

---

**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

<b>ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ</b>	<b>НОВАЯ РЕДАКЦИЯ</b>
<p><b>Положение 9.01</b> <b>Проступки, влекущие за собой меры дисциплинарного воздействия</b></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><b>Положение 9.01</b> <b>Проступки, влекущие за собой меры дисциплинарного воздействия</b></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><b>Положение 9.02</b> <b>Надлежащая процедура</b></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><b>Положение 9.02</b> <b>Надлежащая процедура и защита от преследования</b></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><b>Положение 9.03</b> <b>Варианты действий после ответа на предъявленные обвинения</b></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"><li>i) полное снятие обвинений;</li><li>ii) частичное снятие обвинений;</li><li>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;</li><li>iv) увольнение в соответствии с правилом 9.04.2.</li></ul> <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"> <li>i) вынесение письменного порицания в соответствии с правилом 9.03.1;</li> <li>ii) полное или частичное взыскание финансового убытка согласно положению 2.05;</li> <li>iii) отражение моментов, касающихся выполнения служебных обязанностей, в служебной аттестационной характеристике согласно положению 3.10.</li> </ul>
<p><b>Положение 9.03</b> <b>Меры дисциплинарного воздействия</b></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"> <li>i) выговор в письменном виде;</li> <li>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;</li> <li>iii) отстранение от работы без сохранения содержания на срок не более двух недель;</li> </ul>	<p><b>Положение 9.04</b> <b>Меры дисциплинарного воздействия</b></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"> <li>i) выговор в письменном виде;</li> <li>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;</li> <li>iii) отстранение от работы без сохранения содержания на конкретно указанный срок, не превышающий одного месяца;</li> </ul>

<b>ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ</b>	<b>НОВАЯ РЕДАКЦИЯ</b>
<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>

<b>ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ</b>	<b>НОВАЯ РЕДАКЦИЯ</b>
	<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><b>Положение 9.03</b> <b>Меры дисциплинарного воздействия</b></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><b>Положение 9.05</b> <b>Административный отпуск до завершения расследования и дисциплинарной процедуры</b></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>

<b>ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ</b>	<b>НОВАЯ РЕДАКЦИЯ</b>
<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><b>Правило 9.03.4</b> <b>Дисциплинарный комитет/Комиссия по расследованию</b></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"> <li>i) случаев административного увольнения;</li> <li>ii) дел, касающихся сотрудников/сотрудников миссий, нанятых на краткосрочной основе, общий период службы которых составляет менее шести месяцев;</li> <li>iii) случаев, когда соответствующий сотрудник/сотрудник миссии в письменной форме отказался от своего права на рассмотрение дела в Дисциплинарном комитете.</li> </ul> <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><b>Правило 9.06</b> <b>Дисциплинарный комитет</b></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"> <li>i) случаев увольнения;</li> <li>ii) случаев, когда соответствующий сотрудник/сотрудник миссии в письменной форме отказался от своего права на рассмотрение дела в Дисциплинарном комитете.</li> </ul> <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>

<b>ПРЕЖНЯЯ РЕДАКЦИЯ</b>	<b>НОВАЯ РЕДАКЦИЯ</b>
<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><b>Положение 9.07</b> <b>Применение в отношении руководителей миссий</b></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>