
Председатель: Ирландия**930-е ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ СОВЕТА**

1. Дата: четверг, 15 ноября 2012 года

Открытие: 10 час. 10 мин.
Перерыв в работе: 13 час. 00 мин.
Возобновление работы: 15 час. 10 мин.
Закрытие: 16 час. 25 мин.

2. Председатель: посол О. О'Лири
г-жа М. Фини

3. Обсуждавшиеся вопросы – Заявления – Принятые решения/документы:

Пункт 1 повестки дня: ДОКЛАД ЛИЧНЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
ДЕЙСТВУЮЩЕГО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПО
ВОПРОСАМ БОРЬБЫ С РАСИЗМОМ,
КСЕНОФОБИЕЙ И ДИСКРИМИНАЦИЕЙ,
ВКЛЮЧАЯ НЕТЕРПИМОСТЬ И
ДИСКРИМИНАЦИЮ В ОТНОШЕНИИ
ХРИСТИАН И ЛИЦ ДРУГИХ
ВЕРОИСПОВЕДАНИЙ; ПО ВОПРОСАМ БОРЬБЫ
С АНТИСЕМИТИЗМОМ; И ПО ВОПРОСАМ
БОРЬБЫ С НЕТЕРПИМОСТЬЮ И
ДИСКРИМИНАЦИЕЙ В ОТНОШЕНИИ
МУСУЛЬМАН

Председатель, личный представитель Действующего председателя по вопросам борьбы с расизмом, ксенофобией и дискриминацией, включая нетерпимость и дискриминацию в отношении христиан и лиц других вероисповеданий (CIO.GAL/165/12); личный представитель Действующего председателя по вопросам борьбы с нетерпимостью и дискриминацией в отношении мусульман (CIO.GAL/166/12); личный представитель Действующего председателя по вопросам борьбы с антисемитизмом (CIO.GAL/167/12); Кипр – Европейский союз (присоединились вступающая в Союз страна Хорватия;

страны-кандидаты бывшая югославская Республика Македония, Исландия, Черногория и Сербия; страны – участницы процесса стабилизации и ассоциации, являющиеся потенциальными кандидатами, – Албания и Босния и Герцеговина; страна – член Европейской ассоциации свободной торговли Лихтенштейн, входящая в европейское экономическое пространство; а также Андорра, Грузия и Сан-Марино) (PC.DEL/1025/12), Соединенные Штаты Америки (PC.DEL/1024/12), Российская Федерация, Швейцария (PC.DEL/1034/12), Казахстан (PC.DEL/1036/12), Албания (PC.DEL/1030/12), Святой Престол (PC.DEL/1027/12), Норвегия (PC.DEL/1039/12), Турция (PC.DEL/1028/12), Украина, Австрия, Германия, Венгрия (PC.DEL/1026/12), Азербайджан, Армения, Израиль (партнер по сотрудничеству), Греция, Швеция, Чешская Республика, Литва, Нидерланды, Испания

Пункт 2 повестки дня: ДОКЛАД ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА ПО
 ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТОВ

Председатель, Директор Центра по предотвращению конфликтов (SEC.GAL/216/12/Rev.1 OSCE+), Кипр – Европейский союз (присоединились вступающая в Союз страна Хорватия; страны-кандидаты бывшая югославская Республика Македония, Исландия, Черногория и Сербия; страны – участницы процесса стабилизации и ассоциации, являющиеся потенциальными кандидатами, – Албания и Босния и Герцеговина; страны – члены Европейской ассоциации свободной торговли Лихтенштейн и Норвегия, входящие в европейское экономическое пространство; а также Андорра, Грузия, Молдова и Сан-Марино) (PC.DEL/1032/12), Соединенные Штаты Америки (PC.DEL/1029/12), Российская Федерация, Швейцария (PC.DEL/1035/12 OSCE+), Турция (PC.DEL/1044/12 OSCE+), Казахстан, Кыргызстан, Азербайджан

