

## Координационный комитет ВОИС

Семьдесят четвертая (48-я очередная) сессия  
Женева, 2–11 октября 2017 г.

### ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ПРЕДЛОЖЕННЫЕ НЕЗАВИСИМЫМ КОНСУЛЬТАТИВНЫМ КОМИТЕТОМ ПО НАДЗОРУ (НККН)

*документ подготовлен Независимым консультативным комитетом по надзору*

1. Генеральная Ассамблея ВОИС на своей 48-ой сессии (октябрь 2016 г.) постановила:  
*«(ii) поручить Независимому консультативному комитету по надзору выработать, при техническом содействии Секретариата и после консультаций с государствами-членами, надлежащие механизмы и процедуры (включая любые предложения о внесении необходимых поправок в Положения о персонале), обусловленные пересмотром Устава внутреннего надзора, в том числе те, которые касаются процедур Координационного комитета, для их рассмотрения и принятия Координационным комитетом на его следующей сессии». (A/56/16, пункт 22(ii))*
2. В соответствии с вышеуказанным решением в настоящем документе содержатся поправки к Положениям о персонале, предложенные Независимым консультативным комитетом по надзору (НККН).
3. НККН рассмотрел данный вопрос на своих 44-й сессии, состоявшейся в марте 2017 г., и 45-й сессии, состоявшейся в июле 2017 г., для определения надлежащих или необходимых подходов и процедур в свете пересмотренного Устава внутреннего надзора, принятого Генеральной Ассамблеей ВОИС.
4. Пункт 39 пересмотренного Устава внутреннего надзора, в частности, предусматривает, что в том случае, если окончательный отчет о проведенном расследовании, касающемся Генерального директора, содержит подтверждения некоторых или всех утверждений о неправомерных действиях, Координационный комитет ВОИС принимает решение *«о закрытии дела или инициировании и осуществлении*

дисциплинарной процедуры». Хотя дисциплинарные меры и соответствующие процедуры регулируются положением о персонале 10.1 и правилами о персонале 10.1.1–10.1.6, они не охватывают дисциплинарные меры и соответствующие процедуры в отношении Генерального директора. Поэтому важно устранить данный недостаток и уточнить, что компетентным органом для применения такой процедуры и представления рекомендации Генеральной Ассамблее о принятии дисциплинарных мер, если таковые необходимы, является Координационный комитет ВОИС.

5. Соответственно, НККН рекомендует ввести в конце главы X новое положение о персонале, касающееся утверждений против Генерального директора о совершении должностных проступков. Предлагается принять новое положение о персонале 10.2 в следующей формулировке:

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
<p><b>Новое</b> положение о персонале 10.2</p>		<p><b><u>«Если в ходе расследования подтверждаются утверждения против Генерального директора о совершении должностных проступков, компетентным органом для выдачи обвинительного письма, получения ответа на обвинительное письмо и представления рекомендации Генеральной Ассамблее о принятии дисциплинарных мер, если таковые необходимы, является Координационный комитет. Координационный комитет уполномочен определять сроки для представления ответа на обвинительное письмо, а также для направления рекомендации Генеральной Ассамблее. При необходимости Координационный комитет также является компетентным органом для принятия решения о временном отстранении от выполнения служебных обязанностей. Во всех других отношениях к Генеральному директору применяются mutatis mutandis соответствующие общие принципы дисциплинарной процедуры ВОИС».</u></b></p>	<p>Предлагается новое положение о персонале 10.2 для особого случая, когда расследованием подтверждаются утверждения против Генерального директора о совершении должностных проступков.</p>

6. Вопросы увольнения регулируются положением о персонале 9.2. В случае увольнения сотрудника применяется пункт (а) данного положения. Его пункт (d) содержит специальное положение, касающееся расторжения контракта с Генеральным директором:

*«Генеральная Ассамблея имеет право по рекомендации Координационного комитета расторгнуть контракт Генерального директора, если по состоянию здоровья Генеральный директор не в состоянии выполнять свои обязанности или работа или поведение Генерального директора являются неудовлетворительными, или существует иная причина, которая может быть указана в письме о назначении».*

7. Существующая формулировка положения о персонале 9.2(a)(3) и (d) непосредственно не предусматривает увольнения за должностной проступок, но в нем говорится о «неудовлетворительном поведении», хотя данный термин не используется в положении о персонале 10.1 «Дисциплинарные меры», в Уставе внутреннего надзора ВОИС или других соответствующих документах. НККН отмечает, что в Правилах и положениях о персонале Организации Объединенных Наций (ООН) (ST/SGB/2017/1) проводится четкое различие между увольнением за «неудовлетворительную службу» и увольнением по «дисциплинарным причинам», и считает, что аналогичное уточнение также желательно в Положениях о персонале ВОИС. Поэтому НККН рекомендует внести поправку в положение о персонале 9.2(d). Аналогичное уточнение также рекомендуется внести в правило о персонале 9.2(a)(3).

