

**Совет**

Distr.: General
25 January 2010
Russian
Original: English

Шестнадцатая сессия

Кингстон, Ямайка

26 апреля — 7 мая 2010 года

Поправки к положениям о персонале Международного органа по морскому дну**Записка Генерального секретаря Международного органа по морскому дну****I. Введение**

1. Цель настоящей записки состоит в том, чтобы представить и разъяснить ряд предлагаемых поправок к Положениям о персонале Международного органа по морскому дну. Необходимость в предлагаемых поправках продиктована изменениями к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, на которых основываются Положения о персонале Органа, и в частности упразднением Административного трибунала Организации Объединенных Наций с 31 декабря 2009 года и реформой системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций.

2. Следует напомнить, что положения о персонале Органа были утверждены Ассамблеей 10 июля 2001 года (ISBA/7/A/5), а в предварительном порядке применялись с 2000 года после их утверждения Советом на шестой сессии. До 2000 года Орган применял *mutatis mutandis* Положения о персонале Организации Объединенных Наций в соответствии с решением Ассамблеи от 29 августа 1996 года (ISBA/A/15).

3. Предлагается внести поправки в положения о персонале Органа, с тем чтобы: а) признать компетенцию нового Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций проводить слушания и вносить решения по заявлениям, подаваемым сотрудниками Органа, и б) в то же время отразить ряд изменений, внесенных в Положения о персонале Организации Объединенных Наций за период, истекший после принятия Положений о персонале Органа.



II. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале Международного органа по морскому дну

A. Распространение компетенции Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

4. Следует напомнить, что применительно к привилегиям и иммунитетам, которыми пользуются Организация Объединенных Наций и другие международные организации, сотрудники в принципе не имеют доступа к национальным судам по месту службы в отношении трудовых споров и дисциплинарных вопросов. В качестве юридического следствия на эти организации возлагается институциональное обязательство обеспечивать своим сотрудникам механизм защиты при рассмотрении трудовых споров. Поэтому при осуществлении Положений о персонале Орган, как и Международный трибунал по морскому праву и ряд специализированных учреждений Организации Объединенных Наций, постановил признать юрисдикцию Административного трибунала Организации Объединенных Наций в качестве надлежащего органа для рассмотрения заявлений сотрудников о нарушении условий их назначения и вынесения решений по этим заявлениям в соответствии со статьей 2 Статута Административного трибунала. В случае Органа и Международного трибунала по морскому дну решение об использовании Административного трибунала Организации Объединенных Наций в качестве последней апелляционной инстанции для этой цели стало возможным в результате принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 52/166, которая распространила компетенцию Административного трибунала на сотрудников любой международной организации или органа, учрежденных на основании договора и участвующих в общей системе условий службы Организации Объединенных Наций, на условиях, определяемых специальным соглашением, заключаемым для этой цели. Такое соглашение было заключено в 2003 году посредством обмена письмами между Генеральным секретарем Органа и Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций. Таким образом, одной из характерных особенностей Положений о персонале Органа является то обстоятельство, что в силу положения 11.2 Административный трибунал Организации Объединенных Наций обозначен в качестве последней апелляционной инстанции для урегулирования споров между сотрудниками и Органом.

5. 24 декабря 2008 года Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 63/253 об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций. Она ознаменовала завершение процесса реформы внутренней системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций, который, в свою очередь, был начат по рекомендации Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций — консультативного органа, состоящего из международных экспертов в области международного административного права. В сущности, Группа рекомендовала перестроить систему отправления правосудия, прежде всего с целью устранить имеющиеся, по существующему мнению, недостатки действующей системы, в частности отсутствие независимости членов различных апелляционных органов, транспарентности и профессионализма, а также чрезмерно медленные темпы рассмотрения дел.

6. Одним из главных элементов новой системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций выступают упразднение с 31 декабря 2009 года объединенных апелляционных советов и Административного трибунала Организации Объединенных Наций и создание двух новых трибуналов — Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Последний заменяет собой Административный трибунал Организации Объединенных Наций — вторую апелляционную инстанцию, в которую на сегодняшний день могут обращаться сотрудники Органа. Отсюда вытекает необходимость рассмотреть последствия изменений, утвержденных в Организации Объединенных Наций, для Органа.

