмотрение.

58. В приложении I приводятся проекты изменений к правилам о персонале, которые необходимо внести в рамках предлагаемой реформы дисциплинарного процесса. В приложении IV излагается проект статута Дисциплинарного совета. Ниже указаны основные черты Дисциплинарного совета.

Основные черты Дисциплинарного совета

59. Статья 1 проекта статута учреждает Дисциплинарный совет, а статья 2 определяет его компетенцию и юрисдикцию. Дисциплинарный совет заменит Объединенный дисциплинарный комитет в отношении сотрудников Секретариата 2/.

60. Статья 3 посвящена членскому составу Дисциплинарного комитета. Председатель и заместитель Председателя Арбитражного совета будут также выполнять функции соответственно председателя и заместителя председателя Дисциплинарного совета. Условия назначения сотрудников в качестве членов или альтернативных членов Совета заключаются в том, что они должны удовлетворять следующим минимальным требованиям: а) соответствовать наивысшим стандартам

добросовестности и иметь не менее пяти лет опыта работы в Секретариате, b) иметь диплом о высшем образовании в области отчетности, права, государственного управления или финансов или эквивалентную квалификацию или профессиональный опыт для выполнения необходимых функций и c) продемонстрировать способность составлять документы на одном из рабочих языков Секретариата и достаточное знание еще одного рабочего языка. Эти условия предусмотрены в целях обеспечения того, чтобы все сотрудники, назначаемые для работы в Совете, обладали необходимыми способностями для понимания и оценки представленных им вопросов и могли составить доклад с рекомендациями, которые в силу их весомости и логичности, как правило, были бы приняты Генеральным секретарем. Кроме того, для обеспечения абсолютной независимости Дисциплинарного совета члены и альтернативные члены не могут быть членами органов по назначению и продвижению по службе или представительных органов персонала.

61. В Нью-Йорке и Женеве два члена и два альтернативных члена будут назначены непосредственно Генеральным секретарем. Эти два члена и два альтернативных члена будут назначены Генеральным секретарем из списка из восьми сотрудников, представленных представительными органами персонала в Координационном комитете по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. В каждом месте службы, где имеются сотрудники, обладающие необходимой квалификацией, один член и один альтернативный член будут назначены непосредственно Генеральным секретарем. Один член и один альтернативный член будут также назначены Генеральным секретарем из списка из четырех сотрудников по представлению представительного органа персонала в соответствующем месте службы.

62. В статье 4 предусматривается, что Дисциплинарный совет будет разделен на две секции - нью-йоркскую и женевскую. Однако, если потребуются для рассмотрения конкретного дела и если сотрудники, обладающие необходимой квалификацией, были назначены членами или альтернативными членами Дисциплинарного совета в конкретном месте службы, Председатель или заместитель Председателя может направиться в это место службы для рассмотрения дела.

63. В статье 5 проекта статута говорится о принятии Советом правил процедуры и устанавливается механизм консультаций с сотрудниками относительно разработки этих правил.

64. В статье 6 определяются два вида дисциплинарных дел, которые могут быть приняты Дисциплинарным советом к рассмотрению, а именно: запросы о вынесении заключения по поводу обвинений в недостойном поведении, представленных в отношении сотрудников в соответствии с правилом о персонале 110.4, и апелляции на осуществленное Генеральным секретарем в соответствии с положением о персонале 10.2 увольнение в дисциплинарном порядке.

65. В статье 7 проекта статута излагаются полномочия Совета, который в ответ на запрос о вынесении консультативного заключения в отношении обвинений в недостойном поведении может рекомендовать принятие одной или нескольких дисциплинарных мер, изложенных в правиле 110.3, или отклонение обвинений. В отношении апелляций на увольнение в дисциплинарном порядке Совет может рекомендовать оставить решение в силе, отменить его или применить менее строгое наказание. Совет также может вынести любые другие рекомендации, которые он считает целесообразными в интересах отправления правосудия. Во всех случаях Совет действует только как консультативный орган, соблюдая тем самым требование Устава относительно того, что за обеспечение соответствия персоналом стандартов добросовестности, установленных в пункте 3 статьи 101 Устава, отвечает Генеральный секретарь. В статье 8 проекта статута говорится, что рекомендации выносятся, как и в настоящее время, большинством голосов.

66. Статья 9 проекта статута касается апелляции на решения, принятые после вынесения заключения Дисциплинарного совета. Апелляции будут подаваться в Административный трибунал по

тем же основаниям, что и в настоящее время. Статья 9.2 устраняет имеющийся в нынешней системе порок, когда сотрудники не имеют права получить копию доклада до принятия решения, что может затруднить своевременное рассмотрение дела. В новом тексте предусматривается, что сотрудник, рассмотрение дела которого в Дисциплинарном совете было завершено, имеет право получить копию доклада через 60 дней, даже если решения принято не было.

67. Статья 10 посвящена поправкам к статуту, которые будут вноситься Генеральным секретарем и сообщаться Ассамблее.

С. Назначение юриста для оказания помощи группе консультантов

68. В свете перевода отправления правосудия на профессиональную основу Генеральный секретарь предлагает создать должность юриста на уровне С-4 для постоянной работы в группе консультантов. Новый юрист будет давать консультации сотрудникам относительно того, были ли нарушены условия их службы, и если это имело место, то какие меры следует принять, либо на раннем этапе примирения и урегулирования споров, либо в Арбитражном совете. Юрист будет также консультировать сотрудников, дела которых рассматриваются в дисциплинарном порядке. Кроме того, этот юрист будет должностным лицом, отвечающим за группу консультантов, и будет также консультировать членов этой группы, которым необходима правовая консультация. Для оказания помощи юристу потребуются также одна должность высшего разряда категории общего обслуживания. Будут выделены ресурсы для профессиональной подготовки членов группы консультантов.

IV. ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДЛАГАЕМОЙ РЕФОРМЫ

69. Дополнительные потребности на двухгодичный период 1996-1997 годов в результате осуществления предложений, изложенных в настоящем докладе, составят 1 536 500 долл. США со следующей разбивкой:

	<u>В долл. США</u>
Учреждение новых должностей	587 900
1 координатор - Д-1 (пункт 12)	
2 сотрудника по административному обзору - 1 - С-5 и 1 - С-4 (пункт 14)	
1 юрист С-4 (пункт 68)	
1 должность категории общего обслуживания (пункт 68)	
Вознаграждение для Председателя и заместителя Председателя Арбитражного совета (пункт 45)	516 700
Вознаграждение для членов Арбитражного совета (пункт 45)	106 000
Путевые расходы координатора (пункт 12)	41 300
Путевые расходы и суточные для участия членов Арбитражного совета в сессиях Совета (пункт 45)	284 600
ИТОГО	1 536 500

/...

В предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 1996-1997 годов включена сумма в размере 1 012 800 долл. США на реформу внутренней системы правосудия. Пересмотренная смета составляет 1 536 500 долл. США, что на 523 700 долл. США больше первоначальной сметы. Увеличение связано с тем обстоятельством, что смета по некоторым расходам, включенным в предлагаемый бюджет по программам, случайно была составлена из расчета на один год вместо двух и что изначально предполагалось, что заместитель Председателя будет работать не на полную ставку, как указывается в пункте 41. Выделение этой суммы будет произведено в соответствии с процедурой, установленной Генеральной Ассамблеей для использования резервного фонда.

V. ЗАМЕЧАНИЯ

70. Как уже ранее сообщалось Генеральной Ассамблее, персонал поддержал основные концептуальные предложения, изложенные в докладе Генерального секретаря о реформе внутренней системы отправления правосудия от 8 ноября 1994 года (A/C.5/49/13). В настоящем докладе эти концептуальные предложения были углублены и уточнены. В ходе подготовки изложенных в настоящем докладе предложений представители Генерального секретаря вновь широко консультировались с персоналом, который заявил о полной поддержке реформы и необходимости немедленного осуществления всех ее аспектов.

71. Вместе с тем, хотя персонал и отдает себе отчет в том, что упоминаемые ниже вопросы далеко выходят за рамки сложившейся юридической практики в Организации Объединенных Наций и в концептуальном докладе от 8 ноября 1994 года не обсуждались, он хотел бы заявить, что а) к рассмотрению дел, представленных Арбитражному совету на обязательное арбитражное урегулирование, должен допускаться внешний консультант и б) те два ограничения, которые вытекают из статута и практики Административного трибунала, а именно в отношении реального исполнения и установления возможной компенсации за ущерб, в практике Арбитражного совета применяться не должны.

72. Генеральный секретарь отмечает, что реформой предусматривается наличие в составе группы консультантов штатного юриста для представления интересов персонала и ресурсов на подготовку сотрудников добровольцев из числа членов группы консультантов. Кроме того, он считает нецелесообразным и неоправданным допускать внешнего консультанта к рассмотрению дел в Арбитражном совете. Генеральный секретарь считает также, что полномочия Совета не должны быть шире, чем полномочия Административного трибунала Организации Объединенных Наций. Предлагаемые в настоящем докладе поправки к статуту Трибунала ограничиваются техническими изменениями, необходимыми для введения механизма обязательного арбитражного разбирательства.

73. И наконец, Генеральный секретарь отмечает, что после того, как новая система будет опробована и ее работа оценена по крайней мере за два года, будет проведен обзор всей системы, а также статута и роли Административного трибунала.

Примечания

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сороковая сессия, Дополнение № 7 (A/40/7), пункт 70.

/...

2/ Детский фонд Организации Объединенных Наций и Программа развития Организации Объединенных Наций учредили дисциплинарные механизмы, отличные от тех, которые действуют в отношении сотрудников Секретариата, и пока будут продолжать использовать эти механизмы.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Предлагаемые изменения к Положениям о персонале и соответствующие изменения к Правилам о персонале

A. Апелляции

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Положение о персонале 11.1</u> "Генеральный секретарь учреждает административный механизм с участием персонала, который будет консультировать его в случае любого обжалования сотрудниками административных решений, нарушающих условия их назначения, включая любые соответствующие положения и правила."	<u>Положение о персонале 11.1</u> "<u>Арбитражный совет Организации Объединенных Наций в соответствии с положениями его статута, публикуемыми Генеральным секретарем, полномочен, на основе условий и процедур, предусмотренных ниже, рассматривать апелляции сотрудников на административные решения, нарушающие условия их назначения, включая все соответствующие положения и правила, или выносить рекомендации или решения, как это может предусматриваться его статутом.</u>"
<u>Положение о персонале 11.2</u> "Административный трибунал Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, предусмотренными в его статуте, рассматривает заявления сотрудников о нарушении условий их назначения, включая любые соответствующие положения и правила, и выносит свои решения по этим заявлениям."	<u>Положение о персонале 11.2</u> "Административный трибунал Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, предусмотренными в его статуте, рассматривает заявления сотрудников о нарушении условий их назначения, включая любые соответствующие положения и правила, и выносит свои решения по этим заявлениям, <u>а также рассматривает апелляции Генерального секретаря или сотрудников на решения Арбитражного совета, и выносит свои решения по этим апелляциям.</u>"
<u>Правило о персонале 111.1 а)</u> "Объединенные апелляционные советы учреждаются в Нью-Йорке, Женеве, Вене, Найроби и в таких других местах службы, которые могут быть определены Генеральным секретарем, с целью рассмотрения апелляций, подаваемых в соответствии с положением 11.1 Положений о персонале, и представления Генеральному секретарю рекомендаций относительно таких апелляций."	<u>Правило о персонале 111.1 а)</u> Отменено; отражено в статуте.

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило о персонале 111.1 b)</u> "b) Каждый объединенный апелляционный совет состоит из: i) председателей, назначаемых Генеральным секретарем из числа кандидатур, представленных объединенными органами персонала и администрации в отношении органа или органов представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет; ii) членов, назначаемых Генеральным секретарем; iii) равного числа членов, избираемых путем голосования сотрудниками, на которых распространяется компетенция совета. Число председателей и членов каждого совета определяется Генеральным секретарем по рекомендации объединенных органов персонала и администрации в отношении органа или органов представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет."	<u>Правило о персонале 111.1 b)</u> Отменено; отражено в статуте и правилах Арбитражного совета.
<u>Правило о персонале 111.1 c)</u> "Председатели и члены объединенного апелляционного совета назначаются или избираются сроком на два года, могут быть назначены или избраны повторно и имеют полномочия до тех пор, пока не будут назначены или избраны замещающие их лица."	<u>Правило о персонале 111.1 c)</u> Отменено; отражено в статуте и правилах Арбитражного совета.