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
Положение о персонале 9.2(a)(3)	(3) если работа или поведение сотрудника являются неудовлетворительными;	(3) если работа <del>или поведение</del> сотрудника является <del>является</del> неудовлетворительной <del>неудовлетворительными</del> <u>или если делается вывод о том, что сотрудник совершил должностной проступок;</u>	Данная поправка имеет своей целью провести четкое различие между увольнением за «неудовлетворительную службу» и увольнением по «дисциплинарным причинам» и обеспечить последовательное использование терминологии.
Положение о персонале 9.2(d)	(d) Генеральная Ассамблея имеет право по рекомендации Координационного комитета расторгнуть контракт Генерального директора, если по состоянию здоровья Генеральный директор не в состоянии выполнять свои обязанности или работа или поведение Генерального директора являются неудовлетворительными, или существует иная причина, которая может быть указана в письме о назначении.	(d) Генеральная Ассамблея имеет право по рекомендации Координационного комитета расторгнуть контракт Генерального директора, если по состоянию здоровья Генеральный директор не в состоянии выполнять свои обязанности, <del>или работа или поведение</del> Генерального директора является <del>является</del> неудовлетворительной <del>неудовлетворительными</del> , <u>делается вывод о том, что Генеральный директор совершил должностной проступок,</u> или существует иная причина, которая может быть указана в письме о назначении.	

8. НККН отмечает, что в небольшом числе случаев возбуждалось дисциплинарное производство и применялись дисциплинарные меры без проведения предварительного расследования.

9. По данному вопросу правило о персонале 10.1.2(a) гласит, что «...если директор ДУЛР принимает решение о возбуждении дисциплинарного производства, он направляет соответствующему сотруднику («ответчику») письмо с подробным изложением предполагаемого проступка и доказательственной базы, включая любой отчет о проведенном расследовании, и предложением представить подробный ответ...».

10. Секретариат ВОИС считает, что в случае, если обстоятельства дела установлены и не оспариваются сотрудником, а правовая процедура соблюдена путем предоставления сотруднику возможности представить ответ на обвинительное письмо, то в расследовании нет необходимости. НККН убежден в том, что разделение функций расследования и дисциплинарных функций является важным элементом правовой процедуры, и хотел бы подчеркнуть, что цель расследования заключается в установлении обстоятельств путем сбора и анализа имеющихся доказательств, как обвинительного, так и оправдательного характера.

11. НККН хотел бы отметить, что Правила о персонале ООН являются более четкими в этом отношении, так как проведение расследования служит необходимым условием для возбуждения дисциплинарного производства: «Генеральный секретарь может инициировать дисциплинарный процесс, когда выводы расследования указывают на то, что мог иметь место проступок» (правило о персонале ООН 10.3).

12. Таким образом, НККН считает, что было бы желательно уточнить этот аспект в Правилах о персонале ВОИС. Поскольку в соответствии с положение о персонале 12.2 внесение поправок в Правила о персонале является прерогативой Генерального директора, НККН рекомендовал Генеральному директору рассмотреть возможность изменить следующим образом правило о персонале 10.1.2(a):

*«...если директор ДУЛР принимает решение о возбуждении дисциплинарного производства, он направляет соответствующему сотруднику письмо с подробным изложением предполагаемого проступка и доказательственной базы, **включая, в частности, отчет о проведенном расследовании**, и предложением представить подробный ответ в течение 30 календарных дней с даты получения письма».*

13. В пункте 16 своего отчета WO/GA/48/16 НККН отметил, что в положении о персонале 1.7(c) директор Отдела внутреннего надзора (ОВН) упоминается как один из многих каналов сообщения информации о предполагаемых нарушениях (*один из вышестоящих начальников, Канцелярия Генерального директора, директор Отдела внутреннего надзора или председатель Координационного комитета*). В соответствии с передовой практикой других международных организаций, входящих в общую систему ООН, НККН рекомендовал Генеральному директору определить, что главным и предпочтительным каналом направления информации о предполагаемых нарушениях должен быть директор ОВН. Это обеспечит своевременное получение им всех жалоб, учитывая что на него возложены функции проведения расследований в ВОИС и в соответствии с Уставом внутреннего надзора он *«...обеспечивает возможности для представления ... жалоб, касающихся предполагаемых случаев неправомерных действий, проступков или нарушения правил».*

