



**Всемирная  
организация здравоохранения**

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

**154-я сессия**

**Пункт 25.5 предварительной повестки дня**

**ЕВ154/38**

**11 января 2024 г.**

---

## **Выдвижение и назначение директоров региональных бюро**

**Процедура выборов региональных директоров**

**Записка юрисконсульта**

## Содержание

1. Справочная информация.....	3
2. Обзор региональных механизмов выдвижения кандидатур региональных директоров.....	4
3. Возможные меры по повышению транспарентности, подотчетности и добросовестности процедуры.....	5
А. Пересмотр критериев назначения на должность регионального директора ....	5
В. Расширение круга лиц, которые могут предлагать кандидатуры или могут быть предложены в качестве кандидатов.....	6
С. Создание комитета по отбору и/или оценке в целях оценки кандидатур.....	7
D. Процедура выборов .....	9
E. Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора .....	9
F. Кодекс поведения: меры по обеспечению более полного раскрытия информации о предвыборной деятельности .....	10
G. Кодекс поведения: проведение предвыборных кампаний.....	10
H. Очный форум кандидатов.....	11
I. Групповое интервью кандидатов прессе.....	12
J. Собеседования с кандидатами.....	12
K. Срок полномочий региональных директоров.....	12
4. Осуществление.....	13
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	15

## 1. СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. В соответствии со статьей 52 Устава ВОЗ региональные директора назначаются «Комитетом по соглашению с региональным комитетом». Порядок избрания региональных директоров регламентируется соответствующими положениями правил процедуры Исполнительного комитета и соответствующего регионального комитета, а также соответствующими резолюциями и решениями Регионального комитета.

2. Руководящие органы неоднократно рассматривали порядок выдвижения и назначения региональных директоров. Начиная с 1990-х годов вопросы, касающиеся назначения региональных директоров, рассматривались сначала Рабочей группой по вопросу реагирования ВОЗ на глобальные перемены, которая была учреждена Исполкомом в 1992 г.<sup>1</sup>, а впоследствии специальной группой членов Исполкома, которая была создана для проведения изучения Устава, в том числе вопросов, связанных с региональными соглашениями<sup>2</sup>. В решении WHA65(9) (2012 г.) Ассамблея здравоохранения поручила, помимо прочего, «региональным комитетам, которые еще не сделали этого, разработать в соответствии с принципами объективности, подотчетности и транспарентности: (i) критерии отбора кандидатов; и (ii) порядок оценки квалификации всех кандидатов». В решении WHA69(8) (2016 г.) Ассамблея здравоохранения рассмотрела вопросы реформы стратегического руководства, в том числе касающиеся большей гармонизации порядка выдвижения кандидатур региональных директоров региональными комитетами, и постановила предложить «каждому Региональному комитету рассмотреть меры для улучшения процедуры выдвижения кандидатур региональных директоров с учетом передовой практики в шести регионах».

3. Несмотря на эти инициативы между регионами остается некоторая несогласованность в процедурах выдвижения кандидатур региональных директоров, которые предусматривают различный уровень контроля и транспарентности этой процедуры. В то же время накопленный за последнее время опыт выдвижения кандидатур региональных директоров свидетельствует о важности обеспечения

---

<sup>1</sup> Решение EB89(19) (1992 г.). Рабочая группа рекомендовала обеспечить рассмотрение «вариантов выдвижения кандидатур и срока полномочий Генерального директора и региональных директоров, включая использование комитетов по подбору кандидатур» (документ EB92/1993/REC/1, приложение 1, пункт 4.2.2.4).