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило о персонале 111.1 d)</u> "Председатель может быть выведен из состава объединенного апелляционного совета Генеральным секретарем по рекомендации объединенных органов персонала и администрации в отношении органа или органов представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет. Члены, назначенные Генеральным секретарем, могут быть им отозваны. Члены, избираемые персоналом, могут быть отозваны большинством голосов персонала, на который распространяется компетенция соответствующего совета, по инициативе любого органа представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет."	<u>Правило о персонале 111.1 d)</u> Отменено; отражено в статуте.
<u>Правило о персонале 111.1 e)</u> "Каждый объединенный апелляционный совет устанавливает свои собственные правила процедуры, в которых конкретно устанавливается порядок избрания председательствующего и, где это необходимо, любых заместителей председательствующего из числа председателей."	<u>Правило о персонале 111.1 e)</u> Отменено; отражено в статуте.
<u>Правило о персонале 111.1 f)</u> "Каждый объединенный апелляционный совет может большинством голосов всех его председателей и членов рекомендовать Генеральному секретарю внести изменения в настоящую главу Правил о персонале."	<u>Правило о персонале 111.1 f)</u> Отменено; отражено в статуте и правилах процедуры Арбитражного совета.
<u>Правило о персонале 111.1 g)</u> "Секретариат каждого объединенного апелляционного совета состоит из секретаря и таких других сотрудников, какие могут потребоваться для надлежащего исполнения им своих функций."	<u>Правило о персонале 111.1 g)</u> Отменено; отражено в статуте.

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило о персонале 111.2 а)</u> "а) Сотрудник, желающий обжаловать административное решение в соответствии с положением 11.1 Положений о персонале, в качестве первого шага направляет письмо Генеральному секретарю с просьбой о пересмотре данного административного решения; такое письмо должно быть направлено в течение двух месяцев с момента получения сотрудником письменного уведомления о принятом решении. i) Если Генеральный секретарь дает ответ на письмо сотрудника, сотрудник может обжаловать данный ответ в течение одного месяца с момента получения такого ответа; ii) если Генеральный секретарь в течение одного месяца не отвечает на письмо сотрудника, работающего в Нью-Йорке, или в течение двух месяцев - на письмо сотрудника, работающего в другом месте службы, этот сотрудник может обжаловать первоначальное административное решение в течение одного месяца после истечения срока, установленного в настоящем подпункте для ответа Генерального секретаря."	<u>Правило о персонале 111.2 а)</u> "а) Сотрудник, желающий обжаловать административное решение в соответствии с положением 11.1 Положений о персонале, в качестве первого шага направляет письмо Генеральному секретарю с просьбой о пересмотре данного административного решения; такое письмо должно быть направлено в течение двух месяцев с момента получения сотрудником письменного уведомления о принятом решении. i) Если Генеральный секретарь дает ответ на письмо сотрудника, сотрудник может обжаловать данный ответ в течение одного месяца с момента получения такого ответа; ii) если Генеральный секретарь в течение <u>двух месяцев</u> не отвечает на письмо сотрудника, работающего в Нью-Йорке, или в течение <u>трех</u> месяцев - на письмо сотрудника, работающего в другом месте службы, этот сотрудник может обжаловать первоначальное административное решение в течение одного месяца после истечения срока, установленного в настоящем подпункте для ответа Генерального секретаря."
<u>Правило о персонале 111.2 b)</u> "b) Генеральный секретарь при рассмотрении обжалованного административного решения может, с согласия или по просьбе сотрудника, обращаться к председателю или члену соответствующего объединенного апелляционного совета, назначаемому его председательствующим, с просьбой об оказании содействия в вынесении примирительного заключения по данному вопросу. Такая процедура не наносит ущерба праву сотрудника продолжать обжалование в соответствии с положениями, предусмотренными настоящим правилом."	<u>Правило о персонале 111.2 b)</u> "b) Генеральный секретарь <u>или Председатель Апелляционного совета</u> при рассмотрении обжалованного административного решения <u>могут</u>, с согласия или по просьбе сотрудника, <u>передать вопрос Арбитражному совету для использования согласительной процедуры в соответствии с правилами, установленными Арбитражным советом</u>. Такая процедура не наносит ущерба праву сотрудника продолжать обжалование в соответствии с положениями, предусмотренными настоящим правилом, <u>и статутот Арбитражного совета</u>."

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило о персонале 111.2 с)</u> "с) Ни просьба о пересмотре административного решения в соответствии с пунктом <u>a</u> выше, ни подача апелляции в соответствии с пунктом <u>d</u> ниже не влекут за собой приостановления действия обжалуемого решения. i) Однако сотрудник может обратиться к секретарю соответствующего объединенного Апелляционного совета с изложенной в письменном виде просьбой приостановить действие такого решения в соответствии с пунктом <u>d</u> ниже. В этой просьбе должны быть изложены соответствующие факты и указано, каким образом осуществление принятого решения нанесет прямой и непоправимый ущерб правам сотрудника; ii) при поступлении такой просьбы в безотлагательном порядке учреждается апелляционная коллегия совета, которая незамедлительно приступает к рассмотрению апелляции. Если коллегия после рассмотрения позиций обеих сторон сделает вывод о том, что данное решение не было осуществлено и что его осуществление нанесет непоправимый ущерб подавшему апелляцию сотруднику, она может рекомендовать Генеральному секретарю приостановить действие данного решения: a. до истечения предельного срока, указанного в пункте <u>a</u> (i) или (ii), если апелляция не была подана, или b. если апелляция была подана, - до принятия решения по данной апелляции; iii) решение Генерального секретаря в отношении такой рекомендации обжалованию не подлежит."	<u>Правило о персонале 111.2 с)</u> "с) Ни просьба о пересмотре административного решения в соответствии с пунктом <u>a</u> выше, ни подача апелляции в соответствии с пунктом <u>d</u> ниже не влекут за собой приостановления действия обжалуемого решения. i) Однако сотрудник может обратиться к секретарю соответствующей <u>секции Арбитражного совета</u> с изложенной в письменном виде просьбой приостановить действие такого решения в соответствии с <u>условиями, оговоренными в его статуте</u>. В этой просьбе должны быть изложены соответствующие факты и указано, каким образом осуществление принятого решения нанесет прямой и непоправимый ущерб правам сотрудника;" ii) отменено; отражено в статуте.

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило о персонале 111.2 d)</u> "d) Подаваемая в соответствии с пунктом <u>a</u> апелляция или в соответствии с пунктом <u>c</u> выше просьба относительно приостановления действия решения направляется секретарю соответствующего объединенного апелляционного совета, выбор которого определяется следующим образом: i) для тех сотрудников, которые работают в месте службы, где учрежден совет, или тех, вопросы службы которых входят в ведение структурных подразделений, расположенных в таком месте службы, таковым является данный совет; ii) для бывших сотрудников, для которых последним местом службы было то место службы, где учрежден совет, или бывших сотрудников, вопросы службы которых входили в ведение структурных подразделений, расположенных в таком месте службы, таковым является данный совет; iii) для всех других сотрудников и всех других бывших сотрудников таковым является совет, учрежденный в Нью-Йорке, при этом Генеральный секретарь по просьбе конкретного сотрудника может принять решение о передаче апелляции на рассмотрение любому другому совету или о создании соответствующего специального органа. Такие сотрудники или бывшие сотрудники могут соблюсти сроки, указанные в пунктах <u>a</u> (i) или (ii), путем направления необходимых представлений в эти сроки в любое отделение Организации Объединенных Наций для передачи соответствующему совету."	<u>Правило о персонале 111.2 d)</u> "d) Подаваемая в соответствии с пунктом <u>a</u> апелляция или в соответствии с пунктом <u>c</u> выше просьба относительно приостановления действия решения направляется секретарю соответствующей <u>секции Апелляционного совета</u>, выбор которой определяется следующим образом: i) для тех сотрудников, которые работают в месте службы, где учреждена <u>секция Арбитражного совета</u>, или тех, вопросы службы которых входят в ведение структурных подразделений, расположенных в таком месте службы, таковой является <u>данная секция</u>; ii) для бывших сотрудников, для которых последним местом службы было то место службы, где учреждена <u>секция Арбитражного совета</u>, или бывших сотрудников, вопросы службы которых входили в ведение структурных подразделений, расположенных в таком месте службы, таковой является <u>данная секция</u>; iii) <u>для тех сотрудников, которые работают в Европе, и для бывших сотрудников, последнее место службы которых находилось в Европе, таковой является секция Арбитражного совета в Женеве.</u>

Нынешний текст	Текст с поправками
	iv) для всех других сотрудников и всех других бывших сотрудников таковой является <u>секция Арбитражного совета</u>, учрежденная в Нью-Йорке, при этом Генеральный секретарь по просьбе конкретного сотрудника может принять решение о передаче апелляции на рассмотрение <u>Женевской секции Арбитражного совета</u> или о создании соответствующего специального органа. Такие сотрудники или бывшие сотрудники могут соблюсти сроки, указанные в пунктах <u>a</u> (i) или (ii), путем направления необходимых представлений в эти сроки в любое отделение Организации Объединенных Наций для передачи соответствующей <u>секции Арбитражного совета</u>. " <u>Правило о персонале 112 e-p)</u>

Отменено; отражено в статуте.

Нынешний текст	Текст с поправками
----------------	--------------------

Сопоставимое положение отсутствует.

Правило о персонале 111.3

(Переходное положение)

"Правила о персонале 111.1 и 111.2 считаются действующими в отношении апелляций на административные решения, поданных до 1 января 1996 года a/, если только подавший апелляцию сотрудник не попросит, чтобы апелляция рассматривалась Апелляционным советом."

a/ Генеральный секретарь намерен принять все необходимые меры к тому, чтобы реформу можно было осуществить начиная с 1 января 1996 года. Если по независящим от него обстоятельствам этого сделать не удастся, после консультаций с персоналом будет объявлена новая дата ее осуществления.

/...

В. Дисциплина

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило 110.1 Правил о персонале</u> <u>Недостойное поведение</u>	<u>Правило 110.1 Правил о персонале</u> <u>Недостойное поведение</u>
"Невыполнение сотрудником своих обязанностей в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями и Правилами о персонале или другими соответствующими административными инструкциями или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как неудовлетворительное поведение по смыслу положения 10.2 Положений о персонале, влекущее за собой применение дисциплинарных процедур и принятие дисциплинарных мер в связи с недостойным поведением."	Без изменений.
<u>Правило 110.2 Правил о персонале</u> <u>Отстранение от работы на период проведения расследования и осуществления дисциплинарных процедур</u>	<u>Правило 110.2 Правил о персонале</u> <u>Отстранение от работы на период проведения расследования и осуществления дисциплинарных процедур</u>
"а) Если против сотрудника выдвинуто обвинение в недостойном поведении и Генеральный секретарь примет такое решение, сотрудник может быть отстранен от работы на период проведения расследования и до завершения дисциплинарных процедур на срок, который, как правило, не должен превышать трех месяцев. Такое отстранение от работы осуществляется с сохранением содержания, если только в исключительных случаях Генеральный секретарь не примет решения о том, что следует применить отстранение от работы без сохранения содержания. Это отстранение от работы осуществляется без ущерба для сотрудника и не является дисциплинарной мерой.	а) Без изменений.
б) Сотруднику, который отстраняется от работы в соответствии с пунктом а, должно быть представлено письменное сообщение о причине отстранения от работы и о его возможной продолжительности.	б) Без изменений.

Нынешний текст	Текст с поправками
с) Если отстранение от работы в соответствии с пунктом <u>а</u> осуществляется без сохранения содержания и обвинение в недостойном поведении в последующем не подтверждается, вся сумма, удержанная из оклада, сотруднику возвращается."	с) Без изменений.
<u>Правило 110.3 Правил о персонале</u> <u>Дисциплинарные меры</u>	<u>Правило 110.3 Правил о персонале</u> <u>Дисциплинарные меры</u>
"а) Дисциплинарные меры могут применяться в одной или нескольких следующих формах:	а) Без изменений.
i) письменное порицание со стороны Генерального секретаря; ii) понижение на одну или более ступеней в пределах класса; iii) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса; iv) отстранение от работы без сохранения содержания; v) штраф; vi) понижение в должности; vii) увольнение со службы с уведомлением или без уведомления или компенсации за это независимо от правила 109.3; viii) увольнение в дисциплинарном порядке.	б) Без изменений.
б) По смыслу настоящего правила в качестве дисциплинарных не рассматриваются следующие меры:	
i) замечание, сделанное в письменной или устной форме вышестоящим сотрудником; ii) взыскание денежной задолженности перед Организацией; iii) отстранение от работы в соответствии с правилом 110.2."	