7. Новая система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций охватывает лишь Организацию Объединенных Наций и ее отдельные программы и фонды. Она не применяется автоматически к так называемым субъектам статьи 14, включая Орган. По этой причине Организация Объединенных Наций связалась с Органом и другими субъектами статьи 14 с целью разъяснить, каким образом эти субъекты желали бы участвовать в новой системе отправления правосудия. Она представила их вниманию два варианта: 1) сохранить одноуровневый механизм судебного обзора в лице Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, который, в сущности, будет играть роль, аналогичную бывшему Административному трибуналу; или 2) признать юрисдикцию как Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, так и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и принять полное участие в новой системе.

8. В настоящее время сотрудники Органа пользуются правом обжаловать негативное административное решение или дисциплинарную меру в Объединенном апелляционном совете сообразно с правилом 111.1 Правил о персонале. Подача заявления в Совет обусловлена своевременным обращением сотрудника с просьбой о проведении обзора (административного обзора). Учрежденный главой XI Правил о персонале Объединенный апелляционный совет состоит из Председателя, назначаемого Генеральным секретарем в консультации с Комитетом персонала, членов (в настоящее время трех), назначаемых Генеральным секретарем, и равного числа членов, избираемых персоналом. Члены Совета избираются с учетом их нынешнего или прошлого опыта работы в системе Организации Объединенных Наций или в Органе. Объединенный апелляционный совет не выносит обязательных решений, а формулирует заключения и рекомендации, которые представляются Генеральному секретарю для принятия решения. Генеральный секретарь может принять или отклонить рекомендацию Совета, и в случае неблагоприятного решения сотрудник может обжаловать решение Генерального секретаря в Административном трибунале Организации Объединенных Наций.

9. По итогам рассмотрения имеющихся вариантов одноуровневый механизм был сочтен предпочтительным на том основании, что его легче осуществить, он сопряжен с относительно меньшими расходами и в основе своей аналогичен нынешней системе, используемой Органом. На сегодняшний день о каком-либо реальном опыте функционирования новой системы говорить не приходится, и представляется неуместным связывать Орган какими бы то ни было обязательствами в отношении процесса, жизнеспособность и действенность которого

пока не продемонстрированы. Кроме того, административные структуры и организационные изменения, которые, вероятно, потребуются для переноса новой модели Организации Объединенных Наций на Орган, представляются чрезмерными с учетом штата и внутренних потребностей Органа. Для сравнения можно заметить, что в 2007 году в объединенные апелляционные советы в Нью-Йорке, Женеве, Вене и Найроби поступило в общей сложности 177 заявлений, тогда как за весь период с момента создания Органа в его объединенный апелляционный совет было подано лишь два заявления и только одно дело дошло до Административного трибунала.

10. Кроме того, по мнению секретариата, ожидаемые расходы в связи с участием Органа в двухуровневой системе отправления правосудия будут непомерно высокими, поскольку ему придется участвовать в покрытии расходов на функционирование первой инстанции (Трибунала по спорам) на постоянной основе. Эти расходы могут быть существенными. С другой стороны, для получения доступа в Апелляционный трибунал Орган будет выплачивать фиксированный сбор в размере 9600 долл. США за каждое дело, и эти расходы будут покрываться текущими бюджетными ресурсами и не будут иметь никаких финансовых последствий для будущего бюджета Органа.

11. По этим причинам, рассмотрев имеющиеся варианты, секретариат Органа подтвердил Организации Объединенных Наций свое намерение сохранить (при условии утверждения Советом и Ассамблеей) одноуровневого механизма судебного обзора в рамках новой системы и в максимально возможной степени сохранить нынешнюю административную структуру внутренней системы отправления правосудия в Органе, а именно продолжить использование Объединенного апелляционного совета вкуче с доступом к официальной судебной-апелляционной инстанции в лице нового Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Насколько можно понять, другие субъекты статьи 14, включая Международную морскую организацию, Международную организацию гражданской авиации и Международный трибунал по морскому праву, приняли аналогичный подход.

