



СУД ЕЎРАЗІЙСКАГА ЭКАНАМІЧНАГА САЮЗА

КАНСУЛЬТАТЫЎНАЕ ЗАКЛЮЧЭННЕ

3 чэрвеня 2016 года

горад Мінск

Вялікая калегія Суда Еўразійскага эканамічнага саюза ў саставе:
*Старшынствуючага, Старшыні Суда ФЕДАРЦОВА А.А., суддзі-
дакладчыка АЙРЫЯН Э.У.,
суддзяў БАІШАВА Ж.Н., КОЛАСА Д.Г., НЕШАТАЕВАЙ Т.М.,
СЕЙЦМАВАЙ В.Х., ТУМАНЯНА А. Э., ЧАЙКІ К.Л.,
пры сакратары судовага пасяджэння БАРЭЛЬ Ю.С.,
даследаваўшы матэрыялы справы, заслухаўшы суддзю-дакладчыка,
абмеркаваўшы заяву і довады супрацоўнікаў Еўразійскай эканамічнай
камісіі,
кіруючыся пунктамі 46, 50, 68, 69, 73, 96, 98 Статута Суда Еўразійскага
эканамічнага саюза, падпунктам д) пункта 1 артыкула 11, артыкуламі
72, 85 Рэгламенту Суда Еўразійскага эканамічнага саюза,
дае наступнае кансультаўнае заключэнне па заяве.*

Кузняцовай Алены Анатольеўны – начальніка аддзела правапрымяняльнай
практыкі і падрыхтоўкі матэрыялаў да разгляду спраў аб парушэннях правілаў
канкурэнцыі Дэпартамента антыманапольнага рэгулявання Еўразійскай
эканамічнай камісіі (далей – Камісія, ЕЭК), Часнаковай Таццяны Мікалаеўны –
начальніка аддзела канкурэнтнага заканадаўства і метадалогіі Дэпартамента
канкурэнтнай палітыкі і палітыкі ў галіне дзяржаўных закупаў ЕЭК, Бекбутаева
Баўржана Асанавіча – намесніка начальніка аддзела канкурэнтнага
заканадаўства і метадалогіі Дэпартамента канкурэнтнай палітыкі і палітыкі ў
галіне дзяржаўных закупаў ЕЭК, Кот Марыі Юр'еўны – намесніка начальніка
аддзела аналізу і правядзення расследаванняў у сферы прамысловасці
Дэпартамента

антыманапольнага рэгулявання ЕЭК, Аuezхана Адзілхана – саветніка аддзела правапрымяняльнай практыкі і падрыхтоўкі матэрыялаў да разгляду спраў аб парушэннях правілаў канкурэнцыі Дэпартамента антыманапольнага рэгулявання ЕЭК, Талыпавай Анары Максутаўны – саветніка аддзела канкурэнтнага заканадаўства і метадалогіі Дэпартамента канкурэнтнай палітыкі і палітыкі ў галіне дзяржаўных закупаў ЕЭК, Мартынава Антона Валер'евіча – саветніка аддзела аналізу і правядзення расследаванняў у сферы прамысловасці Дэпартамента антыманапольнага рэгулявання ЕЭК, Пуставалавай Надзеі Мікалаеўны – саветніка аддзела міжнароднага супрацоўніцтва Дэпартамента канкурэнтнай палітыкі і палітыкі ў галіне дзяржаўных закупаў ЕЭК, Міхалінай Ірыны Яўгенаўны – кансультанта аддзела аналізу і правядзення расследаванняў у сферы аграпрамысловага комплексу Дэпартамента антыманапольнага рэгулявання ЕЭК, Пшанічнага Уладзіміра Аляксандравіча – спецыяліста-эксперта аддзела адвакатавання канкурэнцыі Дэпартамента канкурэнтнай палітыкі і палітыкі ў галіне дзяржаўных закупаў ЕЭК (далей – заяўнікі, супрацоўнікі ЕЭК),

аб тлумачэнні нормаў Палажэння аб правядзенні атэстацыі супрацоўнікаў Еўразійскай эканамічнай камісіі, зацверджанага Рашэннем Савета Еўразійскай эканамічнай камісіі ад 12 лістапада 2014 года № 98, адносна пытанняў, пастаўленых заяўнікамі.

Пытанні заяўнікаў

1. Якім чынам пры правядзенні атэстацыі супрацоўнікаў Дэпартамента антыманапольнага рэгулявання Камісіі і Дэпартамента канкурэнтнай палітыкі і палітыкі ў галіне дзяржаўных закупаў Камісіі, якія падрыхтавалі, падпісалі і накіравалі калектыўную скаргу і зварот, павінна забяспечвацца фармаванне саставу атэстацыйнай камісіі такім чынам, каб выключыць магчымасць узнікнення канфлікту інтарэсаў, які мог бы паўплываць на рашэнні, якія прымаюцца атэстацыйнай камісіяй (пункт 5 Палажэння аб правядзенні атэстацыі супрацоўнікаў Еўразійскай эканамічнай камісіі, зацверджанага Рашэннем Савета Еўразійскай эканамічнай камісіі ад 12 лістапада 2014 года № 98; далей – Палажэнне аб правядзенні атэстацыі)?

2. Якім чынам павінна забяспечвацца аб'ектыўнае абмеркаванне прафесійных і асобасных якасцяў супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, у прымяненні да яго прафесійнай службовай дзейнасці (пункт 16 Палажэння аб правядзенні атэстацыі) у рамках палажэнняў, устаноўленых пунктамі 6 і 12 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, у

тым ліку улічваючы, што ў састаў атэстацыйнай камісіі ўключаецца супрацоўнік дэпартамента Камісіі, да кампетэнцыі якога адносяцца кадравыя пытанні, у якасці сакратара атэстацыйнай камісіі без права голасу і на пасяджэнне атэстацыйнай камісіі запрашаюцца прадстаўнікі Дэпартаментаў Камісіі, да кампетэнцыі якіх адносяцца кадравыя і прававыя пытанні, без права голасу (пункт 9 Палажэння аб правядзенні атэстацыі)?

3. На якой аснове павінны ацэньвацца асабістыя якасці супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, і крытэрыі іх уліку пры прыняцці атэстацыйнай камісіяй рашэнняў, прадугледжаных пунктам 17 Палажэння аб правядзенні атэстацыі?

4. У чым заключаецца працэдура атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі: толькі ў разглядзе прадстаўленых дакументаў, заслухоўванне супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, а ў выпадку неабходнасці – службовай асобы структурнага падраздзялення Камісіі, або з магчымасцю дадатковага апытання супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, у тым ліку на веданне права Еўразійскага эканамічнага саюза па пытаннях, якія не ўваходзяць у сферу вядзення адпаведнага дэпартамента Камісіі?

5. Якія звесткі варта лічыць дадатковымі звесткамі аб прафесійнай службовай дзейнасці ў разуменні пункта 15 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, маючы на ўвазе, што нязгода супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, з прадстаўленым водгукам афармляецца заявай аб нязгоднасці з прадстаўленым водгукам ці тлумачальнай запіскай, а не шляхам прадстаўлення дадатковых звестак (пункт 13 Палажэння аб правядзенні атэстацыі)?

6. Якім чынам вызначаецца неабходнасць заслухоўвання службовай асобы структурнага падраздзялення Камісіі на пасяджэнні атэстацыйнай камісіі?

7. Ці мае права супрацоўнік Камісіі, які праходзіць атэстацыю, праводзіць аўдыё- і (або) відэазапіс пасяджэння атэстацыйнай камісіі, калі Палажэнне аб правядзенні атэстацыі не ўтрымлівае забароны на названыя дзеянні?

Кампетэнцыя Суда

8. Пунктам 46 Статута Суда Еўразійскага эканамічнага саюза, які з'яўляецца дадаткам № 2 да Дагавора аб Еўразійскім эканамічным саюзе ад 29 мая 2014 года (далей – Статут Суда), Суд Еўразійскага эканамічнага саюза (далей – Суд) па заяве дзяржавы-члена або органа Еўразійскага эканамічнага саюза (далей – ЕАЭС, Саюз) ажыццяўляе тлумачэнне палажэнняў Дагавора аб Еўразійскім эканамічным саюзе ад 29 мая 2014 года (далей – Дагавор ад 29 мая 2014 гады), міжнародных дагавораў у рамках Саюза і

рашэнняў органаў Саюза, а таксама па заяве супрацоўнікаў і службовых асоб органаў Саюза і Суда палажэнняў Дагавора ад 29 мая 2014 года, міжнародных дагавораў у рамках Саюза і рашэнняў органаў Саюза, звязаных з працоўнымі праваадносінамі (далей – растлумачэнне).