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило 110.4 Правил о персонале</u> <u>Надлежащая процедура</u>	<u>Правило 110.4 Правил о персонале</u> <u>Надлежащая процедура</u>
"a) Никакие дисциплинарные процедуры не могут быть осуществлены в отношении сотрудника, если он или она не были уведомлены о выдвинутых против него или нее обвинениях, а также о праве просить помощи в его или ее защите у другого сотрудника или сотрудника, находящегося на пенсии, и если ему или ей не была в разумных пределах предоставлена возможность ответить на эти обвинения. b) Ни к одному из сотрудников не применяются дисциплинарные меры до тех пор, пока вопрос не направлен в объединенный дисциплинарный комитет для получения рекомендации относительно того, какие меры, если они уместны, следует принять, за исключением следующих случаев, когда такой рекомендации не требуется: i) если по взаимному согласию заинтересованного сотрудника и Генерального секретаря можно отказаться от обращения в объединенный дисциплинарный комитет; ii) при увольнении в дисциплинарном порядке, решение о котором принимает Генеральный секретарь, в случаях, когда тяжесть проступка оправдывает немедленное увольнение со службы.	a) Без изменений. "b) Ни к одному из сотрудников не применяются дисциплинарные меры до тех пор, пока вопрос не направлен в <u>Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций, учрежденный в соответствии с правилом 110.5 Правил о персонале</u>, для получения рекомендации относительно того, какие меры, если они уместны, следует принять, за исключением следующих случаев, когда такой рекомендации не требуется: i) если заинтересованный сотрудник и Генеральный секретарь по взаимному согласию отказались от обращения в <u>Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций</u>; ii) при увольнении в дисциплинарном порядке, решение о котором принимает Генеральный секретарь в случаях, когда тяжесть проступка оправдывает немедленное увольнение со службы.

Нынешний текст	Текст с поправками
с) В случаях увольнения в дисциплинарном порядке, решение о котором принимается без предварительного обращения по данному делу в объединенный дисциплинарный комитет в соответствии с пунктом <u>b</u> (i) и (ii), сотрудник или бывший сотрудник может в течение двух месяцев после получения письменного уведомления об этой мере просить, чтобы эта мера была рассмотрена таким комитетом. Подача такой просьбы не влечет за собой приостановления применения данной меры. После получения рекомендации комитета Генеральный секретарь в кратчайший срок решает вопрос о том, какие меры следует принять в этом отношении. Апелляция в отношении такого решения не может подаваться в объединенную апелляционную коллегия.	с) В случаях увольнения в дисциплинарном порядке, решение о котором принимается без предварительного обращения по данному делу в <u>Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций</u> в соответствии с пунктом <u>b</u> (i) и (ii), сотрудник или бывший сотрудник может в течение двух месяцев после получения письменного уведомления об этой мере обратиться с апелляцией в <u>Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций</u>. Подача такой апелляции не влечет за собой приостановления применения данной меры. После получения рекомендации <u>Дисциплинарного совета Организации Объединенных Наций</u> Генеральный секретарь в кратчайший срок решает вопрос о том, какие меры следует принять в этом отношении. Апелляция в отношении такого решения не может подаваться в <u>Арбитражный совет</u>.
d) Апелляция в отношении дисциплинарной меры, рассмотренной объединенным дисциплинарным комитетом в соответствии с пунктом <u>b</u> или <u>c</u>, может подаваться непосредственно в Административный трибунал Организации Объединенных Наций."	d) Апелляция в отношении дисциплинарной меры, рассмотренной <u>Дисциплинарным советом Организации Объединенных Наций</u> в соответствии с пунктом <u>b</u> и или <u>c</u>, может быть представлена непосредственно в Административный трибунал Организации Объединенных Наций."
<u>Правило 110.5 Правил о персонале Объединенные дисциплинарные комитеты</u>	<u>Правило 110.5 Правил о персонале Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций</u>
"a) Учреждается постоянный объединенный дисциплинарный комитет, который консультирует Генерального секретаря по его просьбе по дисциплинарным вопросам в Центральных учреждениях; аналогичные постоянные комитеты могут учреждаться в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и в таких других отделениях, которые могут быть определены Генеральным секретарем.	"a) <u>Генеральный секретарь учреждает Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций, который консультирует Генерального секретаря по его просьбе по дисциплинарным вопросам в соответствии с его статутом. Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций имеет право рассматривать дисциплинарные вопросы, как это предусмотрено в его статуте.</u>"
b) Генеральный секретарь может также учреждать специальные объединенные дисциплинарные комитеты в этих и других местах службы для рассмотрения конкретного дела или ряда дел."	b) Исключено; порядок рассмотрения дел вне Центральных учреждений изложен в статуте и будет разработан в правилах процедуры Дисциплинарного совета."

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Правило 110.6 Правил о персонале</u> <u>Состав объединенных дисциплинарных комитетов</u>	<u>Правило 110.6 Правил о персонале</u> <u>Состав Дисциплинарного совета</u>
"a) Каждый постоянный объединенный дисциплинарный комитет состоит из:	a) Исключено; положения о составе Дисциплинарного совета содержатся в статье 3 его статута.
i) председателей, назначаемых Генеральным секретарем после консультаций с органом или органами представителей персонала в том месте службы, в котором учрежден комитет;	
ii) членов, назначаемых Генеральным секретарем;	
iii) членов, избираемых персоналом в том месте службы, где учреждается Комитет.	
b) При необходимости в любое время в их состав могут быть включены дополнительные члены, отобранные таким порядком, какой указан в пункте a.	b) Исключено; положения о составе Дисциплинарного совета содержатся в статье 3 его статута.
c) Председатели и члены объединенного дисциплинарного комитета назначаются или избираются на два года, могут быть назначены или избраны повторно и имеют полномочия до тех пор, пока не будут назначены или избраны замещающие их члены при условии, что в течение всего этого времени они являются сотрудниками в том месте службы, где учрежден Комитет.	c) Исключено; положения о сроке полномочий членов Дисциплинарного совета содержатся в статье 3 его статута.
d) Председатель может быть выведен из объединенного дисциплинарного комитета Генеральным секретарем после консультаций с органом или органами представителей персонала в том месте службы, где учрежден Комитет. Назначенные Генеральным секретарем члены могут быть им отозваны. Избранные персоналом члены могут быть отозваны на основе решения, принятого большинством голосов сотрудников в том месте службы, где учрежден комитет, в результате голосования, проводимого по инициативе любого органа представителей персонала в этом месте службы.	d) Исключено; положения о выводе Председателя, заместителя Председателя, членов и альтернативных членов содержатся в статье 3 статута Дисциплинарного совета.

Нынешний текст	Текст с поправками
e) Генеральный секретарь в консультации с органом или органами представителей персонала в том месте, где учрежден объединенный дисциплинарный комитет, назначает Председателя комитета из состава коллегии председателей.	e) Исключено; положения о месторасположении коллегий содержатся в статье 4 статута Дисциплинарного совета.
f) Для рассмотрения каждого дела председатель учреждает коллегию объединенного дисциплинарного комитета в следующем составе: i) председатель коллегии; ii) один член из числа членов, назначаемых Генеральным секретарем; iii) один член из числа членов, избираемых персоналом.	f) Исключено; порядок учреждения коллегий изложен в статье 4 статута Дисциплинарного совета.
Председатель комитета по просьбе той или иной стороны может отстранить председателя или любого члена коллегии от рассмотрения конкретного дела, если, по мнению председателя комитета, это решение обусловлено связью этого члена коллегии с сотрудником, дело которого должно быть рассмотрено, или каким-либо возможным конфликтом интересов. Председатель комитета может также освободить от рассмотрения конкретного дела любого члена коллегии по его просьбе.	Заключительная часть правила 110.6f исключена; этот вопрос рассматривается в статье 5 статута Дисциплинарного совета.
g) Состав специальных объединенных дисциплинарных комитетов аналогичен составу коллегий постоянных комитетов, однако вместо членов, избираемых персоналом, в него входят члены, назначаемые органом или органами представителей персонала в том месте службы, где учрежден комитет, при условии, что, если в течение установленного Генеральным секретарем периода не будет произведено назначений, он может осуществить назначение после консультации с органом или органами представителей персонала.	g) Исключено; вопрос о составе коллегий, рассматривающих дисциплинарные дела вне Центральных учреждений, рассматривается в статье 3 статута Дисциплинарного совета."

Нынешний текст	Текст с поправками
h) Любое дело, касающееся сотрудника, работающего в месте службы, где учрежден постоянный объединенный дисциплинарный комитет, передается на рассмотрение этого комитета, если Генеральный секретарь не посчитает, что существует веское основание для передачи этого дела на рассмотрение постоянного комитета в другом месте службы или на рассмотрение специального комитета в том же или в другом месте службы." <u>Правило 110.7 Правил о персонале</u> <u>Порядок работы объединенного дисциплинарного комитета</u> "a) При рассмотрении дела объединенный дисциплинарный комитет действует с максимальной оперативностью и прилагает все усилия к тому, чтобы представить свою рекомендацию Генеральному секретарю в течение четырех недель после передачи этого дела на его рассмотрение. b) Обычно процедура рассмотрения дел в объединенном дисциплинарном комитете ограничивается первоначальным письменным изложением дела, а также краткими заявлениями и ответными заявлениями, которые могут быть сделаны устно или письменно, но безотлагательно. Если комитет считает, что ему необходимы показания заинтересованного сотрудника или других свидетелей, он может по своему собственному усмотрению получить такие показания в письменной форме, в виде их непосредственного изложения комитету, одному из его членов или другому сотруднику, выступающему в качестве доверенного лица, либо по телефону или с использованием других средств связи.	h) Исключено; в статье 4 статута Дисциплинарного совета рассматривается вопрос о географической юрисдикции коллегий. <u>Правило 110.7 Правил о персонале</u> <u>Порядок работы Дисциплинарного совета</u> "a) Исключено; вопрос о порядке работы Дисциплинарного совета рассматривается в статье 5 его статута. b) Исключено; эти вопросы будут рассматриваться в правилах процедуры Дисциплинарного совета.

Нынешний текст	Текст с поправками
с) Каждый постоянный объединенный дисциплинарный комитет принимает свои собственные правила процедуры, которые должны быть совместимы с настоящими Правилами о персонале и с любыми действующими административными инструкциями, а также с требованиями соблюдения надлежащей процедуры. Специальный комитет применяет правила процедуры объединенного дисциплинарного комитета Центральных учреждений, исключение составляют другие такие правила, которые он будет применять согласно своему решению в соответствии с требованиями соблюдения надлежащей процедуры.	с) Исключено; этот вопрос рассматривается в статье 5 статута Дисциплинарного совета.
d) Объединенный дисциплинарный комитет позволяет сотруднику организовать изложение его или ее дела в комитете любым другим сотрудником или сотрудником, вышедшим на пенсию, в том же месте службы, где учрежден комитет."	d) Исключено; этот вопрос рассматривается в статье 5 статута Дисциплинарного совета.

Нынешний текст	Текст с поправками
----------------	--------------------

Эквивалентное правило отсутствует.

Правило 110.8 Правил о персонале
Исключения

Поправки к правилам 110.4b, c и d, 110.5, 110.6 и 110.7 Правил о персонале не применяются по отношению к Программе развития Организации Объединенных Наций (и органам, которыми она управляет) или Детскому фонду Организации Объединенных Наций.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Проект бюллетеня Генерального секретаря

Статут Арбитражного совета Организации Объединенных Наций (с пояснительным комментарием)*

Статья 1

Учреждение

В соответствии с полномочиями, предоставленными Генеральному секретарю на основании положения о персонале 11.1, настоящим Статутом учреждается Арбитражный совет Организации Объединенных Наций, которому присваивается название: Арбитражный совет Организации Объединенных Наций (далее именуемый Арбитражным советом).

Комментарий к статье 1

В соответствии со статьей 1 учреждается Арбитражный совет вместо Объединенного апелляционного совета. Положения статьи 1 основываются на положениях статьи 1 статута Административного трибунала.

Статья 2

Компетенция и юрисдикция

1. В компетенцию Арбитражного совета входит рассмотрение апелляций сотрудников Организации Объединенных Наций в связи с несоблюдением договоров об их найме или условий назначения таких служащих и вынесение по ним рекомендаций.

2. С письменного согласия Генерального секретаря и подавшего апелляцию сотрудника Арбитражный совет в согласованных пределах полномочен выносить решения по апелляции сотрудника в связи с несоблюдением договора о его или ее найме или условий назначения такого сотрудника.