12. Для внедрения новой системы Органу необходимо заключить административное соглашение с Организацией Объединенных Наций и признать в нем компетенцию нового Апелляционного трибунала и внести соответствующие поправки в Положения и Правила о персонале Органа. После обсуждений, имевших место между сотрудниками секретариата Органа и должностными лицами Управления Организации Объединенных Наций по вопросам отправления правосудия, в феврале 2010 года было заключено административное соглашение, составленное на основе образца, разработанного Организацией Объединенных Наций для всех субъектов статьи 14. Текст соглашения приведен в приложении I к настоящей записке. Предлагаемые изменения к статье XI Положений о персонале Органа изложены в приложении II. Эти предлагаемые поправки согласуются с аналогичными поправками, внесенными в Положения о персонале Организации Объединенных Наций (см. ST/SGB/2009/7).

13. Следует отметить, что после утверждения поправок к Положениям о персонале необходимо будет также внести соответствующие поправки в Правила о

персонале Органа¹. Это будет сделано и об этом будет сообщено Ассамблее и Совету в надлежащий срок.

В. Другие предлагаемые поправки

14. В течение последних двух лет Организация Объединенных Наций внесла ряд существенных изменений в структуру управления, в результате которых были приняты поправки к ее Положениям о персонале (см. резолюцию 63/253 Генеральной Ассамблеи). Особое значение для Органа имеют следующие поправки:

а) упразднение Правил о персонале серии 100, 200 и 300 (система, которую Орган никогда не применял, но отразил в своих Положениях и Правилах о персонале для обеспечения согласованности с системой Организации Объединенных Наций) и их объединение в единый свод правил о персонале, применимый для всех назначений;

б) официальное признание права на отпуск для отца;

в) официальное признание того, что сексуальная эксплуатация и сексуальные домогательства представляют собой серьезные проступки и, таким образом, могут служить основанием для увольнения в дисциплинарном порядке.

15. Представляется удобным внести соответствующие поправки, изложенные в приложении II, чтобы привести в этой связи Положения о персонале Органа в соответствие с Положениями о персонале Организации Объединенных Наций.

III. Рекомендации

16. Совету предлагается:

а) принять к сведению соглашение между Организацией Объединенных Наций и Международным органом по морскому дну о распространении компетенции Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций на Орган в отношении заявлений о несоблюдении условий назначения или трудовых контрактов сотрудников Органа, как указано в приложении I;

б) принять и применять в предварительном порядке до утверждения Ассамблеей поправки к Положениям о персонале Органа, изложенные в приложении II.

¹ Во исполнение Положений о персонале в ноябре 2001 года Генеральный секретарь Органа издал Правила о персонале. Они впоследствии были пересмотрены, и новые Правила о персонале были изданы в 2006 году с учетом изменений, внесенных в Правила о персонале Организации Объединенных Наций.

Приложение I

Соглашение между Организацией Объединенных Наций и Международным органом по морскому дну о распространении компетенции Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций на Международный орган по морскому дну в отношении заявлений о несоблюдении условий назначения или контрактов сотрудников Международного органа по морскому дну

Принимая во внимание, что Международный орган по морскому дну входит в число международных организаций или органов, учрежденных на основании договора и участвующих в общей системе условий службы;

Принимая во внимание, что Международный орган по морскому дну использует нейтральный процесс рассмотрения в первой инстанции, который предусматривает наличие письменного протокола и письменного решения с указанием мотивов, фактов и норм права;

Международный орган по морскому дну и Организация Объединенных Наций, упоминаемые ниже в качестве «Сторон», в надлежащих случаях договариваются о нижеследующем:

Статья 1

В кратчайшие возможные сроки по заключении настоящего соглашения Международный орган по морскому дну (упоминаемый ниже в качестве «Органа») примет поправки к своим Положениям о персонале, в которых будет признана компетенция Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций (упоминаемого ниже в качестве «Апелляционного трибунала»).

Статья 2

1. В компетенцию Апелляционного трибунала входит рассмотрение и разрешение дел по заявлениям, подаваемым сотрудниками Органа:

а) для обжалования административного решения, которое предположительно не согласуется с условиями назначения или трудовым договором. Слова «договор» и «условия назначения» охватывают все соответствующие положения и правила и все соответствующие административные распоряжения, действующие на момент предполагаемого несоблюдения;

б) для обжалования административного решения о принятии какой-либо дисциплинарной меры.