Заяўнікі з'яўляюцца асобамі, якія валодаюць правам у парадку пункта 46 Статута Суда на зварот у Суд, – супрацоўнікамі Камісіі. Дадзеная акалічнасць пацвярджаецца належным чынам засведчанымі копіямі загадаў і выпісак з загадаў аб прызначэнні іх на адпаведныя пасады (прыкладаюцца да заявы).

У адпаведнасці з абзацам чатырнаццатым артыкула 2 Дагавора ад 29 мая 2014 года супрацоўнікамі з'яўляюцца грамадзяне дзяржаў-членаў ЕАЭС, якія працуюць у органах Саюза на аснове заключаных з імі працоўных дагавораў (кантрактаў) і не з'яўляюцца службовымі асобамі.

Заява з'яўляецца калектыўнай, падпісана супрацоўнікамі Камісіі ў колькасці дзесяці чалавек, складзена ў форме аднаго дакумента, што адпавядае пункту 46 Статута Суда.

У адпаведнасці з пунктам 46 Статута Суда тлумачэнне нормаў Палажэння аб правядзенні атэстацыі па заяве супрацоўнікаў і службовых асоб органаў Саюза аднесена да вядзення Суда.

Як вынікае з заявы, дадзеныя пытанні ўзніклі ў заяўнікаў у сувязі з нявысветленасцю ў прававым рэгуляванні названым Палажэннем аб правядзенні атэстацыі парадку і правіл арганізацыі правядзення атэстацыі і правядзення атэстацыі, што можа выклікаць для іх у будучыні негатыўныя прававыя наступствы па выніках яе правядзення. Довады супрацоўнікаў ЕЭК у абгрунтаванні заяўленых пытанняў выкладзены ў заяве, да якой прыкладаюцца адпаведныя матэрыялы і дакументы.

Заяўнікі звярнуліся ў Суд папярэдне да правядзення пасяджэння атэстацыйнай Камісіі ЕЭК па іх атэстацыі і названыя ў заяве пытанні маюць тэрэтычны характар, паколькі не ўзніклі на практыцы ў дачыненні да канкрэтных супрацоўнікаў ЕЭК і не адносяцца да *quaestio facti* (пытанняў факту).

9. Палажэнне аб правядзенні атэстацыі прынята ў адпаведнасці з пунктам 54 Палажэння аб Еўразійскай эканамічнай камісіі, якое з'яўляецца дадаткам № 1 да Дагавора аб Еўразійскім эканамічным саюзе ад 29 мая 2014 года (далей – Палажэнне аб ЕЭК), і вызначае парадак правядзення атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі, непасрэдна звязана з рэгуляваннем працоўных праваадносін.

Палажэнне аб правядзенні атэстацыі ўступіла ў сілу з 1 студзеня 2015 года, з'яўляецца неад'емнай часткай Рашэння Савета ЕЭК ад 12 лістапада 2014 года № 98, у адпаведнасці з пунктам 13 Палажэння аб ЕЭК носіць

нарматыўна-прававы характар і на падставе пункта 1 артыкула 6 Дагавора ад 29 мая 2014 года ўваходзіць у права Саюза.

Рашэннем Савета Еўразійскай эканамічнай камісіі ад 17 сакавіка 2016 года № 11 «Аб унясенні змяненняў у Палажэнне аб правядзенні атэстацыі супрацоўнікаў Еўразійскай эканамічнай камісіі» у Палажэнне аб правядзенні атэстацыі ўнесены змяненні. Дадзенае Рашэнне ўступіла ў сілу па заканчэнні 10 каляндарных дзён з даты яго афіцыйнага апублікавання.

Палажэнне аб правядзенні атэстацыі зацверджана Рашэннем Савета Камісіі ў рамках паўнамоцтваў, дадзеных яму на падставе Дагавора ад 29 мая 2014 года. У адпаведнасці з абзацам 12 пункта 54 Палажэння аб ЕЭК супрацоўнікі Камісіі праходзяць атэстацыю ў парадку, які зацвярджаецца Саветам Камісіі.

Пунктам 1 Рашэння Савета ЕЭК ад 17 сакавіка 2016 года № 10 дазволена правядзенне пазачарговай атэстацыі супрацоўнікаў дэпартаментаў Камісіі ў 2016 годзе.

Мэтай атэстацыі згодна з пунктам 2 Палажэння аб правядзенні атэстацыі з'яўляецца вызначэнне адпаведнасці супрацоўніка Камісіі пасадзе, якую ён замяшчае, на аснове ацэнкі яго прафесійнай службовай дзейнасці. Атэстацыя пакліканая спрыяць фарміраванню высокакваліфікаванага кадравага складу Камісіі і павышэнню прафесійнага ўзроўню супрацоўнікаў Камісіі.

Аналіз Палажэння аб правядзенні атэстацыі дае падставы меркаваць, што па мэтавым прызначэнні, прадмеце прававога рэгулявання, змесце дадзенае Палажэнне суадносіцца з рамачнымі прынцыпамі міжнароднай грамадзянскай службы, замацаванымі ў Дакладзе Камісіі па міжнароднай грамадзянскай службе ААН (Дадатак IV «Стандарты паводзінаў для міжнароднай грамадзянскай службы»), прынятым да ведама Рэзалюцыяй Генеральнай Асамблеі ААН ад 12 красавіка 2013 года A/RES/67/257 (далей – Даклад Камісіі па міжнароднай грамадзянскай службе ААН ад 12 красавіка 2013 года). Пунктам 13 дадзенага Даклада ўстанаўліваецца прынцып адказнасці міжнародных грамадзянскіх служачых, згодна з якім названыя асобы павінны даваць справаздачу і адказваць за ўсе свае дзеянні і рашэнні, якія імі прымаюцца, а таксама за абавязацельствы, якія яны прымаюць пры выкананні сваіх функцый. Пункт 30 Даклада ўтрымлівае норму аб узаемаадносінах паміж персаналам і адміністрацыяй, вызначаючы, у прыватнасці, правіла аб тым, што наяўнасць спрыяльных умоў мае вельмі важнае значэнне для канструктыўных узаемаадносін паміж персаналам і адміністрацыяй і служыць інтарэсам арганізацыі. Узаемаадносіны паміж адміністрацыяй і персаналам павінны будавацца на аснове ўзаемнай павагі.

10. Пунктам 43 Палажэння аб сацыяльных гарантыях, прывілеях і імунітэтах у Еўразійскім эканамічным саюзе, які з'яўляецца дадаткам № 32 да Дагавора аб Еўразійскім эканамічным саюзе ад 29 мая 2014 года (далей – Палажэнне аб сацыяльных гарантыях, прывілеях і імунітэтах), устаноўлена, што працоўныя адносіны членаў Калегіі камісіі, суддзяў Суда, службовых асоб і супрацоўнікаў рэгулююцца заканадаўствам дзяржавы знаходжання з улікам норм дадзенага Палажэння.

У адпаведнасці з абзацамі 10 і 12 пункта 54 Палажэння аб ЕЭК парадак заключэння працоўнага дагавора (кантракта), яго падаўжэння і падставы для яго скасавання зацвярджаецца Саветам Камісіі. Супрацоўнікі Камісіі праходзяць атэстацыю ў парадку, які зацвярджаецца Саветам Камісіі.

Пытанні, звязаныя з працоўнымі дагаворамі, рэгулююцца Парадам заключэння працоўнага дагавора (кантракта), яго падаўжэння і падстаў для яго скасавання ў Еўразійскай эканамічнай камісіі, зацверджаным Рашэннем Савета Еўразійскай эканамічнай камісіі ад 12 лістапада 2014 года № 99 «Пытанні замяшчэння пасад у Еўразійскай эканамічнай камісіі» (далей – Парадак заключэння працоўнага дагавора (кантракта)).

Рашэннем Савета Еўразійскай эканамічнай камісіі ад 9 кастрычніка 2014 года № 90 «Аб камісіі па этыцы пры Савеце Еўразійскай эканамічнай камісіі» зацверджана Палажэнне аб камісіі па этыцы пры Савеце Еўразійскай эканамічнай камісіі (далей – Палажэнне аб камісіі па этыцы), да функцый якой, у прыватнасці, аднесены маніторынг адбору кандыдатаў па выніках конкурсаў на замяшчэнне вакантных пасад у дэпартаменты Камісіі і правядзення атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі; кантроль за выкананнем службовымі асобамі і супрацоўнікамі Камісіі прафесійнай этыкі, забеспячэнне захавання прадугледжаных Дагаворам аб Камісіі сацыяльных і іншых гарантый, разгляд іншых кадравых пытанняў у выпадку ўзнікнення канфліктных сітуацый.