Пункт 3 повестки дня: СООБЩЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ МИССИИ
 ЕВРОСОЮЗА ПО ПОГРАНИЧНОЙ ПОМОЩИ
 МОЛДОВЕ И УКРАИНЕ Г-НА УДО
 БУРКХОЛЬДЕРА

Председатель, руководитель миссии Евросоюза по пограничной помощи Молдове и Украине (PC.DEL/983/12), Соединенные Штаты Америки (PC.DEL/1031/12), Украина (PC.DEL/1042/12 OSCE+), Молдова (PC.DEL/1037/12)

Пункт 4 повестки дня: РЕШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ПОПРАВОК В
 ПОЛОЖЕНИЯ О ПЕРСОНАЛЕ ОБСЕ

Председатель

Решение: Постоянный совет принял Решение № 1052 (PC.DEC/1052) о внесении поправок в Положения о персонале ОБСЕ; текст Решения прилагается к настоящему Журналу.

Пункт 5 повестки дня: ОБЗОР ТЕКУЩИХ ВОПРОСОВ

- a) *Декриминализация диффамации в бывшей югославской Республике Македонии*: Соединенные Штаты Америки (PC.DEL/1038/12), Греция
- b) *Парламентские выборы в Украине, состоявшиеся 28 октября 2012 года*: Украина
- c) *Всеобщие выборы в Соединенных Штатах Америки, состоявшиеся 6 ноября 2012 года*: Кипр – Европейский союз (присоединились вступающая в Союз страна Хорватия; страны-кандидаты бывшая югославская Республика Македония, Исландия, Черногория и Сербия; страны – участницы процесса стабилизации и ассоциации, являющиеся потенциальными кандидатами, – Албания и Босния и Герцеговина; страна – член Европейской ассоциации свободной торговли Норвегия, входящая в европейское экономическое пространство; а также Грузия и Молдова) (PC.DEL/1033/12), Парламентская ассамблея ОБСЕ (PA.GAL/9/12 OSCE+), Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Председатель

Пункт 6 повестки дня: ДОКЛАД О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ

Выступлений не было.

Пункт 7 повестки дня: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ

Поездка представителей Департамента по транснациональным угрозам и Отдела по внешнему сотрудничеству в Алжир 12–15 ноября 2012 года:
Генеральный секретарь

Пункт 8 повестки дня: ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

Принятие правительством Франции 31 октября 2012 года правительственной программы действий против насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации и половой принадлежности: Франция

4. Следующее заседание:

Пятница, 16 ноября 2012 года, 15 час. 00 мин., Нойер-зал



Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
Постоянный совет

PC.DEC/1052
15 November 2012

RUSSIAN
Original: ENGLISH

930-е пленарное заседание
PC Journal No. 930, пункт 4 повестки дня

РЕШЕНИЕ № 1052

ВНЕСЕНИЕ ПОПРАВОК В ПОЛОЖЕНИЯ О ПЕРСОНАЛЕ ОБСЕ

Постоянный совет,

действуя в соответствии с положением 11.01 Положений о персонале,

принимает к сведению предложенные поправки к правилам о персонале, распространенные Секретариатом 4 сентября 2012 года (документ SEC.GAL/163/12),

утверждает прилагаемые поправки к положениям 9.01 (Проступки, влекущие за собой меры дисциплинарного воздействия), 9.02 (Надлежащая процедура и защита от преследования) и 9.04 (Меры дисциплинарного воздействия), а также включение в Положения о персонале ОБСЕ новых положений 9.03 (Варианты действий после ответа на предъявленные обвинения), 9.05 (Административный отпуск до завершения расследования и дисциплинарной процедуры), 9.06 (Дисциплинарный комитет) и 9.07 (Применение в отношении руководителей миссий).