2. Такое заявление может быть подано:

- а) любым сотрудником Органа;
- б) любым бывшим сотрудником Органа;
- в) любым лицом, заявляющим требования от имени недееспособного или умершего сотрудника Органа.

3. В случае спора на предмет компетенции Апелляционного трибунала вопрос разрешается решением Апелляционного трибунала.
4. Апелляционный трибунал компетентен рассматривать заявления, даже если основание для жалобы возникло до даты вступления в силу настоящего Соглашения. Для целей установления приемлемости заявления согласно со статьей 7 Статута Апелляционного трибунала заявление считается приемлемым, если оно подано в течение 90 календарных дней с момента получения решения Генерального секретаря Органа.
5. Заявление считается неприемлемым, если лицо, о котором идет речь, предварительно не представило спор на рассмотрение нейтральной первой инстанции, предусмотренной в Положениях о персонале Органа, и последняя не сообщила о своем мнении Генеральному секретарю, за исключением тех случаев, когда Генеральный секретарь и заявитель договорились подать заявление непосредственно в Апелляционный трибунал.
6. Для целей настоящего Соглашения ссылки на Генерального секретаря, содержащиеся в статье 9 Статута Апелляционного трибунала, считаются относящимися к Генеральному секретарю Органа.
7. В случае получения Апелляционным трибуналом заявления, которое нейтральная первая инстанция считает безосновательным, Апелляционный трибунал может обязать заявителя оплатить издержки в соответствии с пунктом 2 статьи 9 своего Статута.

Статья 3

1. Согласно статье 10 Статута Апелляционного трибунала, решения Трибунала являются окончательными и не подлежат обжалованию, при условии соблюдения положений статьи 11 Статута.
2. Орган обязан выполнять решения Апелляционного трибунала и несет ответственность за выплату любой компенсации, присужденной Апелляционным трибуналом его сотрудникам.
3. Орган несет ответственность за выплату фиксированного сбора в размере 9600 долл. США за каждое дело, причем требование об оплате сбора предъявляется в момент передачи дела в Апелляционный трибунал. Оплата производится Органом одновременно в течение 30 (тридцати) дней по получении требования на следующий банковский счет Организации Объединенных Наций:

Название банка: JP Morgan Chase Bank (formerly Chase Manhattan Bank)
International Agencies Banking

Адрес банка: 1166 Avenue of the Americas, 16th Floor, New York,
NY 10036-2708

Номер счета: 485-0019-69

Swift: CHASUS33

ABA: 021-000-021

Название счета: United Nations General Trust Fund

Бенефициар: United Nations Office of Administration of Justice

Валюта: доллары США

4. Этот фиксированный сбор на покрытие издержек по делу подлежит пересмотру Организацией Объединенных Наций и может быть скорректирован по обоюдному согласию сторон в конце 2011 года, а впоследствии может корректироваться на двухгодичной основе с целью обеспечить адекватную компенсацию за оказываемые услуги.

Статья 4

1. Административные меры, необходимые для функционирования Апелляционного трибунала, применительно к делам, возбуждаемым в соответствии с настоящим соглашением, принимаются Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в консультации с Генеральным секретарем Органа. Если Председатель Апелляционного трибунала принимает решение о проведении сессии Трибунала в штаб-квартире Органа для рассмотрения дела или группы дел, возбужденных в соответствии с настоящим соглашением, Орган предоставляет помещения и обеспечивает условия для проведения сессии безвозмездно для Организации Объединенных Наций.

2. Расходы, не покрываемые фиксированным сбором сообразно с пунктом 3 статьи 3 настоящего соглашения, которые могут быть понесены в связи с работой Апелляционного трибунала, конкретно обусловленной рассмотрением дел, возбужденных по настоящему соглашению, покрываются Органом. Такие расходы включают расходы на поездки и связанные с ними расходы сотрудников по пункту 1 статьи 5 Статута и расходы на поездки и связанные с ними расходы свидетелей. Прежде чем будут понесены дополнительные расходы, Секретарь Апелляционного трибунала информирует Генерального секретаря Органа о смете дополнительных расходов и их обосновании, а также о возможности альтернативных мер.

Статья 5

1. Настоящее соглашение вступает в силу 1 июля 2009 года.