У адпаведнасці з пунктам 2 Парадку заключэння працоўнага дагавора (кантракта) працоўны дагавор (кантракт) заключаецца, падаўжаецца і скасоўваецца ў адпаведнасці з заканадаўствам дзяржавы знаходжання Камісіі, якія рэгулююць працоўныя адносіны, з улікам нормаў Палажэння аб сацыяльных гарантыях, прывілеях і імунітэтах. Пунктам 2 дадзенага Палажэння ўстаноўлены правы статус супрацоўнікаў Камісіі як міжнародных служачых.

Парадак правядзення атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі вызначаны Палажэннем аб правядзенні атэстацыі.

11. Улічваючы, што пункт 3 Палажэння аб правядзенні атэстацыі ўстанаўлівае круг асоб, якія не падлягаюць атэстацыі ў вызначаны для кожнага канкрэтнага выпадку тэрмін, і той факт, што ў нарматыўных прававых актах Расійскай Федэрацыі (дзяржавы знаходжання Камісіі) аб атэстацыі розных катэгорый работнікаў, якія падлягаюць атэстацыі, не адзначаны міжнародныя служачыя, Вялікая калегія Суда лічыць, што працоўныя праваадносінны супрацоўнікаў Камісіі ў частцы, што датычыць арганізацыі і правядзення іх атэстацыі, *de lege lata* (з пункту гледжання існуючага закона) з'яўляюцца прадметам прававога рэгулявання аднаго нарматыўна-прававога акта органа Саюза – Палажэння аб правядзенні атэстацыі. Праваадносінны, звязаныя з правядзеннем атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі, іншымі актамі правы Саюза не ўрэгуляваны.

Зыходзячы з сутнасці пытанняў, якія змяшчаюцца ў заяве, прадметам дадзенага тлумачэння з'яўляюцца нормы Палажэння аб правядзенні атэстацыі.

Растлумачэнне Судом нормаў дадзенага Палажэння ажыццяўляецца ў адпаведнасці з агульным правілам тлумачэння міжнародных дагавораў *constructio legis non facit iniuriam* (тлумачэнне закона не параджае парушэння права).

Вывады Суда

Вялікая калегія Суда адзначае, што справа, якая разглядаецца, з пункту гледжання забеспячэння рэалізацыі праў супрацоўнікаў органаў Саюза з'яўляецца актуальнай, бо ў ім упершыню ставіцца пытанне аб дзеянні ўнутранага права міжнароднай арганізацыі ў кантэксце атэстацыі.

Унутранае права міжнароднай арганізацыі ў частцы рэгулявання адносін па пытаннях міжнароднай грамадзянскай службы накіравана на выключэнне ўплыву на служачага нацыянальнага права, з прычыны чаго забяспечваецца незалежнасць адпаведнага служачага пры прыняцці ім рашэнняў.

Ва ўнутраным праве міжнародных арганізацый неабходна замацаванне норм, якія ахопліваюць максімальны круг адносін па пытаннях нясення службы (уключаючы пытанні атэстацыі). Нацыянальнае права пры гэтым рэгуліруе адносінны, якія вынікаюць выключна з маёмаснай сферы (напрыклад, пенсійнага забеспячэння).

Акты ЕАЭС у цэлым адпавядаюць названым прынцыпам, аднак па некаторых пытаннях носяць агульны характар і могуць быць канкрэтызаваны як самім органам, што выдаў адпаведны акт, так і Судом у працэдуры, устаноўленай у пункце 46 Статута Суда.

12. Заяўнікі просяць растлумачыць, якім чынам пры правядзенні атэстацыі супрацоўнікаў Дэпартамента антыманапольнага рэгулявання Камісіі і Дэпартамента канкурэнтнай палітыкі і палітыкі ў галіне дзяржаўных закупаў Камісіі, якія падрыхтавалі, падпісалі і накіравалі калектыўную скаргу і зварот, павінна забяспечвацца фарміраванне складу атэстацыйнай камісіі такім чынам, каб выключыць магчымасць узнікнення канфлікту інтарэсаў, які мог бы паўплываць на рашэнні, якія прымаюцца атэстацыйнай камісіяй (пункт 5 Палажэння аб правядзенні атэстацыі).

Вялікая калегія Суда адзначае наступнае.

Права Саюза не змяшчае вызначэння тэрміна «атэстацыя супрацоўнікаў». Пунктам 2 Палажэння аб правядзенні атэстацыі ўстаноўлена мэта атэстацыі як вызначэнне адпаведнасці супрацоўніка Камісіі пасадзе, якую ён замяшчае, на аснове ацэнкі яго прафесійнай службовай дзейнасці.

Зыходзячы з сістэмнага аналізу палажэнняў падпункта д) пункта 14, абзаца першага пункта 16, пункта 20 Палажэння аб правядзенні атэстацыі Вялікая калегія Суда прыходзіць да высновы аб тым, што атэстацыю варта разглядаць як сукупнасць дзеянняў па ацэнцы прафесійных і асобных якасцяў супрацоўніка, вынікаў яго прафесійнай дзейнасці і кваліфікацыі.

Прапанаванае вызначэнне тэрміна «атэстацыя» засноўваецца на тым, што ўсе якасці супрацоўніка Камісіі, у тым ліку асобныя, ацэньваюцца падчас атэстацыі выключна ў аспекце яго прафесійнай службовай дзейнасці.

Вялікая калегія Суда лічыць, што працедура атэстацыі супрацоўніка Камісіі ўяўляе сабой комплекс мерапрыемстваў па арганізацыі і правядзенні ацэнкі яго прафесійнай дзейнасці. Яна ўключае шэраг падрыхтоўчых мерапрыемстваў, рэгламентаваных Палажэннем аб правядзенні атэстацыі (фармаванне і зацвярджэнне складу атэстацыйнай камісіі, зацвярджэнне графіка і формы правядзення атэстацыі, вызначэнне спісу супрацоўнікаў, якія яе праходзяць, падрыхтоўку неабходнай дакументацыі, у тым ліку водзыў аб выкананні супрацоўнікам, які праходзіць атэстацыю, службовых абавязкаў), і непасрэдна правядзенне пасяджэння атэстацыйнай камісіі (разгляд прадстаўленых дакументаў, заслухоўванне супрацоўніка, а ў выпадку неабходнасці – службовай асобы структурнага падраздзялення, у якім супрацоўнік, што праходзіць атэстацыю, замяшчае пасаду), завяршаецца яна афармленнем вынікаў атэстацыі.

Пункт 5 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, які з'яўляецца прадметам тлумачэння па гэтым пытанні, прадугледжвае, што для

правядзення атэстацыі выдаецца загад Старшыні Калегіі Камісіі (далей адпаведна – Старшыня Калегіі), які змяшчае наступныя палажэнні:

- а) фармаванне атэстацыйнай камісіі і зацвярджэнне яе складу;
- б) зацвярджэнне графіка і формы правядзення атэстацыі;
- в) спіс супрацоўнікаў, якія праходзяць атэстацыю;
- г) падрыхтоўка іншых дакументаў, неабходных для работы атэстацыйнай камісіі.

Пункт 5 Палажэння аб правядзенні атэстацыі змяшчае норму агульнага характару, якая ўстанаўлівае прававую падставу для правядзення атэстацыі ў форме здзяйснення Старшынёй Калегіі юрыдычна значнага дзеяння – выдання загаду як акта ўладна-распарадчага характару ў межах нададзеных яму паўнамоцтваў, а таксама абавязковыя патрабаванні, якім павінен адпавядаць такі загад па сваім змесце.

Адным з такіх патрабаванняў з'яўляецца ўключэнне ў загад палажэння аб фармаванні атэстацыйнай камісіі і зацвярджэнні яе складу.

Састаў атэстацыйнай камісіі ўстаноўлены пунктамі 6-7 Палажэння аб правядзенні атэстацыі.

Згодна з пунктам 6 старшынёй атэстацыйнай камісіі па правядзенні атэстацыі супрацоўнікаў структурных падраздзяленняў Камісіі, дзейнасць якіх курыруе Старшыня Калегіі, з'яўляецца Старшыня Калегіі, старшынёй атэстацыйнай камісіі па правядзенні атэстацыі супрацоўнікаў структурных падраздзяленняў Камісіі, дзейнасць якіх курыруюць члены Калегіі, – адпаведны член Калегіі.