ВНЕСЕНИЕ ПОПРАВОК В ПОЛОЖЕНИЯ О ПЕРСОНАЛЕ ОБСЕ

ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ	НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
<p>Положение 9.01 Проступки, влекущие за собой меры дисциплинарного воздействия</p> <p>Несоблюдение сотрудником/сотрудником миссии какого-либо из обязательств, сформулированных в настоящих Положениях, правилах о персонале, Кодексе поведения ОБСЕ или в любых других соответствующих административных актах, может являться проступком, влекущим за собой меры дисциплинарного воздействия.</p>	<p>Положение 9.01 Проступки, влекущие за собой меры дисциплинарного воздействия</p> <p>Невыполнение какого-либо из обязательств, сформулированных в настоящих Положениях, правилах о персонале, Кодексе поведения ОБСЕ или в любых других соответствующих административных актах, может являться проступком, влекущим за собой меры дисциплинарного воздействия.</p>
<p>Положение 9.02 Надлежащая процедура</p> <p>Любые меры дисциплинарного воздействия применяются в отношении соответствующего сотрудника/сотрудника миссии только если он был письменно извещен о том, что ему вменяется в вину, и получил реальную возможность дать ответ.</p>	<p>Положение 9.02 Надлежащая процедура и защита от преследования</p> <p>а) Любые меры дисциплинарного воздействия согласно положению 9.04 и письменное порицание согласно правилу 9.03.1 применяются в отношении соответствующего сотрудника/сотрудника миссии, только если он был письменно извещен о том, что ему вменяется в вину, и получил реальную возможность дать ответ.</p> <p>б) Сотрудник/сотрудник миссии, добросовестно доложивший о проступке или сотрудничающий в осуществлении дисциплинарной процедуры, имеет право на защиту от преследования точно так же, как и в случае его сотрудничества при проведении проверки или расследования.</p>

ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ	НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
	<p>Положение 9.03 Варианты действий после ответа на предъявленные обвинения</p> <p>а) После ответа сотрудника/сотрудника миссии на выдвинутые в его адрес обвинения и после расследования, если таковое было проведено, могут быть осуществлены следующие действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) полное снятие обвинений; ii) частичное снятие обвинений; iii) передача дела на рассмотрение в Дисциплинарный комитет в соответствии с положением 9.06, если только сотрудник/сотрудник миссии не примет в письменной форме решения отказаться от своего права на рассмотрение своего дела в Дисциплинарном комитете; iv) увольнение в соответствии с правилом 9.04.2. <p>б) Решение о том, какое действие надлежит осуществить, принимается Генеральным секретарем или руководителем соответствующего института/соответствующей миссии, причем в случае международных сотрудников/сотрудников миссий – на основе консультаций с Генеральным секретарем.</p> <p>с) Полное снятие обвинений влечет за собой прекращение мер дисциплинарного воздействия, о чем сотрудник/сотрудник миссии уведомляется в письменной форме. Частичное снятие обвинений может повлечь за собой меры дисциплинарного</p>

ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ	НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
	<p>воздействия и(или) другие административные меры, которые могут быть применены в соответствующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) вынесение письменного порицания в соответствии с правилом 9.03.1; ii) полное или частичное взыскание финансового убытка согласно положению 2.05; iii) отражение моментов, касающихся выполнения служебных обязанностей, в служебной аттестационной характеристике согласно положению 3.10.
<p>Положение 9.03 Меры дисциплинарного воздействия</p> <p>a) Надлежащая мера дисциплинарного воздействия применяется Генеральным секретарем или руководителем соответствующего института/миссии с соблюдением дисциплинарной процедуры, установленной согласно правилам о персонале.</p> <p>b) Существуют следующие меры дисциплинарного воздействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) выговор в письменном виде; ii) выговор в письменном виде с переводом на другую должность того же разряда в том же самом или другом месте службы в районе деятельности миссии; iii) отстранение от работы без сохранения содержания на срок не более двух недель; 	<p>Положение 9.04 Меры дисциплинарного воздействия</p> <p>a) В отношении нанятых по контракту сотрудников/сотрудников миссий в соответствии процедурой, изложенной в настоящей статье, могут применяться следующие меры дисциплинарного воздействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) выговор в письменном виде; ii) выговор в письменном виде с переводом на другую должность того же разряда в том же самом или другом месте службы в районе деятельности миссии; iii) отстранение от работы без сохранения содержания на конкретно указанный срок, не превышающий одного месяца;

ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ	НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
<p>iv) применительно к сотрудникам/сотрудникам миссий ОБСЕ, имеющим право на периодическое повышение оклада, – отсрочка очередного повышения на срок не более двенадцати месяцев;</p> <p>v) применительно к сотрудникам/сотрудникам миссий ОБСЕ, имеющим право на периодическое повышение оклада, – понижение на одну ступень по соответствующей шкале окладов;</p> <p>vi) применительно к сотрудникам/сотрудникам миссий ОБСЕ, имеющим должностной разряд, – разжалование, т.е. персональное понижение в разряде с оставлением их в той же должности;</p> <p>vii) перевод на должность более низкого уровня в том же месте службы или в другом месте службы в районе деятельности миссии;</p> <p>viii) увольнение со службы с предварительным уведомлением или компенсацией вместо него или без оных;</p> <p>ix) административное увольнение.</p>	<p>iv) отсрочка очередного повышения оклада на срок не более 12 месяцев;</p> <p>v) понижение на одну или несколько ступеней по соответствующей шкале окладов;</p> <p>vi) разжалование, т. е. персональное понижение в разряде с оставлением в той же должности;</p> <p>vii) перевод на должность более низкого уровня в том же самом или другом месте службы в районе деятельности миссии;</p> <p>viii) увольнение со службы с предварительным уведомлением или компенсацией вместо него или без оных;</p> <p>ix) увольнение.</p> <p>b) В отношении прикомандированных сотрудников/сотрудников миссий в соответствии процедурой, изложенной в настоящей статье, могут применяться следующие меры дисциплинарного воздействия:</p> <p>i) выговор в письменном виде;</p> <p>ii) выговор в письменном виде с переводом на другую должность той же категории в том же самом или другом месте службы в районе деятельности миссии;</p> <p>iii) отстранение от работы без сохранения пособия на проживание и питание на</p>

ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ	НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
	<p>конкретно указанный период, не превышающий одного месяца, или с удержанием половины вышеуказанного пособия на срок не более двух месяцев;</p> <p>iv) разжалование, т. е. персональное понижение в разряде с оставлением в той же должности;</p> <p>v) перевод на должность более низкого уровня в том же самом или другом месте службы в районе деятельности миссии;</p> <p>vi) увольнение со службы с предварительным уведомлением или выплатой пособия на проживание и питание вместо него или без оных;</p> <p>vii) увольнение.</p>
<p>Положение 9.03 Меры дисциплинарного воздействия</p> <p>с) На время проведения расследования и до завершения дисциплинарной процедуры Генеральный секретарь или руководитель соответствующего института/миссии может отстранить сотрудника/сотрудника миссии от работы с сохранением или без сохранения содержания.</p> <p>d) В случае если рассматривается вопрос об отстранении от работы, переводе на другую должность или увольнении со службы нанятого на фиксированный срок международного сотрудника/сотрудника миссии, решение на этот счет принимается на основе консультаций с Генеральным секретарем. Кроме того, когда речь идет о</p>	<p>Положение 9.05 Административный отпуск до завершения расследования и дисциплинарной процедуры</p> <p>a) В ожидании расследования или в ходе него, а также в ожидании завершения дисциплинарной процедуры или в ходе нее, Генеральный секретарь или руководитель соответствующего института/миссии может направить сотрудника/сотрудника миссии в административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания и пособий на проживание и питание.</p> <p>b) Направление международных сотрудников/сотрудников миссий в административный отпуск без сохранения</p>

ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ	НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
<p>прикомандированном сотруднике/сотруднике миссии, до принятия соответствующего решения об этом должна быть проинформирована командирующая страна.</p>	<p>содержания осуществляется на основе консультаций с Генеральным секретарем. В случае если речь идет о прикомандированном должностном лице ОБСЕ, командировавшая его страна должна быть проинформирована до принятия соответствующего решения.</p>
<p>Правило 9.03.4 Дисциплинарный комитет/Комиссия по расследованию</p> <p>а) Ни одна мера дисциплинарного воздействия не применяется в отношении сотрудника/сотрудника миссии, нанятого на фиксированный срок, до проведения полного разбирательства дела в Дисциплинарном комитете или – если рассматриваются предполагаемые нарушения статьи 6 Кодекса поведения, – в Комиссии по расследованию, за исключением:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) случаев административного увольнения; ii) дел, касающихся сотрудников/сотрудников миссий, нанятых на краткосрочной основе, общий период службы которых составляет менее шести месяцев; iii) случаев, когда соответствующий сотрудник/сотрудник миссии в письменной форме отказался от своего права на рассмотрение дела в Дисциплинарном комитете. <p>б) В случае, если дело не передается на рассмотрение в Дисциплинарный комитет или Комиссию по расследованию, решение по нему принимается Генеральным секретарем или руководителем соответствующего института/миссии на основе собранных свидетельств и после того, как</p>	<p>Правило 9.06 Дисциплинарный комитет</p> <p>а) Ни одна мера дисциплинарного воздействия не применяется в отношении сотрудника/сотрудника миссии, нанятого на фиксированный срок, до окончания рассмотрения его дела в Дисциплинарном комитете, за исключением:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) случаев увольнения; ii) случаев, когда соответствующий сотрудник/сотрудник миссии в письменной форме отказался от своего права на рассмотрение дела в Дисциплинарном комитете. <p>б) В случае если дело не передается на рассмотрение в Дисциплинарный комитет согласно настоящему положению, решение по нему принимается Генеральным секретарем или руководителем соответствующего института/миссии, причем в случае международных сотрудников/сотрудников миссий – на основе консультаций с Генеральным секретарем, на базе собранных свидетельств и после того как соответствующий сотрудник/сотрудник миссии был в письменной форме уведомлен о том, что ему вменяется в вину, и получил возможность изложить собственную трактовку фактов в соответствии с положением 9.02.</p>

ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ	НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
<p>соответствующий сотрудник/сотрудник миссии был поставлен в известность о том, что ему вменяется в вину, и получил возможность изложить собственную трактовку фактов.</p> <p>с) В течение 30 дней с момента получения ответа на обвинения в соответствии с пунктом "b" правила 9.02.1 Генеральный секретарь или руководитель института/миссии принимает решение о применении мер дисциплинарного воздействия или передаче дела в Дисциплинарный комитет или Комиссию по расследованию.</p>	<p>с) В случае если сотрудник/сотрудник миссии, о котором идет речь, отказывается от своего права на рассмотрение своего дела в Дисциплинарном комитете, этот сотрудник/сотрудник миссии ставится в известность о мере дисциплинарного воздействия, которую предполагается к нему применить, Генеральным секретарем или руководителем института/миссии, причем в случае международных сотрудников/сотрудников миссий – на основе консультаций с Генеральным секретарем. Такое уведомление осуществляется после получения ответа на обвинения и последующего отказа от вышеупомянутого права. В случае согласия сотрудника/сотрудника миссии с мерой дисциплинарного воздействия, которую предполагается к нему применить, право на обжалование применяемой меры дисциплинарного воздействия утрачивается.</p>
	<p>Положение 9.07 Применение в отношении руководителей миссий</p> <p>Любые предъявляемые руководителям миссий обвинения в совершении проступка могут представляться в письменной форме Генеральному секретарю. При этом применяются, <i>mutatis mutandis</i>, положения настоящей статьи, и любые соответствующие доклады представляются Генеральному секретарю на предмет принятия им окончательного решения на основе консультаций с Председательством.</p>