2. Стороны прилагают все усилия к тому, чтобы полюбовно уладить любой спор, несоответствие или претензию, вытекающие из настоящего соглашения.

3. В настоящее соглашение могут вноситься правки с письменного согласия Сторон.

4. Каждая из Сторон может прекратить действие настоящего соглашения по какой-либо причине, направив другой стороне письменное уведомление за шесть месяцев.

Настоящее соглашение должным образом подписано в двух подлинных экземплярах на английском и французском языках; дата подписания поставлена под подписями.

От имени Организации Объединенных Наций

(Подпись) **Пан Ги Мун**
Генеральный секретарь

От имени Международного органа по морскому дну

(Подпись) **Нии Аллотей Одунтон**
Генеральный секретарь

Приложение II

Сравнительная таблица с предлагаемыми поправками к Положениям о персонале Международного органа по морскому дну

Нынешняя формулировка Положений о персонале Международного органа по морскому дну

Положения о персонале Организации Объединенных Наций 2009

Предлагаемые поправки к Положениям о персонале Международного органа по морскому дну (жирным шрифтом)

Положение 1.1(е)

Положения о персонале распространяются на сотрудников всех уровней, включая персонал, назначенный на основе Правил о персонале серий 100, 200 и 300.

Положение 6.2

Генеральный секретарь устанавливает план социального обеспечения персонала, включающий положения о медицинском страховании, отпуске по болезни и отпуске по беременности и родам, а также о разумной компенсации в связи с болезнью, несчастным случаем или смертью при исполнении служебных обязанностей от имени Органа. Генеральный секретарь может обеспечивать сотрудников групповым страхованием жизни на добровольной основе.

Положение 10.2

Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, поведение которых неудовлетворительно. За серьезные проступки Генеральный секретарь может уволить сотрудника в дисциплинарном порядке.

Положение 1.1(е)

Положения о персонале распространяются на сотрудников всех уровней, назначенных на основе Правил о персонале, включая персонал отдельно финансируемых органов.

Положение 6.2

Генеральный секретарь устанавливает план социального обеспечения персонала, включающий положения об охране здоровья, отпуске по болезни, отпуске по беременности и родам и отпуске для отца, а также о разумной компенсации в случае болезни, несчастного случая или смерти в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций.

Положение 10.1

- a) Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки;
- b) сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства являются серьезными проступками.

Положение 1.1(е)

Положения о персонале распространяются на сотрудников всех уровней, **назначенных на основе Правил о персонале.**

Положение 6.2

Генеральный секретарь устанавливает план социального обеспечения персонала, включающий положения об **охране здоровья**, отпуске по болезни, отпуске по беременности и родам и **отпуске для отца**, а также о разумной компенсации в случае болезни, несчастного случая или смерти в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь может обеспечивать сотрудников групповым страхованием жизни на добровольной основе.

Положение 10.2

Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, поведение которых неудовлетворительно. За серьезные проступки Генеральный секретарь может уволить сотрудника в дисциплинарном порядке. **Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства являются серьезными проступками.**

Статья XI

Апелляции

Положение 11.1

Генеральный секретарь учреждает административный механизм с участием персонала, который будет консультировать его или ее в случае любого обжалования сотрудниками административных решений как нарушающих условия их назначения, включая любые соответствующие положения и правила.

Положение 11.2

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.

Статья XI

Апелляции

Положение 11.1

Устанавливается двухуровневая формальная система отправления правосудия:

- a) Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, предусмотренными в его статуте и правилах, рассматривает заявления сотрудников о нарушении условий их назначения или контракта, включая любые соответствующие положения и правила, и выносит свои решения по этим заявлениям;
- b) Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, предусмотренными в его статуте и правилах, осуществляет апелляционную юрисдикцию в отношении апелляций, которые поданы любой из сторон на решения, вынесенные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций.

Статья XI

Апелляции

Положение 11.1

Устанавливается двухуровневая формальная система отправления правосудия.

Положение 11.2

Генеральный секретарь учреждает нейтральную первую инстанцию с участием персонала, которая будет принимать решение в случае любого обжалования сотрудниками административных решений как нарушающих условия их назначения, включая любые соответствующие положения и правила.

Положение 11.3

Апелляционный 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.