14. Таким образом, НККН рекомендует внести следующие изменения в положение о персонале 1.7(b) и (c):

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
Положение о персонале 1.7(b)	(b) Сотрудник, который из добросовестных побуждений сообщает информацию, касающуюся возможного существования злоупотреблений в Международном бюро, связанных с административными, кадровыми и другими аналогичными вопросами, должен быть в состоянии сделать это анонимно. Международное бюро принимает положения о защите от репрессивных мер, таких как отрицательное административное решение или словесное оскорбление.	(b) Сотрудник, который из добросовестных побуждений сообщает информацию, касающуюся возможного существования злоупотреблений в Международном бюро, связанных с административными, кадровыми и другими аналогичными вопросами, должен быть в состоянии сделать это анонимно. <b>Сотрудники обязаны сообщать о предполагаемых нарушениях в ВОИС и оказывать содействие в проведении любого должным образом назначенного расследования.</b> Международное бюро принимает положения о защите от репрессивных мер, таких как отрицательное административное решение	Данная поправка имеет своей целью четко определить обязанность сообщать о нарушениях, что будет соответствовать передовой практике в системе Организации Объединенных Наций.

		или словесное оскорбление за выполнение данной обязанности.	
Положение о персонале 1.7(с)	(с) Такая информация сообщается по любому из следующих официальных каналов: одному из вышестоящих начальников, в Канцелярию Генерального директора, директору Отдела внутреннего надзора или председателю Координационного комитета, который должен сохранять анонимность сотрудника, сообщившего информацию. Международное бюро принимает положения, регулирующие порядок информирования о злоупотреблениях.	(с) Такая информация сообщается по любому из следующих официальных каналов: <del>одному из вышестоящих начальников, в Канцелярию Генерального директора, директору Отдела внутреннего надзора или председателю Координационного комитета, который должен сохранять анонимность сотрудника, сообщившего информацию.</del> Международное бюро принимает положения, регулирующие порядок информирования о злоупотреблениях. <b><u>Сотрудники сообщают о предполагаемых нарушениях директору Отдела внутреннего надзора или вышестоящему начальнику, который незамедлительно информирует директора Отдела внутреннего надзора. Сообщения о возможных нарушениях на имя директора Отдела внутреннего надзора являются конфиденциальными и могут быть также анонимными. Сообщения о предполагаемых нарушениях, допущенных директором Отдела внутреннего надзора, направляются Генеральному директору. Если в течение шести месяцев директор Отдела внутреннего надзора не предпринимает никаких действий, сотрудник может проинформировать Генерального директора или председателя Координационного комитета.</u></b>	Данная поправка предлагается с целью укрепить систему сообщения информации о нарушениях путем признания Отдела внутреннего надзора в качестве главного и предпочтительного канала направления информации.

15. Секретариат ВОИС выразил оговорку в отношении последнего предложения предлагаемой новой формулировки положения о персонале 1.7(с), которое гласит: «Если в течение шести месяцев директор Отдела внутреннего надзора не предпринимает никаких действий, сотрудник может проинформировать Генерального директора или председателя Координационного комитета». Секретариат выразил мнение, как указано в его комментарии для НККН, что данное положение не соответствует ни Уставу внутреннего надзора, ни Политике в отношении проведения расследований, в том что касается конфиденциальности связанных с проведением расследования вопросов, так как в основе предложенного положения лежит идея о том, что на определенном этапе сотрудник должен быть проинформирован о мерах, принятых ОВН в связи с сообщением о должностном проступке, хотя в силу соображений конфиденциальности директор ОВН может быть не в состоянии предоставить сотруднику такую информацию. Кроме того, Секретариат придерживается мнения, что также существует несоответствие между данным положением и Уставом внутреннего надзора в том смысле, что Уставом никогда

не предусматривалась возможность обращения сотрудников напрямую к председателю Координационного комитета, даже если утверждения о якобы имевшем место должностном проступке касаются директора ОВН или Генерального директора.

16. Предлагаемые поправки были подготовлены при техническом содействии Секретариата ВОИС. Полученные комментарии были рассмотрены, и большая часть предложений была учтена в настоящем окончательном отчете. НККН благодарит за предоставленные ему юридические консультации и оказанную помощь. Копии проекта данного отчета были предоставлены координаторам региональных групп в целях получения комментариев государств-членов. Комментарии были получены от двух государств-членов и приняты во внимание при составлении окончательного варианта отчета.

17. Предлагаемые поправки представляются для рассмотрения и принятия Координационным комитетом ВОИС.

*18. Координационному комитету ВОИС предлагается рассмотреть и принять предложенные НККН в настоящем документе поправки к Положениям о персонале.*

[Конец документа]