Рашэннем Савета Камісіі ад 17 сакавіка 2016 года № 11 у Палажэнне аб правядзенні атэстацыі ўнесены змяненні адносна ўключэння ў склад атэстацыйнай камісіі службовай асобы або супрацоўніка дэпартамента Камісіі, да кампетэнцыі якога аднесены кадравыя пытанні, з правам голасу.

У склад атэстацыйнай камісіі таксама ўключаюцца:

кіраўнік Сакратарыята Старшыні Калегіі або сакратарыята члена Калегіі, які курыруе дзейнасць адпаведнага структурнага падраздзялення Камісіі, у якасці намесніка старшыні атэстацыйнай камісіі;

службовыя асобы структурнага падраздзялення Камісіі, супрацоўнікі якога падлягаюць атэстацыі;

службовая асоба або супрацоўнік дэпартамента Камісіі, да кампетэнцыі якога адносяцца кадравыя пытанні;

супрацоўнік дэпартамента Камісіі, да кампетэнцыі якога адносяцца кадравыя пытанні, у якасці сакратара атэстацыйнай

камісії (без права голасу).

Пунктам 9 Палажэння аб правядзенні атэстацыі прадугледжана, што на пасяджэнне атэстацыйнай камісіі запрашаецца прадстаўнік дэпартамента Камісіі (без права голасу), да кампетэнцыі якога адносяцца прававыя пытанні, і могуць прысутнічаць прадстаўнікі дзяржаў-членаў Саюза ў якасці назіральнікаў.

У мэтах захавання прынцыпу аб'ектыўнасці ў пункт 13 Палажэння аб правядзенні атэстацыі ўключана норма аб азнаямленні супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, з водгукам аб выкананні ім службовых абавязкаў не пазней чым за адзін тыдзень да правядзення атэстацыі і надзяленні яго правам на прадстаўленне ў атэстацыйную камісію дадатковых звестак аб сваёй прафесійнай службовай дзейнасці, а таксама правам на заяву аб нязгодзе з прадстаўленым водгукам або на прадстаўленне тлумачальнай запіскі.

Вялікая калегія Суда ажыццяўляе тлумачэнне адпаведных норм Палажэння аб правядзенні атэстацыі ў рамках пастаўленага заяўнікамі пытання абагульнена, зыходзячы з немэтазгоднасці ўдакладнення канкрэтных дэпартаментаў.

Улічваючы, што супрацоўнікі Камісіі ў адпаведнасці з пунктам 2 Палажэння аб сацыяльных гарантыях, прывілеях і імунітэтах з'яўляюцца міжнароднымі служачымі, Вялікай калегіяй Суда ў мэтах вызначэння зместу тэрміна «канфлікт інтарэсаў» для ўстанаўлення сэнсу дадзенага паняцця вывучаны палажэнні міжнародных прававых актаў, якія маюць падобны прадмет прававога рэгулявання.

У адпаведнасці з пунктам 23 «Канфлікт інтарэсаў» Даклада Камісіі па міжнароднай грамадзянскай службе ААН ад 12 красавіка 2013 года канфлікты інтарэсаў могуць узнікаць у тых выпадках, калі асабістыя інтарэсы міжнароднага грамадзянскага служачага ўступаюць у супярэчнасць з выкананнем яго/яе службовых абавязкаў або ставяць пад сумнеў добрасумленнасць, незалежнасць і бесстароннасць, што прад'яўляюцца да яго/яе як да міжнароднага грамадзянскага служачага. Канфлікты інтарэсаў уключаюць абставіны, пры якіх міжнародныя грамадзянскія служачыя, прама ці ўскосна, могуць атрымаць выгаду неналежным чынам са сваіх сувязяў з арганізацыяй.

Дадзеная норма суадносіцца з палажэннем пункта 4 Радзела II «Калізіі інтарэсаў і адмова ад права» Міжнароднага кодэкса паводзін дзяржаўных службовых асоб, прынятага Рэзалюцыяй Генеральнай Асамблеі ААН ад 12 снежня 1996 года A/RES/51/59 згодна з якім дзяржаўныя службовыя асобы не выкарыстоўваюць сваё афіцыйнае становішча для непрыстойнага атрымання асабістых

выгад або асабістых, або фінансавых выгад для сваіх сем'яў. Яны не ўдзельнічаюць ні ў якіх здзелках, не займаюць ніякага становішча, не выконваюць ніякіх функцый і не маюць ніякіх фінансавых, камерцыйных ці іншых аналагічных інтарэсаў, якія несумяшчальныя з іх пасадай, функцыямі, абавязкамі або іх адпраўленнем.

Вялікая калегія Суда адзначае, што пункт 7 Палажэння аб правядзенні атэстацыі вызначае парадак фармавання складу атэстацыйнай камісіі такім чынам, каб выключыць магчымасць узнікнення канфлікту інтарэсаў, які мог бы паўплываць на рашэнні, якія прымаюцца атэстацыйнай камісіяй.

На падставе фармулёўкі названага пункта Палажэння аб правядзенні атэстацыі Вялікая калегія Суда лічыць, што ў ім змяшчаецца імператыўнае правіла аб тым, як фарміруецца склад атэстацыйнай камісіі з мэтай выключэння канфлікту інтарэсаў паміж супрацоўнікамі, які праходзіць атэстацыю і ўдзельнікамі атэстацыйнай камісіі.

Вялікая калегія Суда адзначае, што Палажэнне аб правядзенні атэстацыі не змяшчае вызначэння паняцця «канфлікт інтарэсаў» з мэтай рэгулявання адносін па пытанні правядзення атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі. Такім чынам, згодна са звычайнымі правіламі тлумачэння, замацаванымі ў пункце 1 артыкула 31 Венскай канвенцыі аб праве міжнародных дагавораў 1969 года, Суд тлумачыць паняцце канфлікт інтарэсаў у адпаведнасці з яго звычайным значэннем у адпаведным кантэксце, а таксама ў свеце аб'екта і мэты Палажэння аб правядзенні атэстацыі.

У міжнародным праве паняцце «канфлікт інтарэсаў» з'яўляецца галіновым і ўжываецца да канкрэтных сфер. У дадзеным выпадку варта вылучыць адпаведнае права Саюза. У прыватнасці, адзначанае паняцце ўжываецца да парадку работы Камісіі (пункт 61 Палажэння аб ЕЭК), статусу суддзяў Суда (пункт 21 Статута Суда). Дадзены інстытут таксама існуе ва ўнутраным праве іншых міжнародных арганізацый (Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 1.2 (пункты m, n).

Суд прымае пад увагу гэтыя палажэнні для ўстанаўлення зместу паняцця «канфлікт інтарэсаў». Пры гэтым у кантэксце вызначэння названага паняцця рэлевантнай з'яўляецца, перш за ўсё, практыка міжнародных арганізацый, якія рэгулююць службовыя адносіны з міжнароднымі грамадзянскімі служачымі, і толькі затым – заканадаўства дзяржавы знаходжання – Расійскай Федэрацыі.

Вялікая калегія Суда звяртае ўвагу, што ў сувязі з тым, што дзяржаўная грамадзянская служба рэгулюецца публічным правам, сфарміравалася ўстойлівая практыка выключэння дзяржаўных

служачых з-пад рэгулявання працоўнага права адпаведнай дзяржавы (акрамя пытанняў маёмаснага характару). Менавіта такім чынам тлумачаць дадзенае пытанне Еўрапейскі суд па правах чалавека (*Pellegrin v. France*, 28541/95; *Frydlender v. France*, 30979/96), Суд Еўрапейскага саюза (*C-149/79 Commission of European Communities v. Kingdom of Belgium* [1982], ECR 3881), якія прызнаюць асаблівы статус дзяржаўных служачых, якія рэалізуюць публічныя функцыі (дыпламатычны корпус, судовая ўлада і іншае), накіраваныя на ахову супольных інтарэсаў дзяржаваў і якія выключаюць распаўсюджванне на іх нормаў прыватнага (у тым ліку нацыянальнага працоўнага) права. Такі ж асаблівы статус надаецца і міжнародным служачым.

Такім чынам, паняцце «канфлікт інтарэсаў» мэтазгодна тлумачыць на падставе міжнародных дагавораў, рашэнняў міжнародных судаў і арганізацый.