3. Термины "договоры" и "условия назначения" в пунктах 1 и 2 данной статьи охватывают Положения о персонале и Правила о персонале, все соответствующие резолюции и решения Генеральной Ассамблеи и все дополнительные административные инструкции, опубликованные на их основе, действующие в то время, к которому относится апелляция на их несоблюдение, исключая а) Положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и правила, опубликованные на их основе; б) апелляции, касающиеся дисциплинарных мер и процедур на основании статьи X (Дисциплинарные меры) Положений о персонале и главы X (Дисциплинарные меры и процедуры) Правил о персонале и дополнительных административных инструкций, опубликованных на их основе; и с) апелляции, касающиеся исключительно служебной аттестации сотрудников; вместе с тем Арбитражный совет компетентен рассматривать апелляции, касающиеся административных

* При публикации бюллетеня текст комментария будет снят.

решений, которые вытекают из результатов служебной аттестации и влияют на условия службы сотрудника.

4. По просьбе любой из сторон или по предложению Председателя Арбитражного совета или по предложению коллегии Арбитражного совета, занимающейся данной апелляцией, сторонам может быть предложено попытаться решить спор через согласительную процедуру в соответствии с правилами, установленными Арбитражным советом.

5. Однако Арбитражный совет не вправе принимать к рассмотрению какие-либо апелляции или просьбы о согласительной процедуре, если апелляция была подана до 1 января 1996 года и сотрудник не обратился с просьбой о рассмотрении его апелляции Арбитражным советом.

6. В случае спора о компетенции Арбитражного совета вопрос первоначально разрешается Арбитражным советом, однако любая из сторон может обжаловать это решение, ссылаясь на ошибку в праве, в Административном трибунале Организации Объединенных Наций.

Комментарий к статье 2

1. В соответствии со статьей 2.1 Арбитражный совет наделяется полномочиями Объединенного апелляционного совета, вместо которого он создается. Арбитражный совет не занимается ни пенсионными вопросами, ни вопросами, касающимися соблюдения дисциплины или служебной аттестации.

2. В соответствии со статьей 2.2 Арбитражный совет с согласия Генерального секретаря и сотрудника, и в рамках достигнутой между ними договоренности, полномочен выносить решения, имеющие обязательную силу. Это отражает арбитражную практику, когда вопрос об арбитраже и его рамках решается на добровольной основе.

3. Положения статей 2.1 и 2.2 заменяют ряд содержащихся в отменяемом правиле о персонале 111.1 положений о юрисдикции и полномочиях объединенных апелляционных советов (другие положения этого правила и отдельные положения правила 111.2 будут включены в правила процедуры Арбитражного совета).

4. Статья 2.3 предусматривает, что Арбитражный совет должен принимать решения по рассматриваемым делам с учетом условий назначения сотрудников. Это положение соответствует статье 2 статута Трибунала. Следует отметить, что ряд дел исключается из юрисдикции Арбитражного совета, поскольку существуют другие механизмы для рассмотрения таких апелляций. Таким образом, дела, связанные с пенсиями и дисциплиной, исключаются так же, как и апелляции, связанные со служебной аттестацией. Вместе с тем юрисдикция Арбитражного совета будет распространяться на административные решения, принимаемые по результатам служебной аттестации, которые касаются контрактного статуса сотрудника, например повышения в должности или прекращения службы.

5. В соответствии со статьей 2.4 Арбитражный совет наделяется полномочиями предлагать сторонам попытаться решить спор через согласительную процедуру. Вместе с тем сам Арбитражный совет не может участвовать в переговорах по урегулированию, и он не должен уведомляться о содержании предложений по урегулированию.

6. Статья 2.5 является переходной мерой. Дата вступления статута в силу является предварительной.

7. В статье 2.6 Арбитражному совету предоставляются полномочия определять, обладает ли он юрисдикцией, при этом за каждой из сторон сохраняется право на обжалование в Трибунале на основании ошибки в праве. Если вопрос права связан с релевантностью определенных факторов, как, например, в том случае, когда вопрос компетенции и приемлемости связан с соответствующими факторами, относящимися к вопросу о своевременности, такие факторы в случае подачи апелляции будут также рассматриваться Трибуналом.

Статья 3

Состав

1. В состав Апелляционного совета входят 10 членов: Председатель, альтернативный Председатель, четыре члена и четыре альтернативных члена, которые должны быть гражданами разных государств. Члены Арбитражного совета должны иметь следующую квалификацию:

- a) иметь законченное юридическое образование;
- b) иметь разрешение практиковать в области права и состоять членом национальной ассоциации юристов, ассоциации юристов по трудовым спорам или эквивалентной организации в течение по крайней мере 10 лет;
- c) иметь опыт разбирательства трудовых споров;
- d) не иметь трудовых отношений с Организации Объединенных Наций в течение двух лет до назначения.

2. Председатель и альтернативный Председатель Арбитражного совета назначаются Генеральным секретарем после консультаций с персоналом в рамках объединенных органов персонала и администрации, созданных в соответствии с положением о персонале 11.2, на один трехгодичный срок без возможности продления на дополнительный срок.

3. Четыре члена и четыре альтернативных члена назначаются Генеральным секретарем после консультаций с персоналом в рамках объединенных органов персонала и администрации, созданных в соответствии с положением о персонале 8.2, на двухгодичный срок с возможностью продления еще на два года.

4. Вознаграждение членов Арбитражного совета устанавливается Генеральным секретарем, периодически пересматривается и сообщается Ассамблее.

5. Члены Арбитражного совета будут иметь статус должностных лиц Организации Объединенных Наций при выполнении функций, предусмотренных настоящим статутom. Члены Арбитражного совета не являются сотрудниками Организации Объединенных Наций и не могут быть назначены сотрудниками Организации Объединенных Наций после истечения срока своих полномочий.

6. Председатель, альтернативный Председатель, любой член или любой альтернативный член Арбитражного совета могут быть выведены из состава Совета

Генеральным секретарем лишь на основании неправомерного поведения и после предоставления им возможности ответить на обвинения в неправомерном поведении. Указанное лицо в течение 90 дней после его вывода из состава Совета может обжаловать это решение в Административном трибунале в соответствии с его статутom.

Комментарий к статье 3

1. В статьях 3.1-3.3 определяется квалификация членов Арбитражного совета и характер и продолжительность их назначения.
2. В статьях 3.4-3.6 рассматриваются вопросы вознаграждения, статуса и вывода членов Арбитражного совета из его состава.

Статья 4

Коллегии и Председатель

1. Арбитражный совет будет разделен на две секции, расположенные в Нью-Йорке и Женеве. Женевская секция будет рассматривать апелляции сотрудников, которые работают в Европе или работой которых руководят из Европы, и бывших сотрудников, которые работали в Европе или работой которых руководили из Европы, включая всех сотрудников Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, но исключая сотрудников, работающих в миссиях по поддержанию мира. Нью-йоркская секция будет рассматривать апелляции сотрудников, работающих в других местах, и бывших сотрудников, работавших в других местах, и апелляции сотрудников, работающих в миссиях по поддержанию мира, или бывших сотрудников, работавших в миссиях по поддержанию мира.

2. Дела будут рассматриваться коллегией из трех человек в составе Председателя или альтернативного Председателя и двух членов или альтернативных членов.

3. Председатель возглавляет работу в ходе всех слушаний в коллегии по данной апелляции, однако если он не может делать это, работа соответствующей коллегии возглавляется альтернативным Председателем.

4. Если оказывается, что нью-йоркская и женевская секции Арбитражного совета занимаются делами, которые могут привести к различным результатам по одному и тому же вопросу, дела могут быть, при наличии возможности, объединены, и решение по ним может быть вынесено одной, а не обеими секциями.

Комментарий к статье 4

В статье 4 определяются структура и функционирование коллегий, которые будут рассматривать апелляции.

Статья 5

Правила процедуры

1. Арбитражный совет в присутствии большинства своих членов устанавливает свои собственные правила, которые охраняют права Генерального секретаря и персонала на

/...

надлежащую правовую процедуру, обеспечивают эффективное и оперативное рассмотрение апелляций и предусматривают механизм рассмотрения просьб о приостановлении действия в течение десяти дней после получения просьбы. Проект таких правил или любые предлагаемые к нему поправки представляются на рассмотрение Генерального секретаря, чьи комментарии отражают мнение Координационного комитета персонала и администрации, созданного в соответствии с положением о персонале 8.2.

2. Коллегия может принять решение, при наличии соответствующих оснований, приостановить действие любого из правил процедуры. Причина принятия такого решения должна быть изложена в ее рекомендации или решении.

3. Арбитражный совет публикует свои правила.

Комментарий к статье 5

1. Поскольку Арбитражный совет является и должен являться независимым органом, он должен устанавливать свои собственные правила процедуры, хотя Совету уместно консультироваться с Генеральным секретарем с целью выяснения его мнения. Для содействия использованию арбитража, решения которого имеют обязательную силу, а также для выполнения требований положения о персонале 8.1 настоятельно необходимо, чтобы Генеральный секретарь препровождал Совету замечания персонала и администрации, высказанные в рамках объединенного органа персонала и администрации, созданного в соответствии с положением о персонале 8.2.

2. Коллегия может приостановить действие любого из правил процедуры, однако должна разъяснить, почему действие данного правила приостановлено.

Статья 6

Прием апелляций на рассмотрение

Апелляция принимается на рассмотрение, если она подается в течение определенного срока и в соответствии с условиями, изложенными в правиле 111.2а, действующими в период предполагаемого несоблюдения. Арбитражный совет может приостановить действие этого правила о сроках.

Комментарий к статье 6

В статье 6 предусматривается, что апелляция принимается к рассмотрению Арбитражным советом только в том случае, если сотрудник подает ее в установленные сроки, за исключением случаев, когда Совет приостанавливает действие этого правила о сроках.

Статья 7

Полномочия

1. Коллегия Арбитражного совета компетентна рассматривать просьбу заявителя о приостановлении действия обжалуемого решения.

2. По получении просьбы о приостановлении действия обжалуемого решения в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи безотлагательно учреждается и незамедлительно приступает к работе коллегия Арбитражного совета. Если группа, рассмотрев позицию обеих

сторон, определит, что вынесенное решение не было осуществлено и что осуществление решения, принятого Генеральным секретарем, причинит непоправимый ущерб заявителю, она может рекомендовать Генеральному секретарю приостановить действие данного решения до завершения ею слушания данного дела или на определенный период времени. Если группа осуществляет свои полномочия в соответствии со статьей 2.2 настоящего статута, она может в рамках достигнутой между сторонами договоренности о передаче споров в арбитраж, решения которого имеют обязательную силу, издать приказ о приостановлении рассмотрения дела до завершения группой своей работы или на определенный период времени.

3. Решение Генерального секретаря, принятое по рекомендации группы относительно приостановления рассмотрения дела, обжалованию не подлежит.

4. Если коллегия Арбитражного совета установит факт несоблюдения контракта о найме или условий найма заявителя, она может, в зависимости от обстоятельств, рекомендовать или издать приказ об отмене конкретного решения или конкретного выполнения соответствующего обязательства. Однако одновременно с этим коллегия рекомендует или устанавливает, в зависимости от обстоятельств, сумму компенсации, подлежащей выплате заявителю, если в течение 30 дней с момента получения уведомления о вынесенной в зависимости от обстоятельств рекомендации или имеющим обязательную силу арбитражном решении Генеральный секретарь принимает решение в интересах Организации Объединенных Наций о необходимости выплаты заявителю компенсации без вынесения дополнительных решений по данному делу при условии, что размер такой компенсации соответствует размеру компенсации, присуждаемой Административным трибуналом Организации Объединенных Наций в аналогичных случаях, и не превышает размера компенсации, эквивалентного чистому базовому окладу заявителя за два года. Однако коллегия Арбитражного совета может в исключительных случаях, когда это, по ее мнению, является оправданным, рекомендовать или выносить решение в зависимости от обстоятельств о более значительном возмещении. Заявление с изложением причин принятия такой рекомендации или арбитражного решения прилагается к рекомендации или арбитражному решению.

5. Коллегия Арбитражного совета может рекомендовать или присуждать, в зависимости от обстоятельств, выплатить компенсацию сотруднику за фактически понесенные убытки. Коллегия Арбитражного совета может не присуждать и не рекомендовать покрытие штрафных убытков или убытков, присуждаемых в порядке наказания.

6. Коллегия Арбитражного совета руководствуется в своей работе положениями и правилами о персонале, директивными инструкциями, упомянутыми в статье 2.3, и судебной практикой Административного трибунала Организации Объединенных Наций и рассматривает свои собственные ранее принятые решения и сделанные рекомендации, а также решения и рекомендации других органов, но при этом такие ранее принятые решения или вынесенные рекомендации не являются для нее обязательными.