У дакументах Арганізацыі Аб'яднаных Нацый змяшчаецца палажэнне аб тым, што канфлікт інтарэсаў ўзнікае тады, калі шляхам дзеяння або бяздзейнасці асабістыя інтарэсы ўрываюцца ў сферу выканання афіцыйных абавязкаў і адказнасці або перашкаджаюць аднастайнасці, незалежнасці і бесстароннасці, якія патрабуюцца зыходзячы са статусу члена персаналу як міжнароднага грамадзянскага служачага. Калі ўзнікае сапраўдны ці магчымы канфлікт інтарэсаў, члены персаналу павінны паведаміць аб ім кіраўніку падраздзялення, Арганізацыя павінна нівеліраваць і вырашыць яго на карысць інтарэсаў Арганізацыі (гл. *Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 1.2* (пункты m, n)).

Такім чынам, канфлікт інтарэсаў з'яўляецца паняццем, звязаным не толькі з фінансавымі адносінамі, а можа ўключаць таксама адносіны, з якіх узнікае якая-небудзь асабістая зацікаўленасць.

Варта адзначыць, што ў міжнароднай практыцы ў якасці прыкладаў канфлікту інтарэсаў прызнаюцца: наяўнасць роднасных і сяброўскіх сувязяў, псіхалагічны ціск, атрыманне падарункаў, парушэнне забаронаў, валоданне каштоўнымі паперамі і банкаўскімі ўкладамі, судовыя разборы, пратэкцыянісцкія дзеянні пры прасоўванні па службе, атрыманне льгот і іншае.

У той жа час у дачыненні да міжнародных служачых (выключаючы суддзяў) прафесійныя сувязі паміж супрацоўнікамі і асобай, якая яго атэстоўвае, не прыводзяць да канфлікту інтарэсаў (рашэнні Трыбунала грамадзянскай службы Еўрапейскага саюза па справах T-89/01 *Willeme v. Commission* [2002] ECR-SC I-A-153 і II-803, пункт 58; T-137/03 *Mancini v. Commission* [2005] ECR-SC I-A-7 і II-27, пункт 33).

Такім чынам, Вялікая калегія Суда прыходзіць да вываду аб тым, што канфлікт інтарэсаў у кантэксце атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі

ўзнікае ў тым выпадку, калі член атэстацыйнай камісіі мае істотныя сувязі з супрацоўнікам, які атэстоўваецца. У прыватнасці, канфлікт інтарэсаў можа ўзнікаць у тым выпадку, калі шляхам дзеяння або бяздзейнасці асабістыя інтарэсы міжнароднага служачага перамяжоўваюцца з выкананнем яго афіцыйных абавязкаў.

Пры гэтым наяўнасць асабістых сувязяў у прафесійным плане можа пацвярджацца як аб'ектыўнымі, так і суб'ектыўнымі фактарамі (наяўнасць этычнага канфлікту). У першым выпадку канфлікт інтарэсаў пацвярджаецца аб'ектыўнымі дакументамі (даведкамі, пасведчанямі аб нараджэнні), а ў другім – наяўнасцю рашэння адпаведнага органа (напрыклад, Камісіі па этыцы).

Такім чынам, існуе два шляхі выяўлення канфлікту інтарэсаў: аб'ектыўны (праз дзеянні кадравай службы міжнароднай арганізацыі і яе кіраўніка) і суб'ектыўны, пры якім прэваліруючую ролю адыгрывае ацэнка таго, што адбываецца, асобамі, якія ўдзельнічаюць у канфлікце.

Вялікая калегія Суда адзначае, што ў Палажэнні аб правядзенні атэстацыі напрамую не замацаваны працэсуальны механізм выяўлення канфлікту інтарэсаў – у прыватнасці, не вызначана, якія дзеянні павінны быць прыняты членамі атэстацыйнай камісіі і асобай, якая атэстоўваецца, для ўстанаўлення канфлікту інтарэсаў і ўстанаўлення ўплыву гэтага канфлікту на вынікі атэстацыі.

На думку Вялікі калегіі Суда, адным са спосабаў мінімізацыі канфлікту інтарэсаў з'яўляецца раскрыццё інфармацыі міжнароднымі грамадзянскімі служачымі датычна існавання канфлікту і адмова адпаведнага члена Камісіі ад удзелу ў абмеркаванні гэтага пытання.

Практыка Адміністрацыйнага трыбунала ААН (цяпер – Трыбунал па спрэчках Арганізацыі Аб'яднаных Нацый; Рашэнне Адміністрацыйнага трыбунала ААН № 1117 ад 30 верасня 2003 года, справа № 1225 KIRUDJA v. The Secretary-General of the United Nations) зыходзіць з таго, што недапушчальны ўдзел у адборы кандыдатаў на адпаведныя пасады асобы, якая валодае правамоцтвамі па такім адборы, у выпадку наяўнасці ў яго канфлікту інтарэсаў, бо гэта цягне парушэнне ўмоў незалежнасці, аб'ектыўнасці і бесстароннасці.

Вялікая калегія Суда адзначае, што раскрыццё інфармацыі міжнароднымі грамадзянскімі служачымі датычна наяўнасці канфлікту інтарэсаў магчыма ў ходзе дачы інфармацыі аб сваёй прафесійнай дзейнасці (пункт 13 Палажэння аб правядзенні атэстацыі) і зыходзячы з прынцыпу аб'ектыўнасці (пункт 16 Палажэння аб

правядзенні атэстацыі) дапушчальна адмова адпаведнага члена атэстацыйнай камісіі ад удзелу ў яе рабоце.

Вялікая калегія Суда прыходзіць да высновы, што паняцце «канфлікт інтарэсаў», у дачыненні да атэстацыйнага працэсу міжнародных служачых, уключае ў сябе наяўнасць істотных сувязяў (у тым ліку роднасных, пратэкцыянісцкіх, сяброўскіх, фінансавых і гэтак далей) паміж асобамі, якія ўдзельнічаюць у такім працэсе, якія могуць быць расцэненыя з пункту гледжання іншай разумнай асобы як такія, што ставяць пад сумнеў аб'ектыўнасць такога працэсу. У такім кантэксце канфлікт інтарэсаў узнікае ў тым выпадку, калі асабістыя інтарэсы ўдзельніка атэстацыйнага працэсу не судносяцца з выкананнем яго афіцыйных абавязкаў.

Такім чынам, асоба, якая мае ў атэстацыйным працэсе асабістыя інтарэсы, абавязана заявіць аб наяўнасці істотных сувязяў, у той час як орган, які ажыццяўляе працэсуальныя дзеянні, абавязаны ацаніць ступень уздзеяння гэтых сувязяў на будучую працэдуру з мэтай захавання прынцыпаў бесстароннасці, аб'ектыўнасці, справядлівасці міжнародных працэдур.

Орган (у дадзеным выпадку – атэстацыйная камісія) па выніках матываванай ацэнкі мае права захаваць паўнамоцтвы членаў атэстацыйнай камісіі або абмежаваць гэтыя паўнамоцтвы, адхіліўшы іх ад абмеркавання асобы, якая атэстоўваецца, і (або) галасавання па адпаведным пытанні.

Вялікая калегія Суда таксама лічыць, што ў дачыненні да справы, якая разглядаецца, кваліфікуючай прыметай канфлікту інтарэсаў з'яўляецца наяўнасць асабістай зацікаўленасці асобы, якая замяшчае пасаду, замяшчэнне якой прадугледжвае абавязак прымаць меры па прадухіленні і ўрэгуляванні канфлікту інтарэсаў, уплывае ці можа паўплываць на належнае, аб'ектыўнае і бесстароннае выкананне ім службовых абавязкаў (ажыццяўленне паўнамоцтваў), якая знаходзіцца ў прычынна-следчай сувязі (уплывае ці можа паўплываць) з належным, аб'ектыўным і бесстароннім выкананнем ім службовых абавязкаў (ажыццяўленнем паўнамоцтваў).

У рамках справы, якая разглядаецца, Вялікая калегія Суда лічыць неабходным адзначыць наступнае. У адпаведнасці з актамі права Саюза, якія рэгуліруюць працоўныя праваадносіны, у супрацоўнікаў Камісіі маецца практычная магчымасць для ўрэгулявання верагодных працоўных спрэчак, іншых канфліктных сітуацый з дапамогай тых прававых інструментаў, якія створаны ў Камісіі па аналогіі з практыкай іншых міжнародных арганізацый. Так, пунктам 21 Палажэння аб правядзенні атэстацыі супрацоўнікам дадзена права на абскарджанне

вынікаў атэстацыі ў адпаведнасці з заканадаўствам дзяржавы знаходжання Камісіі, а таксама права на зварот у камісію па этыцы пры Савеце Камісіі.