Комментарий к статье 7

1. В статьях 7.1-7.3 рассматривается вопрос приостановления действия. Когда Арбитражный совет выступает в роли консультативного органа, его полномочия аналогичны полномочиям Объединенной апелляционной коллегии. В случае арбитража, решения которого имеют обязательную силу, Арбитражный совет использует свои полномочия на принятие решения о приостановлении действия в той мере, в которой это предусмотрено сторонами в их соглашении об арбитражном разбирательстве.

2. Статья 7.4 основана на полномочиях, которыми наделен Трибунал в статье 9.1 его статута.

3. Статья 7.5 наделяет Арбитражный совет правом присуждать убытки в той мере, в которой это позволяет судебная практика Административного трибунала. Однако Арбитражный совет не наделен полномочиями присуждать штрафные убытки или убытки в порядке наказания. Обычно в национальных правовых системах предусматривается присуждение штрафных убытков или убытков в порядке наказания лишь в тех случаях, когда имеет место преднамеренное правонарушение или грубая небрежность; в таких случаях надлежащим курсом действий для Организации будет принятие дисциплинарных мер в отношении совершившего правонарушение сотрудника или взыскание с него или нее компенсации за покрытый Организацией фактический ущерб, причиненный жертве.

4. В статье 7.6 предусматривается, что коллегии Арбитражного совета будут руководствоваться Положениями о персонале и Правилами о персонале, включая все вспомогательные директивные инструкции, более подробно изложенные в статье 2.3 статута, и практикой Административного трибунала, но при этом ранее принятые решения данной или других коллегий Арбитражного совета не будут иметь для них обязательную силу.

Статья 8

Рекомендации и решения

1. В рекомендации или имеющем обязательную силу решении Арбитражного совета излагаются фактические обстоятельства, обусловившие его рекомендацию или решение, а также его оценка доказательств, на основе которых Совет согласился с этими фактическими обстоятельствами.

2. Коллегия Арбитражного совета принимает все решения как по рекомендациям, так и по имеющим обязательную силу решениям большинством голосов.

3. Решения, имеющие обязательную силу, вынесенные коллегией Арбитражного совета, публикуются на рабочих языках Совета, т.е. на английском и французском языках.

Комментарий к статье 8

1. В статье 8.1 принимается во внимание тот факт, что при подаче первоначальной апелляции стороны часто оспаривают существенные вопросы обстоятельств дела. Это положение обязывает Арбитражный совет включать в свои рекомендации или имеющие обязательную силу решения установленные им обстоятельства по всем существенным вопросам факта и излагать свою оценку доказательств, на основе которых Совет сделал свое заключение.

2. Решения, имеющие обязательную силу, будут публиковаться так же, как публикуются решения Административного трибунала.

Статья 9

Апелляции

1. Если Генеральный секретарь отклоняет рекомендацию Арбитражного совета или не принимает решения по рекомендации Арбитражного совета в течение 30-дневного срока с момента получения уведомления о вынесенной рекомендации и если рекомендация, одобренная Генеральным секретарем, не отвечает интересам заявителя, данный сотрудник

/...

имеет право обратиться в Административный трибунал с апелляцией в соответствии со статьей 7 статута Трибунала.

2. В течение 90-дневного срока с момента получения уведомления о принятом решении Арбитражного совета, имеющем обязательную силу, любая из сторон может испросить разрешение Административного трибунала на подачу апелляции, но только по одной или нескольким перечисленным ниже причинам:

- а) ошибка в праве;
- б) серьезная процедурная ошибка, приведшая к вынесению неправосудного решения;
- с) серьезная ошибка в факте, приведшая к вынесению неправосудного решения.

Комментарий к статье 9

1. Статья 9.1 основывается на положениях статута Трибунала, и в ней отражены основные элементы существующей системы апелляций по рекомендациям, вынесенным Арбитражным советом.

2. Статья 9.2 касается случаев, в которых Арбитражный совет выносит имеющие обязательную силу решения, и она ограничивает возможности подачи апелляций в Трибунал в связи с ошибкой в праве, а также серьезной процедурной ошибкой или ошибкой в факте, приведшими к вынесению неправосудного решения. Цель такого ограничения состоит в том, чтобы содействовать незамедлительному урегулированию споров и использовать Трибунал исключительно для рассмотрения дел, затрагивающих вопросы права, вопросы общего применения положений или дел, касающихся вынесения неправосудного решения.

Статья 10

Поправки

Настоящий статут может изменяться Генеральным секретарем после одобрения Генеральной Ассамблеей предлагаемых изменений.

Комментарий к статье 10

Эта статья предусматривает, что поправки к статуту Арбитражного совета должны утверждаться Генеральной Ассамблеей, поскольку решения Совета будут иметь для Организации обязательную силу. Это положение основывается на положении о персонале 12.3, которое предусматривает представление правил о персонале на утверждение Ассамблее (положение о персонале 12.3).

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Изменения к статуту Административного трибунала Организации Объединенных Наций: тексты и комментарии со сравнительной таблицей

A. Поправки к статье 2

a) Включить новую статью 2.2, которая гласит:

"В компетенцию Трибунала входит слушание и принятие решений по заявлениям Генерального секретаря или сотрудника, обжалующих решение Арбитражного совета Организации Объединенных Наций (ниже именуемый "Арбитражным советом") на том основании, что:

- a) Арбитражный совет допустил ошибку в праве; или
- b) Арбитражный совет допустил серьезную ошибку в факте, приведшую к вынесению неправосудного решения; или
- c) Арбитражный совет допустил серьезную процедурную ошибку, приведшую к вынесению неправосудного решения".

b) Изменить номер статьи 2.2 на 2.3 и включить следующие новые статьи 2.3с и d:

"с) Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, обжалующий решение Арбитражного совета;

d) Председатель, заместитель Председателя, член или альтернативный член Арбитражного совета в случае увольнения Генеральным секретарем".

Комментарий

1. В соответствии с положениями новой статьи 2.2 в компетенцию Трибунала входит "слушание и вынесение решений по заявлениям" (формулировка, употребленная в статье 2.1) как Генерального секретаря Организации Объединенных Наций, так и сотрудника, обжалующих решение Арбитражного совета.

2. После внесения поправок и изменения нумерации статьи 2.3с и d отражают тот факт, что в соответствии с положениями статута Арбитражного совета в Трибунал могут обращаться Генеральный секретарь в качестве заявителя, а также сотрудники Организации Объединенных Наций и любой освобожденный от должности член Арбитражного совета.

3. Трибуналу потребуются опубликовать правила процедуры, регулирующие подготовку и слушание апелляций по решениям Арбитражного совета.

В. Поправки к статье 6

Редакционные поправки, обусловленные изменениями в статье 2

Внести следующие поправки в статьи 6.2d и e:

Заменить фразу "пункт 2 статьи 2" фразой "пункт 3 статьи 2".

Комментарий

Эта поправка вносится с учетом того, что пункт 2 статьи 2 был перенумерован в пункт 3.

С. Поправки к статье 7

1. Редакционные поправки (с учетом создания Арбитражного совета Организации Объединенных Наций) (подчеркнуты новые формулировки)

а) Внести следующие поправки в статью 7.1:

"Жалоба может быть принята только после того, как заинтересованное лицо предварительно представит спор в смешанную апелляционную коллегия, предусмотренную положениями о персонале, или в Арбитражный совет, учрежденный в соответствии с Положениями о персонале Организации Объединенных Наций, и после того, как последняя сообщит о своем заключении или вынесенном решении, в зависимости от обстоятельств, Генеральному секретарю ...".

б) Изменить начало статьи 7.2 следующим образом:

"Если объединенная апелляционная коллегия или Арбитражный совет, упомянутый в пункте 1 настоящей статьи, выносят положительную рекомендацию по представленной им жалобе ...".

с) Внести следующие поправки в статью 7.3:

"Если объединенная апелляционная коллегия или Арбитражный совет, упомянутый в пункте 1 настоящей статьи, выносят рекомендации не в пользу заявителя, то в этих случаях заявление принимается, кроме случаев, когда объединенная апелляционная коллегия или Арбитражный совет, упомянутый в пункте 1 настоящей статьи, единогласно признают ее явно не заслуживающей внимания".

д) Внести следующие поправки в статью 7.4:

"Жалоба не принимается, если она не была подана в течение 90 дней после соответствующих дат и сроков, указанных выше, в пункте 2, или в течение 90 дней после даты сообщения заключения объединенной апелляционной коллегии или Арбитражного совета, упомянутого в пункте 1 настоящей статьи, содержащего рекомендации не в пользу заявителя. Тем не менее, если наследники умершего сотрудника или опекуны сотрудника, лишенного возможности вести собственные дела, подают заявление от имени такого сотрудника, указанный срок продлевается в его пользу до одного года".

2. Поправки по существу

Внести следующие поправки в статью 7.6 и включить новый пункт b:

"а) Подача заявления об обжаловании рекомендации объединенной апелляционной коллегии или Арбитражного совета, упомянутого в пункте 1 настоящей статьи, не влечет за собой приостановления исполнения обжалуемого решения.

b) В случае подачи заявления об обжаловании решения Арбитражного совета исполнение решения приостанавливается до тех пор, пока Трибунал не вынесет решения по существу рассматриваемого заявления".

Комментарий

1. В статьях 7.1-7.4 содержатся несущественные поправки, внесенные с учетом того факта, что в Организации Объединенных Наций объединенная апелляционная коллегия заменена Арбитражным советом. Первоначальные формулировки сохранены для других организаций, которые приняли статут Трибунала; исключение составляет то, что из статьи 7.4 исключено второе предложение, поскольку оно касается только первой сессии Трибунала.

2. Формулировки статьи 7.5 изменены с учетом того, что решения, вынесенные Арбитражным советом, не могут рассматриваться так же, как и рекомендации ОАК, поскольку в отношении таких рекомендаций Генеральный секретарь принял решение, являющееся, по его мнению, правильным. Что касается того или иного решения Арбитражного совета, Генеральный секретарь может обжаловать решение, которое, по его мнению, является ошибочным. В этой связи основное правило утрачивает свою силу: решение Арбитражного совета подлежит исполнению только после того, как Трибунал вынесет решение по существу рассматриваемого заявления.

D. Поправка к статье 9.1

Внести следующую поправку в статью 9.1:

"1. Если Трибунал находит жалобу в соответствии с пунктом 1 статьи 2 обоснованной ...".

Комментарий

1. Статья 9 касается заявлений, помимо заявлений относительно обжалования имеющих обязательную силу решений Арбитражного совета, которые рассматриваются отдельно в статье 9 бис, поскольку подателем таких заявлений может быть либо Генеральный секретарь, либо тот или иной сотрудник, и обжалуемое решение уже не является решением Генерального секретаря, а является решением, вынесенным Арбитражным советом.

2. Данная поправка не влечет за собой никаких существенных изменений.

E. Включить новую статью 9 бис:

"Трибунал рассматривает заявления относительно обжалования решений Арбитражного совета и выносит решение по таким заявлениям в соответствии с пунктом 2 статьи 2".

Комментарий

1. В соответствии со статьей 9 бис Трибунал наделяется полномочиями по рассмотрению заявлений Генерального секретаря или того или иного сотрудника относительно обжалования решения Арбитражного совета, имеющего обязательную силу.
2. Трибунал может отклонить заявление, и в этом случае судебное решение, вынесенное Арбитражным советом, будет являться окончательным (в соответствии с процедурой, предусмотренной в статье 11 статута, позволяющей той или иной стороне обратиться с заявлением в Комитет по заявлениям о пересмотре решений Административного трибунала).
3. Трибунал может удовлетворить апелляцию, подтвердив, изменив или отклонив решение Арбитражного совета, в зависимости от того, какой точки зрения он придерживается по вопросу о правомочности вынесенного решения.