У адпаведнасці з падпунктам д) пункта 3 Палажэння аб камісіі па этыцы ў лік мэтай камісіі па этыцы ўключаны разгляд іншых кадравых пытанняў у выпадку ўзнікнення канфліктных сітуацый. Палажэнне пункта 7 дадзенага дакумента аб тым, што пасяджэнні камісіі па этыцы могуць праводзіцца па меры неабходнасці (з улікам зваротаў грамадзян дзяржаў-членаў, якія падлягаюць разгляду) дае права супрацоўнікам звяртацца ў камісію па этыцы ў выпадку ўзнікнення канфліктнай сітуацыі незалежна ад факту правядзення атэстацыі. З улікам прававога статусу супрацоўнікаў як міжнародных служачых і Камісіі як органа міжнароднай арганізацыі такія звароты маюць прававую перспектыву, што суадносіцца з прававымі падыходамі Арганізацыі Аб'яднаных Нацый, у рамках якой такі парадак вызначаны як нефармальнае ўрэгуляванне канфліктаў, якія ўзнікаюць у працэсе выканання супрацоўнікамі ААН сваіх абавязкаў. Так, у адпаведнасці з пунктам 22 Рэзалюцыі Генеральнай Асамблеі ААН ад 22 снежня 2007 года A/RES/62/228 «Адпраўленне правасуддзя ў Арганізацыі Аб'яднаных Нацый» нефармальнае ўрэгуляванне канфліктаў з'яўляецца адным з ключавых элементаў сістэмы адпраўлення правасуддзя, таксама падкрэсліваецца неабходнасць максімальна шырока выкарыстоўваць нефармальную сістэму, каб не праводзіць судовых разглядаў, якіх можна пазбегнуць.

Аналіз Палажэння аб камісіі па этыцы і, у прыватнасці, яе мэтай, парадку фармавання, кампетэнцыі паказвае падобныя са структурамі нефармальнай сістэмы ААН функцыі камісіі па ўрэгуляванні канфліктаў і наяўнасць у камісіі па этыцы істотнага прававога патэнцыялу для вырашэння канфліктных сітуацый.

Мэты камісіі па этыцы, устаноўленыя нормаў Палажэння аб камісіі па этыцы, даюць права зацікаўленым бакам вырашаць рознагалосі, якія ўзніклі ў працэсе працы, з выкарыстаннем усіх прававых магчымасцяў і інструментаў, уключаючы міжнародна-прававы механізм дасудовага ўрэгулявання спрэчак у кампетэнтным і незалежным органе пры Савеце Еўразійскай эканамічнай камісіі.

Вялікая калегія Суда канстатуе, што ў адпаведнасці з пунктам 8 Палажэння аб камісіі па этыцы камісія мае права прадстаўляць ЕЭК прапановы ў рамках сваёй кампетэнцыі, у тым ліку і па падрыхтоўцы актаў Камісіі або ўнясенні ў іх змяненняў у рамках сваёй кампетэнцыі.

У гэтай сувязі Вялікая калегія Суда лічыць магчымым ажыццяўленне камісіяй па этыцы разгляду кадравых пытанняў у

выпадку ўзнікнення канфліктных сітуацый на падставе прадстаўлення супрацоўнікамі Камісіі (у тым ліку да правядзення атэстацыі) зваротаў на імя Старшыні Калегіі Камісіі аб наяўнасці такіх сітуацый. Дадзеныя звароты могуць з'яўляцца для Старшыні Калегіі ЕЭК падставай для звароту ў Савет Камісіі ў мэтах ініцыявання правядзення пасяджэння камісіі па гэтых.

Пры гэтым камісія па гэтых ў адпаведнасці з пунктам 8 Палажэння аб камісіі па гэтых, пры наяўнасці дастатковых падстаў, мае права прадставіць ЕЭК адпаведныя прапановы ў мэтах ліквідацыі прычын узнікнення канфліктных сітуацый, у тым ліку з дапамогай падрыхтоўкі актаў Камісіі або ўнясення ў іх змяненняў у рамках сваёй кампетэнцыі.

13. Заяўнікі просяць растлумачыць, якім чынам павінна забяспечвацца аб'ектыўнае абмеркаванне прафесійных і асобных якасцей супрацоўніка, які атэстоўваецца, у дачыненні да яго прафесійнай службовай дзейнасці (пункт 16 Палажэння аб правядзенні атэстацыі) у рамках палажэнняў, устаноўленых пунктамі 6 і 12 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, у тым ліку ўлічваючы, што ў склад атэстацыйнай камісіі ўключаецца супрацоўнік дэпартамента камісіі, да кампетэнцыі якога адносяцца кадравыя пытанні, у якасці сакратара атэстацыйнай камісіі без права голасу і на пасяджэнне атэстацыйнай камісіі запрашаюцца прадстаўнікі Дэпартаментаў камісіі, да кампетэнцыі якіх адносяцца кадравыя і прававыя пытанні, без права голасу (пункт 9 Палажэння аб правядзенні атэстацыі).

Пункт 16 Палажэння аб правядзенні атэстацыі рэгулюе пытанні, звязаныя з правядзеннем атэстацыі, змяшчае ўмову і крытэрыі ацэнкі прафесійнай службовай дзейнасці супрацоўніка Камісіі, які праходзіць атэстацыю, якія суадносяцца з мэтай правядзення атэстацыі, якая ўстаноўлена пунктам 2 дадзенага Палажэння.

Аб'ектыўнасць правядзення атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі прама вынікае з умоў правядзення атэстацыі, замацаваных у Палажэнні аб правядзенні атэстацыі: калегіяльны састаў атэстацыйнай камісіі; прысутнасць на пасяджэнні камісіі службовых асоб Камісіі і назіральнікаў у асобе прадстаўнікоў дзяржаў-членаў Саюза; нязменнасць патрабаванняў да парадку правядзення атэстацыі, якая заключаецца ў тым, што парадак, умовы, крытэрыі і тэрміны правядзення атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі, вызначаныя да пачатку атэстацыі, застаюцца нязменнымі да заканчэння яе правядзення; права супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, Камісіі на абскарджанне вынікаў атэстацыі.

Прафесійная службовая дзейнасць супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, ацэньваецца на аснове вызначэння яго адпаведнасці кваліфікацыйным патрабаванням, што прад'яўляюцца да пасады, якую ён замяшчае, яго ўдзелу ў вырашэнні пастаўленых перад адпаведным структурным падраздзяленнем Камісіі задач, складанасці працы, якая ім выконваецца, а таксама яе эфектыўнасці і выніковасці. Пры гэтым павінны прымацца пад увагу прафесійныя веды і вопыт работы супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю.

Вызначэннем адпаведнасці супрацоўніка кваліфікацыйным патрабаванням, якія прад'яўляюцца да пасады, якая замяшчаецца, з'яўляецца праверка ўзроўня ведаў супрацоўніка з улікам патрабаванняў працоўнага дагавора (кантракта), уменняў, прафесійных навыкаў і вопыту работы ў адпаведнасці іх з пасадай, якая ім замяшчаецца.

Удзел супрацоўніка, які атэстоўваецца, у вырашэнні пастаўленых перад адпаведным структурным падраздзяленнем Камісіі задач ацэньваецца на прадмет меры працоўнага ўдзелу супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, у агульных выніках працы супрацоўнікаў структурнага падраздзялення Камісіі, якое характарызуе яго ўнёсак у агульныя вынікі работы.

Задачы структурных падраздзяленняў Камісіі вызначаны ў адпаведных лакальных прававых актах Камісіі.

Вызначэнне ступені складанасці работы, якая выконваецца супрацоўнікам, які атэстоўваецца, а таксама яе эфектыўнасці і выніковасці датычыць патрабаванняў, што прад'яўляюцца да выканання работы на пэўнай пасадзе: умоў яе выканання, абавязацельстваў, якія гэтая пасада накладвае на супрацоўніка, неабходных кваліфікацыі, вопыту, прафесіяналізму такога супрацоўніка.

Адносна пытання заяўнікаў аб тым, якім чынам павінна забяспечвацца аб'ектыўнае абмеркаванне прафесійных і асобасных якасцей супрацоўніка, які атэстоўваецца, у дачыненні да яго прафесійнай службовай дзейнасці ў рамках палажэнняў, устаноўленых пунктамі 6 і 12 Палажэння, Вялікая калегія Суда лічыць неабходным адзначыць наступнае.