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Статья 2</u> "1. В компетенцию Трибунала входит слушание и решение дел по заявлениям относительно несоблюдения договоров о найме сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций или условий найма этих сотрудников. Термины "договоры" и "условия найма" включают все соответствующие положения и правила, действовавшие в то время, к которому относится заявление о несоблюдении, включая положения о пенсиях для персонала." Аналогичное положение отсутствует.	<u>Статья 2</u> 1. Без изменений. "2. <u>В компетенцию Трибунала входит также слушание и решение дел по заявлениям Генерального секретаря или сотрудника, обращающихся с апелляцией на решение Арбитражного совета Организации Объединенных Наций (далее именуемого "Арбитражным советом") на том основании, что:</u> а) <u>Арбитражный совет допустил ошибку в праве; или</u> b) <u>Арбитражный совет допустил серьезную ошибку в фактах, приведшую к вынесению неправосудного решения; или</u> с) <u>Арбитражный совет допустил серьезную процессуальную ошибку, приведшую к вынесению неправосудного решения.</u> 3. В Трибунал может обратиться:
"2. В Трибунал может обратиться:	

Нынешний текст	Текст с поправками
а) любой сотрудник Секретариата Организации Объединенных Наций даже после прекращения его службы, или любой правопреемник такого сотрудника, после смерти последнего; б) любое лицо, которое может доказать, что ему принадлежат права, вытекающие из какого-либо договора о найме или условий назначения, включая постановления положений и правил о персонале, на которые мог бы сослаться такой сотрудник." Аналогичное положение отсутствует. Аналогичное положение отсутствует. "3. В случае спора о компетенции Трибунала вопрос разрешается постановлением Трибунала. 4. Трибунал, однако, не вправе принимать к рассмотрению каких-либо дел, если основание для заявления возникло ранее 1 января 1950 года." <u>Статья 6</u> "1. На основе положений настоящего Статута Трибунал устанавливает свои правила. 2. В эти правила включаются положения относительно: а) выборов Председателя и его заместителей; б) состава Трибунала на его сессиях; с) подачи заявлений и производства по ним;	а) любой сотрудник Секретариата Организации Объединенных Наций даже после прекращения его службы, или любой правопреемник такого сотрудника, после смерти последнего; б) любое лицо, которое может доказать, что ему принадлежат права, вытекающие из какого-либо договора о найме или условий назначения, включая постановления положений и правил о персонале, на которые мог бы сослаться такой сотрудник; с) <u>Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, обращающийся с апелляцией на решение Арбитражного совета;</u> д) <u>Председатель, альтернативный председатель, член или альтернативный член Арбитражного совета в случае увольнения Генеральным секретарем.</u>" 4. Без изменений, за исключением изменения нумерации пункта. 5. Без изменений, за исключением изменения нумерации пункта. <u>Статья 6</u> 1. Без изменений. 2. Без изменений. а) Без изменений. б) Без изменений. с) Без изменений.

Нынешний текст	Текст с поправками
d) вступления в дела лиц, имеющих право обращаться в Трибунал на основании пункта 2 статьи 2, чьи права могут быть затронуты решением; e) заслушания - для информационных целей - лиц, имеющих право обращаться в Трибунал на основании пункта 2 статьи 2, даже если они не являются сторонами в деле; и вообще f) других вопросов, относящихся к функционированию Трибунала."	"d) вступления в дела лиц, имеющих право обращаться в Трибунал на основании пункта <u>3</u> статьи 2, чьи права могут быть затронуты решением; e) заслушания - для информационных целей - лиц, имеющих право обращаться в Трибунал на основании пункта <u>3</u> статьи 2, даже если они не являются сторонами в деле; и вообще" f) Без изменений.
<u>Статья 7</u> "1. Заявление может быть принято только после того, как заинтересованное лицо предварительно представит спор в объединенную апелляционную коллегия, предусмотренную положениями о персонале, и после того, как эта коллегия сообщит свое заключение Генеральному секретарю, за исключением случаев, когда Генеральный секретарь и заявитель соглашаются представить заявление непосредственно в Административный трибунал. 2. Если рекомендации объединенной коллегии поддерживают представленное заявление, то в таком случае поданное в Трибунал заявление принимается после того, как Генеральный секретарь: a) отклонил рекомендации; b) не принял никакого решения в течение тридцати дней по сообщении ему заключения; или c) не выполнил рекомендаций в течение тридцати дней по сообщении ему заключения.	<u>Статья 7</u> "1. Заявление может быть принято только после того, как заинтересованное лицо предварительно представит <u>апелляцию</u> в объединенную апелляционную коллегия, предусмотренную положениями о персонале, <u>или в Арбитражный совет, учрежденный в соответствии с положениями о персонале Организации Объединенных Наций</u>, и после того, как этот Совет сообщит свое заключение <u>или решение, в зависимости от обстоятельств</u>, Генеральному секретарю, за исключением случаев, когда Генеральный секретарь и заявитель соглашаются представить заявление непосредственно в Административный трибунал. 2. Если <u>рекомендация</u> <u>объединенной апелляционной коллегии или Арбитражного совета, упомянутого в пункте 1 настоящей статьи</u>, поддерживает представленное заявление, то в таком случае поданное в Трибунал заявление принимается, если Генеральный секретарь: a) отклонил рекомендации; b) не принял никакого решения в течение тридцати дней по сообщении ему заключения; или c) не выполнил рекомендаций в течение тридцати дней по сообщении ему заключения.

Нынешний текст	Текст с поправками
3. Если рекомендации, вынесенные объединенной коллегией и принятые Генеральным секретарем, неблагоприятны для заявителя, заявление принимается, кроме случаев, когда объединенная коллегия единогласно признает его явно не заслуживающим внимания.	3. Если рекомендации, вынесенные <u>объединенной апелляционной коллегией или Арбитражным советом, упомянутым в пункте 1 настоящей статьи</u>, неблагоприятны для заявителя, заявление принимается, кроме случаев, когда <u>объединенная апелляционная коллегия или Арбитражный совет, упомянутый в пункте 1 настоящей статьи</u>, единогласно признают его явно не заслуживающим внимания.
4. Заявление не принимается, если оно не было подано в течение девяноста дней после дат и сроков, указанных выше в пункте 2, или в течение девяноста дней после даты сообщения заключения объединенной коллегии, содержащего неблагоприятные для заявителя рекомендации. Если условия, в силу которых заявление может быть принято Трибуналом в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящей статьи, наступили до объявления даты первой сессии Трибунала, то исчисление 90-дневного срока начинается с этой последней даты. Тем не менее, если наследники умершего сотрудника или опекун сотрудника, не имеющего возможности вести собственные дела, подают заявление от имени такого сотрудника, указанный срок должен быть продлен в его пользу до одного года.	4. Заявление не принимается, если оно не было подано в течение девяноста дней после дат и сроков, указанных выше в пункте 2, или в течение девяноста дней после даты сообщения <u>заключения объединенной апелляционной коллегии или Арбитражного совета, упомянутого в пункте 1 настоящей статьи</u>, содержащего неблагоприятные для заявителя рекомендации. Тем не менее, если наследники умершего сотрудника или опекун сотрудника, не имеющего возможности вести его <u>или ее</u> собственные дела, подают заявление от имени такого сотрудника, указанный срок должен быть продлен в его <u>или ее</u> пользу до одного года."
5. В любом конкретном случае Трибунал может вынести решение о приостановлении действия постановлений, касающихся сроков.	5. Без изменений.
6. Подача заявления не вызывает приостановления исполнения оспариваемого решения.	"6. а) Подача заявления <u>об обжаловании рекомендации объединенной апелляционной коллегии или Арбитражного совета, упомянутого в пункте 1 настоящей статьи</u>, не вызывает приостановления исполнения оспариваемого решения; б) <u>в случае подачи заявления об обжаловании решения Арбитражного совета исполнение данного решения приостанавливается до тех пор, пока Трибунал не вынесет решения по существу рассматриваемого заявления.</u>"

Нынешний текст	Текст с поправками
7. Заявления могут подаваться на любом из пяти официальных языков Организации Объединенных Наций."	7. Без изменений.

Нынешний текст	Текст с поправками
<u>Статья 9</u> "1. Если Трибунал находит заявление обоснованным, он распоряжается об отмене оспариваемого решения или о реальном исполнении соответствующего обязательства. При этом Трибунал определяет сумму компенсации, которая должна быть уплачена заявителю за понесенный вред, если в течение тридцати дней после объявления решения Трибунала Генеральный секретарь признает, что в интересах Организации Объединенных Наций надлежит уплатить заявителю компенсацию, не принимая никаких дальнейших мер по его делу, при условии, что такая компенсация не должна превышать эквивалента базового чистого оклада заявителя за два года. Трибунал может, однако, в исключительных случаях, если находит, что для этого имеются основания, распорядиться об уплате более высокого возмещения. Каждое такое распоряжение должно сопровождаться изложением мотивов решения Трибунала. 2. Если Трибунал находит, что не была соблюдена процедура, предписываемая Положениями о персонале или Правилами о персонале, он может, по просьбе Генерального секретаря и до разрешения дела по существу, распорядиться о возврате дела для возбуждения или исправления необходимого производства. Если дело возвращается, Трибунал может распорядиться о выплате заявителю компенсации, не превышающей эквивалента базового чистого оклада за три месяца, за тот ущерб, который мог быть причинен этой процессуальной задержкой. 3. Во всех соответствующих случаях компенсация определяется Трибуналом и выплачивается Организацией Объединенных Наций или, в соответствующих случаях, специализированным учреждением, участвующим на основании статьи 14."	<u>Статья 9</u> "1. Если Трибунал находит заявление <u>в соответствии с пунктом 1 статьи 2</u> обоснованным, он распоряжается об отмене оспариваемого решения или о реальном исполнении соответствующего обязательства. При этом Трибунал определяет сумму компенсации, которая должна быть уплачена заявителю за понесенный ущерб, если в течение тридцати дней после объявления решения Трибунала Генеральный секретарь признает, что в интересах Организации Объединенных Наций надлежит уплатить заявителю компенсацию, не принимая никаких дальнейших мер по его делу, при условии, что такая компенсация не должна превышать эквивалента базового чистого оклада заявителя за два года. Трибунал может, однако, в исключительных случаях, если находит, что для этого имеются основания, распорядиться об уплате более высокого возмещения. Каждое такое распоряжение должно сопровождаться изложением мотивов решения Трибунала." 2. Без изменений. 3. Без изменений.

Нынешний текст	Текст с поправками
Аналогичное положение отсутствует.	<u>Статья 9 bis</u>
	"Трибунал заслушивает заявления об обжаловании решений Арбитражного совета и выносит решения по таким заявлениям в соответствии с пунктом 2 статьи 2."

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Проект бюллетеня Генерального секретаря

Статут Дисциплинарного совета Организации Объединенных Наций

(с пояснительным комментарием)*

Статья 1

Учреждение

В соответствии с полномочиями, предоставленными Генеральному секретарю на основании положения о персонале 10.1, настоящим статутом учреждается Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций, впредь именуемый Дисциплинарный совет Организации Объединенных Наций (далее - "Дисциплинарный совет"), и определяются его юрисдикция и полномочия.

Комментарий к статье 1

1. В статье 1 указывается источник полномочий в отношении опубликования статута Дисциплинарного совета Организации Объединенных Наций.
2. В статье 1 также указывается, что статут определяет юрисдикцию и полномочия Дисциплинарного совета. Эти полномочия соответствуют положениям статьи X Положений о персонале, вследствие чего Генеральной Ассамблее не требуется принимать директивных решений относительно внесения поправок в Положения о персонале.

Статья 2

Компетенция и юрисдикция

1. В компетенцию и юрисдикцию Дисциплинарного совета входит рассмотрение:
 - а) обвинений Генерального секретаря в отношении того, что сотрудник Организации Объединенных Наций, помимо сотрудников Программы развития Организации Объединенных Наций (включая органы, которыми она управляет) и Детского фонда Организации Объединенных Наций, не обеспечил соблюдение своих обязанностей в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями и правилами о персонале или другими соответствующими административными инструкциями или соблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, и что это несоблюдение расценивается как неудовлетворительное поведение по смыслу положения о персонале 10.2 и правила о персонале 110.1;
 - б) апелляции бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, за исключением сотрудников Программы развития Организации Объединенных Наций (включая

* При публикации бюллетеня текст комментария будет снят.

органы, которыми она управляет) и Детского фонда Организации Объединенных Наций, обжалующих решения об их дисциплинарном увольнении.

2. Вместе с тем в компетенцию Дисциплинарного совета не входит рассмотрение любых вопросов, в связи с которыми до 1 января 1996 года был создан объединенный дисциплинарный комитет или специальный объединенный дисциплинарный комитет.

Комментарий к статье 2

1. В основу статьи 2.1 положено правило о персонале 110.5a, которое определяет компетенцию и юрисдикцию ОДК.

2. Ситуация осложняется тем фактором, что ПРООН и ЮНИСЕФ желают применять свои собственные отдельные и децентрализованные дисциплинарные процедуры, которые предусматриваются в их соответствующих справочниках по кадровым вопросам. Эти системы в целом соответствуют существующим правилам о персонале, вследствие чего могут функционировать в этих рамках. Тем не менее они не будут соответствовать проводимым в настоящее время реформам. В том случае, если Администратор ПРООН и Директор-исполнитель ЮНИСЕФ примут решения о сохранении их действующих дисциплинарных систем, им необходимо будет отразить правила о персонале, отменяемые в результате этой реформы, в своих процедурах. Такой подход допускается новым правилом о персонале 110.8.

3. Из статьи 2.2 вытекает, что все дела, ожидающие рассмотрения, будут рассматриваться Дисциплинарным советом, за исключением тех случаев, когда для рассмотрения того или иного конкретного дела был создан ОДК или специальный ОДК до учреждения Дисциплинарного совета. Дата вступления статута в силу является предварительной.

Статья 3

Состав

1. Дисциплинарный совет имеет следующий состав:

a) Председатель Арбитражного совета Организации Объединенных Наций в течение срока своих полномочий является Председателем Дисциплинарного совета и также является Председателем нью-йоркской секции Дисциплинарного совета;

b) альтернативный Председатель Арбитражного совета Организации Объединенных Наций в течение срока своих полномочий является альтернативным Председателем Дисциплинарного совета и является также Председателем женевской секции Дисциплинарного совета;

c) с учетом принципов справедливого географического распределения Генеральный секретарь назначает в Нью-Йорке и Женеве двух членов и двух альтернативных членов из числа сотрудников, которые подпадают под юрисдикцию Дисциплинарного совета и отвечают квалификационным требованиям, предусмотренным в пункте 2 настоящей статьи;

d) с учетом принципов справедливого географического распределения Генеральный секретарь назначает в Нью-Йорке и Женеве двух членов и двух альтернативных членов из списка из восьми сотрудников, составленного органами представителей персонала, которые представлены в Координационном комитете по взаимоотношениям между персоналом и

/...

администрацией, причем эти сотрудники должны подпадать под юрисдикцию Дисциплинарного совета и отвечать квалификационным требованиям, предусмотренным в пункте 2 настоящей статьи;

е) Генеральный секретарь назначает одного члена и одного альтернативного члена для тех коллегий, которые создаются в других местах службы в соответствии со статьей 4 настоящего статута, в таком же порядке, который предусмотрен подпунктом с выше; один член и один альтернативный член назначаются из списка из четырех сотрудников, составленного органом представителей персонала в соответствующем месте службы.

2. Члены и альтернативные члены Дисциплинарного совета, назначаемые Генеральным секретарем в соответствии с процедурами, изложенными в подпунктах с, д и е предшествующего пункта, должны отвечать следующим минимальным квалификационным требованиям:

а) отвечать самым высоким стандартам в отношении добросовестности и иметь по крайней мере пятилетний опыт работы в Секретариате;

б) иметь законченное высшее образование в области учета, права, государственного управления или финансов или эквивалентную квалификацию и профессиональный опыт, имеющие отношение к указанным функциям;

с) иметь подтвержденную квалификацию в плане составления документов на одном из рабочих языков Секретариата и адекватно владеть другим рабочим языком.

3. В целях обеспечения абсолютной независимости Дисциплинарного совета члены и альтернативные члены Совета не могут являться членами органов, занимающихся вопросами назначений и повышения по службе, или органов представителей персонала.

4. Срок полномочий членов и альтернативных членов составляет два года с возможным его продлением еще на один дополнительный период в два года.

5. Ни Председатель, ни альтернативный Председатель не могут быть уволены Генеральным секретарем, за исключением случаев увольнения за неправомерное поведение и лишь после того, как им будет предоставлена возможность представить возражения на обвинения в неправомерном поведении. Такое лицо может в течение девяноста дней после увольнения обжаловать это увольнение в Административном трибунале в соответствии с его статутом.

6. Генеральный секретарь может аннулировать полномочия членов и альтернативных членов Дисциплинарного совета при наличии для этого серьезных оснований и с согласия как Председателя, так и альтернативного Председателя, но лишь после того, как им будет предоставлена возможность представить возражения на выдвинутые в их адрес обвинения.

7. Альтернативный член может замещать выбывшего члена в течение оставшейся части срока его полномочий. В том случае, если на оставшуюся часть срока полномочий необходимо назначить нового члена или нового альтернативного члена, который был назначен Генеральным секретарем в соответствии со статьей 3.1с или е выше, Генеральный секретарь назначает квалифицированного сотрудника на оставшуюся часть срока полномочий. В том случае, если необходимо назначить на оставшуюся часть срока полномочий нового члена или нового альтернативного члена, который был назначен Генеральным секретарем в соответствии со статьей 3.1d или е выше, соответствующие органы представителей

персонала предлагают Генеральному секретарю трех кандидатов, отвечающих необходимым квалификационным требованиям, для выполнения соответствующих функций в течение оставшейся части срока полномочий. Генеральный секретарь назначает одного из рекомендованных кандидатов.

Комментарий к статье 3

1. В статье 3.1 содержатся сведения о составе Дисциплинарного совета. В целях обеспечения профессионализма в деятельности Совета пункты 1a и b статьи 3 предусматривают, что функции Председателя и альтернативного Председателя Дисциплинарного совета будут выполнять Председатель и альтернативный Председатель Арбитражного совета в течение срока их полномочий. Председатель и альтернативный Председатель Арбитражного совета назначаются в соответствии со статьей 1.2 статута Арбитражного совета. Использование этих специалистов в области арбитража позволит обеспечить компетентное и профессиональное руководство деятельностью каждой секции Дисциплинарного совета.

2. Правило о персонале 110.6a (i) предусматривает, что ОДК состоит из членов, которые назначаются Генеральным секретарем, и членов, которые избираются персоналом в том месте службы, где учреждается постоянный ОДК. В статье 3.1c применяется аналогичный подход к сотрудникам, назначаемым Генеральным секретарем. Однако в статье 3.1d применяется несколько иной подход к кандидатурам, выдвигаемым персоналом, поскольку трудности, возникающие в контексте проводимых каждые три года на глобальном уровне выборов представителей, участвующих в работе Правления Пенсионного фонда, говорят о том, что проведение выборов членов и альтернативных членов Дисциплинарного совета на глобальном уровне будет затруднительным и нецелесообразным с практической точки зрения. Таким образом, статья предусматривает, что органы представителей персонала, представленные в Координационном комитете по взаимоотношениям между персоналом и администрацией, будут передавать список квалифицированных кандидатов на рассмотрение Генерального секретаря. Подпункт e предусматривает, что аналогичная процедура назначения будет применяться в отношении назначения членов и альтернативных членов коллегий, создаваемых в других местах службы в соответствии со статьей 4 настоящего статута.

3. Пункт 2 касается квалификационных требований к лицам, входящим в состав Дисциплинарного совета.

4. Рекомендации Дисциплинарного совета должны восприниматься как независимые и внушать доверие. Таким образом, предусмотренное в статье 3.2a требование о том, чтобы сотрудники, назначаемые в Дисциплинарный совет, отвечали самым высоким стандартам в отношении добросовестности, будет неукоснительно соблюдаться. Например, те сотрудники, на которых в прошлом налагалось дисциплинарное взыскание, не будут иметь права входить в состав Дисциплинарного совета.

5. В целях обеспечения профессионализма в работе Совета в пунктах 2b и c предусматриваются высокие квалификационные требования к сотрудникам, назначаемым в Совет. Эти квалификационные требования направлены на обеспечение того, чтобы все сотрудники, назначаемые в Совет, имели необходимые способности для понимания и оценки находящихся на их рассмотрении вопросов и были в состоянии составлять доклады с рекомендациями, которые, в силу их убедительности и логичности, будут, как правило, приемлемы для Генерального секретаря. Предполагается, что составлять эти доклады будет не секретариат, а члены Дисциплинарного совета. Таким образом, квалификация и способности членов Дисциплинарного совета представляют собой самый ключевой компонент реформы.

6. В целях обеспечения абсолютной независимости Дисциплинарного совета статья 3.3 предусматривает, что сотрудники, назначаемые в Совет, не могут быть членами органов, занимающихся вопросами назначений и повышения по службе, или органов представителей персонала, поскольку подобное членство может быть воспринято как несовместимое с такой независимостью.

7. Статья 3.4 касается срока полномочий членов и альтернативных членов Дисциплинарного совета. Срок полномочий Председателя и альтернативного Председателя составляет три года с возможным продлением на один дополнительный срок, а срок полномочий членов и альтернативных членов - два года a/. Это позволит обеспечить определенную преемственность членского состава Совета, одновременно предоставив ему преимущества, связанные с ротацией членов.

8. Статьи 3.5 и 3.6 касаются аннулирования полномочий Председателя, альтернативного Председателя или любого из членов Дисциплинарного совета. Статья 3.5 предусматривает тот же механизм аннулирования полномочий Председателя и альтернативного Председателя, который предусмотрен в статье 3.6 статута Арбитражного совета. В случае с членами и альтернативными членами применяется несколько иной подход, поскольку их назначение в Дисциплинарный совет представляет собой часть их должностных функций. Необходимым условием аннулирования полномочий является наличие серьезного основания, включая, например, постоянное уклонение от участия в работе Совета, причем на этот случай предусматривается защита, связанная с изложенной в этом пункте надлежащей процедурой, а также дополнительная существенная защита, связанная с тем, что аннулирование полномочий требует согласия как Председателя, так и альтернативного Председателя.

9. Статья 3.7 касается процедуры выполнения функций в течение оставшейся части неистекших сроков полномочий.

Статья 4

Коллегии и Председатель

1. Дисциплинарный совет будет разделен на две секции, расположенные в Нью-Йорке и Женеве. Женевская секция будет рассматривать обвинения в неправомерном поведении, переданные ей для вынесения консультативного заключения, а также апелляции сотрудников, уволенных в дисциплинарном порядке, применительно к персоналу, находящемуся в Европе или управляемому из Европы, включая всех сотрудников Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, но исключая сотрудников, участвующих в операциях по поддержанию мира. Нью-йоркская секция будет заниматься аналогичными делами в отношении всех других сотрудников. В тех случаях, когда это будет сочтено необходимым в том или ином конкретном случае и когда сотрудники, отвечающие необходимым квалификационным требованиям в том или ином конкретном месте службы, были назначены членами и альтернативными членами Совета, Председатель или альтернативный Председатель Арбитражного совета будут выезжать в это место службы, где будет создаваться коллегия с участием двух членов или альтернативных членов, работающих в этом месте службы.

a/ С тем чтобы избежать полной смены членов и альтернативных членов каждые два или четыре года, может быть рассмотрена та или иная форма скользящего графика в назначении членов Совета.

2. Дела будут рассматриваться коллегией из трех человек в составе Председателя или альтернативного Председателя и двух членов или альтернативных членов, в том числе одного члена или альтернативного члена, назначенного Генеральным секретарем из списка, представленного органами представителей персонала. На время сессии коллегии члены или альтернативные члены будут полностью освобождаться от выполнения должностных функций в целях рассмотрения дел.

3. Отводы сторон в отношении членов или альтернативных членов коллегии будут рассматриваться Председателем или альтернативным Председателем соответствующей коллегии.

Комментарий к статье 4

1. Статья 4 определяет структуру Дисциплинарного совета. Он будет разделен на две секции, расположенные в Нью-Йорке и Женеве. Вместе с тем в результате обсуждений в Координационном комитете по взаимоотношениям между персоналом и администрацией и в целях обеспечения надлежащей процедуры и справедливого рассмотрения дел вне зависимости от того, о каком месте службы идет речь, было достигнуто согласие в отношении того, что, когда это будет сочтено необходимым в контексте того или иного конкретного дела и когда в соответствующем месте службы имеются сотрудники, отвечающие необходимым квалификационным требованиям, Председатель или альтернативный Председатель будут выезжать в это место службы, где будет создаваться коллегия с участием двух сотрудников, работающих в этом месте службы.

2. В статье 4.1 признается, что в соответствии с правилом о персонале 110.4b и с дела будут передаваться в Дисциплинарный совет двумя путями. Как правило, дела будут передаваться в Совет после того, как сотрудник был уведомлен об обвинениях, в связи с которыми проводится расследование, и после того, как Генеральный секретарь постановил, что объяснения сотрудника являются неудовлетворительными и предъявил сотруднику официальные обвинения в неправомерном поведении. Такие обвинения передаются в Дисциплинарный совет для вынесения консультативного заключения. В целом эта процедура аналогична процедуре, применяемой в рамках ОДК. Вторая процедура передачи дела в Дисциплинарный совет будет иметь форму апелляции сотрудника, уволенного в дисциплинарном порядке в соответствии с правилом о персонале 110.4b (ii). Правила позволяют Генеральному секретарю и сотруднику прийти к соглашению и не передавать дело в Дисциплинарный совет, т.е. сохраняют возможность, предусмотренную действующей системой (правило о персонале 110.4c).