Пунктам 6 Палажэння аб правядзенні атэстацыі ўстаноўлены парадак фармавання саставу атэстацыйнай камісіі.

Пункт 12 вызначае правілы прадстаўлення водгукаў аб выкананні супрацоўнікам, які атэстоўваецца, службовых абавязкаў за атэстацыйны перыяд. Згодна з дадзеным пунктам не пазней чым за 2 тыдні да правядзення атэстацыі ў атэстацыйную камісію прадстаўляюцца водгукі аб выкананні супрацоўнікам, які атэстоўваецца, службовых абавязкаў за атэстацыйны перыяд, падпісаныя адпаведна Старшынёй Калегіі або членам Калегіі Камісіі, якія курыруюць дзейнасць адпаведнага структурнага падраздзялення Камісіі,

або службовыми асобами адпаведных структурных падраздзяленняў Камісіі.

Вялікая калегія Суда лічыць, што змест пункта 16 Палажэння аб правядзенні атэстацыі дазваляе забяспечыць аб'ектыўную ацэнку прафесійнай службовай дзейнасці супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю.

14. Заяўнікі просяць Суд растлумачыць, на якой аснове павінны ацэньвацца асабістыя якасці супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, і якія крытэрыі іх уліку пры прыняцці атэстацыйнай камісіяй рашэнняў, прадугледжаных пунктам 17 Палажэння аб правядзенні атэстацыі.

Пытанне заяўнікаў з'яўляецца двухсастаўным і патрабуе тлумачэння Судом наступных прававых пазіцый:

а) на якой аснове, г.зн. зыходзячы з якога паняццёвага апарату, прыцыпаў атэстацыйная камісія павінна фармаваць меркаванне аб асабістых якасцях супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, як яго індывідуальных асаблівасцях (асабістых і дзелавых) у выпадку прафесійнай дзейнасці;

б) якія крытэрыі, г.зн. істотныя, адметныя прыкметы, на падставе якіх ажыццяўляецца ўлік (ацэнка) асабістых якасцей супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, пры прыняцці атэстацыйнай камісіяй рашэнняў, прадугледжаных пунктам 17 Палажэння аб правядзенні атэстацыі?

Разам з тым палажэннем пункта 17 устаноўлена, што па выніках атэстацыі атэстацыйнай камісіяй прымаецца адно з наступных рашэнняў:

а) аб адпаведнасці пасадзе, якая замяшчаецца;

б) аб неадпаведнасці пасадзе, якая замяшчаецца;

Гіпотэзай пункта 17, якая ўказвае на ўмовы яго дзеяння, з'яўляецца ўмова, пры наступленні якой атэстацыйнай камісіяй прымаецца адно са згаданых рашэнняў. Такой умовай з'яўляецца вынік атэстацыі – завяршальны этап работы атэстацыйнай камісіі па комплексным і ўсебаковым абмеркаванні і ацэнцы прафесійных і асабістых якасцей супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, у адпаведнасці з пунктам 16 Палажэння аб правядзенні атэстацыі.

Дыспазіцыя пункта 17 раскрывае абавязкі атэстацыйнай камісіі і загадвае, якія менавіта віды юрыдычна значных актаў дадзеная камісія абавязана прыняць: аб адпаведнасці супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, пасадзе, якую ён замяшчае; аб неадпаведнасці такога супрацоўніка, пасадзе, якую ён замяшчае.

Адпаведна, прадметам прававога рэгулявання пункта 17 з'яўляецца ўстанаўленне відаў рашэнняў атэстацыйнай камісіі, якія яна правамоцная прымаць па выніках атэстацыі.

Разам з тым Вялікая калегія Суда адзначае, што ўмова і крытэрыі ацэнкі прафесійнай службовай дзейнасці супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, і прававыя падставы такой ацэнкі належным чынам раскрыты ў пункце 16 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, растлумачэнне якога выкладзена вышэй, а крытэрыі матываванай ацэнкі прафесійных, асобасных якасцяў і вынікаў прафесійнай службовай дзейнасці супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, замацаваны падпунктам д) пункта 14 Палажэння і падлягае абавязковаму ўліку ў водгуку аб выкананні супрацоўнікам, які атэстоўваецца, службовых абавязкаў за атэстацыйны перыяд.

Пры гэтым варта ўлічыць, што асабістыя якасці работніка могуць быць падвергнуты ацэнцы пры правядзенні атэстацыі. Аднак гэтыя якасці павінны падлягаць абмеркаванню і ацэнцы пры ўмове, калі яны абумоўлены выключна спецыфікай функцый работніка, гэта значыць толькі ў выпадках, калі яго асабістыя якасці неабходныя для выканання не любой работы, а работ пэўнага роду (напрыклад, звязаных з уладна-распарадчымі функцыямі). Дадзены вывад абумоўлены той акалічнасцю, што калі якія-небудзь асаблівасці асобы або маральныя якасці сапраўды (аб'ектыўна) неабходныя для выканання канкрэтнай работы і замацаваны ў адпаведных актах (кваліфікацыйнай характарыстыцы, службовай інструкцыі, працоўным дагаворы), яны падлягаюць ацэнцы як дзелавыя якасці работніка. У гэтым выпадку можна казаць пра тое, што наяўнасць (або адсутнасць) такіх якасцяў, уплывае на адпаведнасць работніка пасады, якую ён займае.

15. Заяўнікі просяць Суд растлумачыць, у чым заключаецца працэдура атэстацыі супрацоўнікаў Камісіі: толькі ў разглядзе прадстаўленых дакументаў, заслухоўванні супрацоўніка, які атэстоўваецца, а ў выпадку неабходнасці – службовай асобы структурнага падраздзялення Камісіі, або маецца магчымасць дадатковага апытання супрацоўніка, які атэстоўваецца, у тым ліку на веданне права Еўразійскага эканамічнага саюза па пытаннях, якія не ўваходзяць у сферу вядзення адпаведнага дэпартаменту Камісіі.

Вялікая калегія Суда лічыць, што зыходзячы з сэнсу вышэй адзначанага пытання заяўнікаў, растлумачэнню падлягаюць пункты 15-16 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, якія рэгулююць парадак яе правядзення.

У дачыненні да магчымасці дадатковага апытання супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, у тым ліку на веданне права Саюза па пытаннях, якія не ўваходзяць у сферу вядзення адпаведнага дэпартаменту Камісіі, Вялікая калегія Суда лічыць неабходным адзначыць наступнае.

Па выніках заслухоўвання супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, уяўляецца абгрунтаванай магчымасць членаў атэстацыйнай камісіі задаць яму пытанні, якія маюць на мэце забеспячэнне ўсебаковай ацэнкі прафесійнай дзейнасці супрацоўніка, які атэстоўваецца.

Сістэмнае тлумачэнне норм Палажэння аб правядзенні атэстацыі дазваляе прыйсці да вываду, што пры правядзенні атэстацыі патрабаванні да ведання міжнародных дагавораў і актаў, якія складаюць права Саюза, варта абмяжоўваць сферай дзейнасці адпаведнага структурнага падраздзялення Камісіі.

16. Па пытанні заяўнікаў аб тым, якія звесткі варта лічыць дадатковымі звесткамі аб прафесійнай службовай дзейнасці ў разуменні пункта 15 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, маючы на ўвазе, што нязгода супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, з прадстаўленым водгукам афармляецца заявай аб нязгодзе з прадстаўленым водгукам ці тлумачальнай запіскай, а не шляхам прадстаўлення дадатковых звестак (пункт 13 Палажэння аб правядзенні атэстацыі), Вялікая калегія адзначае наступнае.

Прадметам прававога рэгулявання пункта 15 Палажэння аб правядзенні атэстацыі з'яўляецца парадак правядзення атэстацыі. Абзацам пятым дадзенага пункта ўстаноўлена, што атэстацыйная камісія разглядае прадстаўленыя дакументы, заслухоўвае супрацоўніка, які атэстоўваецца, а ў выпадку неабходнасці – службовую асобу структурнага падраздзялення Камісіі, у якім супрацоўнік, які атэстоўваецца, замяшчае пасаду. У мэтах аб'ектыўнага правядзення атэстацыі пасля разгляду прадстаўленых супрацоўнікам, які атэстоўваецца, дадатковых звестак аб сваёй прафесійнай службовай дзейнасці за атэстацыйны перыяд атэстацыйная камісія мае права перанесці атэстацыю на наступнае пасяджэнне.