3. На местах администрация будет проводить тщательные расследования в условиях, обеспечивающих защиту прав в соответствии с надлежащей процедурой. Методология проведения таких расследований будет опубликована в форме административной инструкции. В соответствии со своими правилами процедуры Дисциплинарный совет будет уполномочен запрашивать дополнительную информацию и, при необходимости, проводить собеседования с сотрудниками, которым предъявлены обвинения в неправомерном поведении (см. статью 5).

4. В статье 4.2 излагается структурный порядок деятельности Дисциплинарного совета. Предполагается, что Дисциплинарный совет будет проводить сессии, и что в ходе этих сессий члены Совета будут полностью освобождаться от выполнения должностных функций. Опыт покажет, какова должна быть продолжительность и периодичность этих сессий. Этот вопрос будет регламентироваться правилами процедуры Дисциплинарного совета.

5. Статья 4.3 касается возражений сторон в отношении членского состава Совета. Решения по таким возражениям будут приниматься Председателем соответствующей коллегии.

Статья 5

Правила процедуры

1. Дисциплинарный совет будет устанавливать свои собственные правила процедуры, которые обеспечивают всестороннюю защиту прав Генерального секретаря и персонала на надлежащую правовую процедуру, предусматривают правила представительства персонала, будь то в лице действующих или вышедших в отставку сотрудников, и обеспечивают скорейшее рассмотрение дел, позволяя Дисциплинарному совету, при возможности, выносить свои консультативные заключения в течение трех месяцев с момента получения обвинений или апелляции. Проект правил процедуры или любые предлагаемые поправки к нему представляются на рассмотрение Генерального секретаря, чьи комментарии должны препровождаться совместно с мнениями Координационного комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией.

2. Сотрудникам, обвиняемым в неправомерном поведении, будет предоставляться возможность для письменного изложения своей версии дела Дисциплинарному совету. В том случае, если Председатель или альтернативный Председатель определяет, что для надлежащего рассмотрения дела необходимо провести устные слушания, таким сотрудникам предоставляется возможность для устного изложения своей версии дела. Если по причине затруднений бюджетного характера или ограничений во времени личное присутствие не является целесообразным с практической точки зрения, сотруднику, которому предъявлены обвинения, будет предоставлена возможность изложить свою версию дела по телеконференционной связи. Если Дисциплинарный совет сочтет это необходимым, аналогичные средства связи будут использоваться для проведения собеседований со свидетелями.

3. При наличии соответствующих оснований коллегия может принять решение о приостановке действия любого из правил процедуры. Причина принятия такого решения должна быть изложена в ее рекомендации.

4. Дисциплинарный совет публикует свои правила процедуры.

Комментарий к статье 5

1. Поскольку Дисциплинарный совет является и должен являться независимым органом, он должен устанавливать свои собственные правила процедуры, хотя Совету уместно консультироваться с Генеральным секретарем и запрашивать его комментарии. Для укрепления доверия к системе, которая направлена на обеспечение применения справедливых дисциплинарных процедур во всем мире, а также для соблюдения требований положения о персонале 8.1, также настоятельно необходимо, чтобы Генеральный секретарь препровождал Дисциплинарному совету замечания персонала и администрации через Координационный комитет по взаимоотношениям между персоналом и администрацией.

2. В статье 5.1 предусматривается целевой срок завершения рассмотрения дел продолжительностью в три месяца. Нынешний целевой срок в четыре недели, предусмотренный правилом о персонале 110.7a, является нереалистичным, тогда как целевой срок продолжительностью в три месяца представляется разумным. Само собой разумеется, что правила процедуры будут предусматривать четко определенные сроки представления конкретной информации и допускать продление этих сроков в том случае, если Дисциплинарный совет сочтет, что такие продления необходимы.

3. В настоящее время ведется пристальное наблюдение за применением правил о персонале серии 300, которые с недавнего времени предусматривают назначения на ограниченные сроки, в целях выявления имеющихся проблем. При пересмотре правил серии 300 и после проведения надлежащих консультаций в свете опыта, накопленного в течение первого года их применения, в правила серии 300 могут быть включены дисциплинарные положения, обеспечивающие приспособление этих правил к особой ситуации сотрудников, работающих по назначениям в рамках этой серии.
4. В результате соглашения о децентрализации дисциплинарного процесса и о рассмотрении, при необходимости, дел дисциплинарного характера коллегиями в местах службы, расположенных вне штаб-квартир, большинству сотрудников, обвиняемых в неправомерном поведении, будет предоставлена возможность личного присутствия в ходе рассмотрения дела дисциплинарной коллегией в целях изложения своей версии дела. В тех случаях, когда создание таких коллегий не будет сочтено целесообразным или практически осуществимым, приемлемой альтернативой представляется рациональное использование средств телеконференционной связи, которые из года в год совершенствуются быстрыми темпами. Дисциплинарный совет всегда будет иметь возможность потребовать личного присутствия, если оно будет сочтено настоятельно необходимым.
5. Статья 5.2 предусматривает, что коллегия может принять решение о приостановке действия любого из правил процедуры, однако должна объяснить причину принятия такого решения о приостановке действия правила в своем докладе.
6. Само собой разумеется, что правила процедуры должны быть опубликованы, с тем чтобы сотрудники имели возможность с ними ознакомиться.

Статья 6

Прием дел к рассмотрению

Дисциплинарный совет принимает и рассматривает просьбы о вынесении консультативных заключений в связи с обвинениями в неправомерном поведении, выдвигаемыми против сотрудников в соответствии с правилом о персонале 110.4, а также принимает и рассматривает апелляции в отношении дисциплинарных увольнений, решения о которых принимаются Генеральным секретарем в соответствии с положением о персонале 10.2, при том условии, что апелляция подается с соблюдением сроков и условий, предписываемых правилом о персонале 111.2a, по состоянию на момент предполагаемого несоблюдения.

Комментарий к статье 6

Статья 6 касается двух случаев, при которых дело может приниматься к рассмотрению Дисциплинарным советом. Первый случай связан с дисциплинарным делом, передаваемым в Совет Генеральным секретарем для вынесения консультативного заключения. Эта процедура аналогична той, которая применяется в отношении ОДК. Второй случай также сходен со случаями, предусмотренными действующими правилами; в данном контексте Дисциплинарный совет уполномочивается рассматривать апелляции бывших сотрудников в отношении дисциплинарных увольнений.

Статья 7

Полномочия

1. После рассмотрения обвинений в неправомерном поведении или апелляции в отношении дисциплинарного увольнения Дисциплинарный совет рекомендует Генеральному секретарю:

a) принять одну или несколько дисциплинарных мер, предусмотренных правилом о персонале 110.3, в качестве взыскания или взысканий за неправомерное поведение;

b) снять обвинения;

c) оставить в силе, отменить или изменить решение Генерального секретаря о дисциплинарном увольнении сотрудника;

d) любые другие рекомендации, которые он может счесть надлежащими в интересах правосудия.

2. До вынесения рекомендации в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи коллегия Дисциплинарного совета может запрашивать дополнительную информацию и устанавливать сроки представления такой информации.

3. Коллегия Дисциплинарного совета руководствуется решениями Административного трибунала Организации Объединенных Наций и принимает во внимание свои собственные ранее вынесенные рекомендации, а также рекомендации других коллегий, но при этом не рассматривает эти ранее вынесенные рекомендации как обязательные.

Комментарий к статье 7

1. В статье 7.1 излагаются полномочия Дисциплинарного совета в отношении вынесения рекомендаций о принятии одной из дисциплинарных мер, предусмотренных правилом 110.3, или о сохранении в силе, отмене или изменении решения о дисциплинарном увольнении бывшего сотрудника. В данной связи его полномочия в точности соответствуют полномочиям ОДК. Они отражают предусмотренное Уставом требование о том, что ответственность за обеспечение соответствия персонала стандартам добросовестности в соответствии с требованиями статьи 101.3 Устава возлагается на Генерального секретаря. Таким образом, выводы Дисциплинарного совета должны иметь характер рекомендаций. Кроме того, коллегия наделяется полномочиями в отношении вынесения других рекомендаций, вытекающих из обсуждения дела в коллегии; например, она может выносить рекомендации о проведении расследования в отношении других сотрудников или же о том, что, хотя действия или бездействие сотрудника нельзя охарактеризовать как неудовлетворительное поведение, эти действия или бездействие следует принять во внимание при рассмотрении вопроса о контракте этого сотрудника.

2. Статья 7.2 дает Дисциплинарному совету возможность запросить у сторон дополнительную информацию и позволяет коллегии определять сроки представления такой информации.

3. Статья 7.3 предусматривает, что для Дисциплинарного совета будут иметь обязательную силу решения Административного трибунала, однако ранее вынесенные рекомендации этой или других коллегий Дисциплинарного совета обязательной силы иметь не будут.

Статья 8

Рекомендации

Коллегия Дисциплинарного совета выносит рекомендации Генеральному секретарю большинством голосов.

Комментарий к статье 8

Положение о персонале 10.1 предусматривает, что административный аппарат, создаваемый в связи с дисциплинарными вопросами, консультирует Генерального секретаря, т.е. его выводы должны носить характер рекомендаций. Статья 8 предусматривает, что такие рекомендации будут приниматься большинством голосов, как это предусмотрено и в рамках действующей системы.

Статья 9

Апелляции

1. Сотрудник имеет право обжаловать в Административном трибунале решение Генерального секретаря в отношении рекомендации Дисциплинарного совета в соответствии со статьей 7 статута Трибунала.

2. Если в течение 60-дневного срока после препровождения рекомендации Дисциплинарного совета Генеральный секретарь не принял решения в отношении этой рекомендации, сотрудник имеет право получить копию доклада и подать апелляцию в Административный трибунал в соответствии со статьей 7 статута Трибунала.

Комментарий к статье 9

1. В основу статьи 9.1 положены права, предоставленные сотрудникам в соответствии со статьей 7 статута Трибунала; в целом она воспроизводит действующую систему апелляций применительно к рекомендациям Дисциплинарного совета.

2. Статья 9.2 устраняет недостаток, присущий действующей системе, при которой сотрудник не может получить доклад ОДК до принятия решения, хотя этот сотрудник имеет право подавать апелляцию в Трибунал в том случае, если решение не принимается в течение срока в тридцать дней после препровождения доклада. В целях решения этой проблемы статья 9.2 предусматривает, что сотрудник будет иметь право получить доклад Дисциплинарного совета по истечении шестидесяти дней, если Генеральный секретарь не принял решения по этому докладу. Срок в шестьдесят дней считается необходимым, поскольку практика показала, что срок в тридцать дней, в особенности в периоды праздников или сессий Генеральной Ассамблеи, попросту не является достаточным. Хотя сотрудник может по-прежнему подавать апелляцию в Трибунал по истечении тридцати дней с момента препровождения доклада, такие действия представляются маловероятными в том случае, если сотруднику известно, что еще через тридцать дней ему будет предоставлена копия доклада.

3. Статут Совета представляет собой часть условий назначения сотрудника. Из этого следует, что сотрудник имеет право подавать апелляцию в Трибунал без необходимости внесения каких-либо дальнейших поправок в статут Трибунала, поскольку Дисциплинарный совет будет считаться смешанным органом по смыслу статьи 7 статута Трибунала. На определенном этапе можно было бы изменить положение статута Трибунала, регламентирующее сроки, однако это следует делать в свете опыта в отношении адекватности нового срока в шестьдесят дней.

Статья 10

Поправки

Генеральный секретарь может вносить в настоящий статут поправки и сообщать о них Генеральной Ассамблее.

Комментарий к статье 10

Настоящая статья предусматривает, что Генеральный секретарь может вносить изменения в статут Дисциплинарного совета, однако предписывает, что о таких изменениях должно сообщаться Генеральной Ассамблее. Хотя статут Дисциплинарного совета представляет собой бюллетень Генерального секретаря, поправки в который могут вноситься Генеральным секретарем после консультаций с персоналом в соответствии с процедурами, изложенными в главе VIII Положений и правил о персонале, в статуте отражены многие положения Правил о персонале. Таким образом, представляется целесообразным предусмотреть, что о поправках к статуту должно сообщаться Ассамблее, в особенности с учетом того, что, хотя Дисциплинарный совет не принимает обязательных решений, его роль будет иметь основополагающее значение. Разумеется, Ассамблея всегда будет иметь полномочия потребовать, чтобы Генеральный секретарь внес изменения в статут.