Права супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, на прадстаўленне дадатковых звестак аб прафесійнай службовай дзейнасці замацавана пунктам 13 Палажэння аб правядзенні атэстацыі, у адпаведнасці з якім супрацоўнік, што атэстоўваецца, павінен быць азнаёмы з водгукам аб выкананні ім службовых абавязкаў не пазней, чым за 1 тыдзень да правядзення атэстацыі. Пры гэтым ён мае права прадставіць у атэстацыйную камісію дадатковыя звесткі аб сваёй прафесійнай службовай дзейнасці, а таксама заяву аб нязгодзе з прадстаўленым водгукам ці тлумачальную запіску.

Зыходзячы з дыспазіцыі пункта 12 дадзенага Палажэння аб тым, што не пазней чым за 2 тыдні да правядзення атэстацыі ў атэстацыйную камісію прадстаўляюцца водгукі аб выкананні супрацоўнікам, які праходзіць атэстацыю, службовых абавязкаў за атэстацыйны перыяд заканамерна вынікае выснова аб тым, што па мэтавым прызначэнні і прававым змесце да такіх дадатковых звестках адносіцца інфармацыя аб прафесійнай службовай дзейнасці, не ўключаная ў водгук аб выкананні супрацоўнікам, які атэстоўваецца, службовых абавязкаў (далей – водгук).

Пры гэтым водгук валодае статусам афіцыйнага дакумента, складзенага па пэўнай форме і падпісанага ў адпаведнасці з пунктам 12 Палажэння Старшынёй Калегіі або членам Калегіі Камісіі, якія курыруюць дзейнасць адпаведнага структурнага падраздзялення Камісіі, альбо службовымі асобамі адпаведных структурных падраздзяленняў Камісіі.

Нягледзячы на тое, што Палажэнне аб правядзенні атэстацыі не змяшчае вызначэння тэрміну «дадатковыя звесткі», дадзеная акалічнасць не цягне за сабой наступленне для супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, негатыўных прававых наступстваў, паколькі нормамі пунктаў 13 і 15 Палажэння аб правядзенні атэстацыі такому супрацоўніку прадастаўлена права на прадстаўленне дадатковых звестак аб сваёй прафесійнай службовай дзейнасці, падрыхтаваных самастойна, па сваім меркаванні і не ўключаных у водгук згодна пераліку, устаноўленаму пунктам 14.

Вялікая калегія Суда адзначае, што Палажэнне аб правядзенні атэстацыі як нарматыўна-прававы акт органа Саюза не толькі ўстанаўлівае норму безумоўнага прыярытэту прынцыпу аб'ектыўнасці ацэнкі прафесійных якасцяў супрацоўнікаў Камісіі, якія атэстоўваюцца, пры дапамозе дэлегавання ім права на прадстаўленне самастойна падрыхтаваных дадатковых звестак аб сваёй прафесійнай дзейнасці, але і замацоўвае прававы механізм рэалізацыі гэтай нормы супрацоўнікамі. Так, абзац пяты пункта 15 Палажэння аб правядзенні атэстацыі змяшчае норму аб тым, што ў мэтах аб'ектыўнага правядзення атэстацыі пасля разгляду прадстаўленых супрацоўнікам, які атэстоўваецца, дадатковых звестак аб сваёй прафесійнай службовай дзейнасці за атэстацыйны перыяд атэстацыйная камісія мае права перанесці атэстацыю на наступнае пасяджэнне.

Права супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, на прадстаўленне самастойна падрыхтаваных дадатковых звестак аб сваёй службовай дзейнасці дапаўняецца правам такога супрацоўніка на прадстаўленне ў атэстацыйную камісію заявы аб нязгодзе з прадстаўленым водгукам ці тлумачальнай запіскі згодна з пунктам 13 Палажэння аб

правядзенні атэстацыі.

Заяву аб нязгодзе з прадстаўленым водгукам або тлумачальная запіска супрацоўніка, які праходзіць атэстацыю, носяць іншую мэтавую накіраванасць, чым прадстаўленне дадатковых звестак аб сваёй прафесійнай дзейнасці. Мэтай прадстаўлення дадатковых звестак з'яўляецца папаўненне інфармацыі аб дзейнасці супрацоўніка, не ўключанай у водгук для наступнага фармавання атэстацыйнай камісіяй аб'ектыўнай ацэнкі такой дзейнасці.

З аналізу палажэнняў пункта 13 Палажэння аб правядзенні атэстацыі вынікае таксама вывад аб тым, што дадатковымі звесткамі аб прафесійнай службовай дзейнасці для мэт атэстацыі варта лічыць тыя звесткі аб прафесійнай службовай дзейнасці, якія супрацоўнік, што праходзіць атэстацыю, прадстаўляе дадаткова да тых, што змяшчаюцца ў водгуку аб выкананні ім службовых абавязкаў за атэстацыйны перыяд. Палажэнне не абмяжоўвае супрацоўніка пісьмовай формай прадстаўлення дадатковых звестак. Яны могуць быць прадстаўлены і вусна падчас пасяджэння атэстацыйнай камісіі.

Дадзеныя звесткі могуць спатрэбіцца для забеспячэння аб'ектыўнай і ўсебаковай ацэнкі прафесійных, асобасных якасцяў і вынікаў прафесійнай службовай дзейнасці супрацоўніка, які атэстоўваецца.

Заяву аб нязгодзе з прадстаўленым водгукам або тлумачальная запіска нясуць іншую прававую нагрузку і адлюстроўваюць меркаванне, пазіцыю, довады супрацоўніка, які атэстоўваецца, адносна звестак, якія змяшчаюцца ў водгуку, з'яўляючыся *condition sine qua non* (неабходнай умовай) працэдуры атэстацыі.

У гэтай сувязі Вялікая калегія Суда прыходзіць да вываду аб тым, што ў разуменні пункта 15 Палажэння аб правядзенні атэстацыі да дадатковых звестках адносіцца інфармацыя (звесткі), якая падрыхтоўваецца і прадстаўляецца ў атэстацыйную камісію непасрэдна супрацоўнікам аб сваёй прафесійнай службовай дзейнасці ў адпаведнасці з пунктам 13 Палажэння і не змяшчаецца ў водгуку аб выкананні такім супрацоўнікам службовых абавязкаў (пункт 14 Палажэння).

Дадатковыя звесткі маюць характар самастойнага дакумента і могуць прадстаўляцца такім супрацоўнікам па-за залежнасці ад наяўнасці факту яго згоды або нязгоды з водгукам, а таксама накіравання ім у атэстацыйную камісію вышэйадзначаных заявы або тлумачальнай запіскі.

17. Адносна пытання заяўнікаў аб тым, якім чынам вызначаецца неабходнасць заслухоўвання службовай асобы

структурнага падраздзялення Камісіі на пасяджэнні атэстацыйнай камісіі.

Вялікая калегія Суда лічыць наступнае. Пунктам 12 Палажэння аб правядзенні атэстацыі ўстаноўлена, што водгук аб выкананні супрацоўнікам, які праходзіць атэстацыю, службовых абавязкаў за атэстацыйны перыяд падпісваецца Старшынёй Калегіі або членам Калегіі Камісіі, якія курыруюць дзейнасць адпаведнага структурнага падраздзялення Камісіі, або службовымі асобамі адпаведных структурных падраздзяленняў Камісіі і яны ў выпадку неабходнасці могуць быць заслуханы па ініцыятыве атэстацыйнай камісіі.

18. Пытанне заяўнікаў аб тым, ці мае права супрацоўнік Камісіі, які праходзіць атэстацыю, праводзіць аўдыё- і (або) відэазапіс пасяджэння атэстацыйнай камісіі, калі Палажэнне не ўтрымлівае забароны на названыя дзеянні, вырашаецца з улікам захавання правоў іншых асоб і захавання прыватнасці інфармацыі.

Заклучныя палажэнні

19. Копію сапраўднага Кансультацыйнага заключэння накіраваць заяўнікам.

20. Кансультацыйнае заключэнне размясціць на афіцыйным інтэрнэт-сайце Суда.

Старшынствуючы

Суддзя-дакладчык

Суддзі

А.А. Федарцоў

Э.В. Айрыян

Ж.Н. Баішаў

Д.Г. Колас

Т.М. Нешатаева

В.Х. Сейцімава

А.Э. Туманян

К.Л. Чайка