<sup>2</sup> В соответствии с решением EB97(11) (1996 г.) и резолюцией EB99.P24 (1997 г.). Специальная группа представила Исполнительному комитету рекомендации, касающиеся, в частности, срока полномочий региональных директоров, их квалификации и методов подбора кандидатур. В дополнение к предложению о том, чтобы срок полномочий региональных директоров составлял пять лет, специальная группа предложила рассмотреть «результаты уже проведенной работы по определению критериев подбора и назначения Генерального директора и директора Регионального бюро для стран Европы [...] на предмет их применения во всех регионах». Кроме того, специальная группа «не поддержала точку зрения о том, что Исполнительному комитету следует выбирать региональных директоров из более чем одной кандидатуры, предложенной региональным комитетом. Учитывая, что региональные комитеты применяют установленные критерии подбора, они должны нести ответственность за выдвижение кандидатур региональных директоров, которые затем будут рассматриваться Исполнительным комитетом» (документ EB101/7, пункты 46 и 47). Рекомендация была утверждена Исполкомом (см. документ EB101/1998/REC/2, протокол шестого заседания, стр. 73 англ. текста).

добросовестности, подотчетности и транспарентности этого процесса. В связи с этим в качестве одного из способов повышения доверия к процессу выдвижения кандидатур и его легитимности могут рассматриваться совершенствование и согласование требований, касающихся проверки кандидатов и транспарентности процедур в рамках всех Организации.

4. В настоящей записке содержится обзор существующей системы положений о выборах региональных директоров, а также предлагается ряд вариантов возможных мер по повышению транспарентности, подотчетности и добросовестности процедур выдвижения кандидатур.

## **2. ОБЗОР РЕГИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ ВЫДВИЖЕНИЯ КАНДИДАТУР РЕГИОНАЛЬНЫХ ДИРЕКТОРОВ**

5. Порядок выдвижения кандидатур региональных директоров в шести регионах ВОЗ был в определенной степени гармонизирован, как показано в приложении ниже. В частности, все шесть региональных комитетов приняли указанные ниже меры:

- **критерии оценки кандидатур:** при этом следует отметить, что критерии, применяемые в шести регионах, различаются между собой и, в частности, не включают образовательные достижения, профессиональный опыт или управленческие навыки; следует отметить также, что после назначения Исполнительным комитетом региональные директора являются штатными сотрудниками Организации; и
- **типовая форма биографической справки, используемая государствами-членами и кандидатами при внесении предлагаемых кандидатур:** следует отметить, однако, что типовые формы, принятые Региональным комитетом для стран Восточного Средиземноморья и Региональным комитетом для стран Западной части Тихого океана, только отражают критерии, утвержденные региональным комитетом, но не устанавливают форму биографической справки.

Кроме того, во всех регионах, за исключением Панамериканской организации здравоохранения (ПАОЗ)/Регионального бюро ВОЗ для стран Америки, принят кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора. Кодекс поведения представляет собой политическое обязательство содействовать обеспечению открытого, справедливого, равноправного и транспарентного характера процедуры выдвижения кандидатур<sup>1</sup>.

6. Во всех регионах, за исключением Региона Юго-Восточной Азии, при наличии более пяти кандидатов на должность предусматривается формирование короткого

---

<sup>1</sup> Руководящий совет Региона стран Америки не принимал отдельного кодекса поведения при выдвижении кандидатов на пост директора/регионального директора. Вместе с тем в соответствии с руководящими принципами выдвижения кандидатур кандидаты должны проявлять «чуткость и уважение по отношению к культурному, социальному, политическому и экономическому разнообразию, существующему внутри стран Региона и между ними» (см. Руководящие принципы выдвижения кандидатур ПАОЗ/Регионального бюро ВОЗ для стран Америки, статья I).

списка из пяти кандидатов. Короткий список составляется путем тайного голосования на сессии регионального комитета, на которой должно состояться выдвижение кандидатов. Исключением из этой практики является Европейский регион, в котором эта задача выполняется Региональной оценочной группой перед сессией Регионального комитета, на которой происходит выдвижение кандидатов.

7. Аналогичным образом, во всех регионах предусматривается проведение собеседований с кандидатами. За исключением Европейского региона, собеседования проводятся на закрытом заседании Регионального комитета. В Европейском регионе кандидаты проходят собеседование с Региональной оценочной группой до начала сессии Регионального комитета.

8. Только в двух регионах (Регионе стран Америки и Европейском регионе) правила предусматривают проведение перед началом сессии регионального комитета очного форума с кандидатами, состоящего из устного выступления кандидатов и их ответов на вопросы государств-членов Региона. В Регионе стран Америки и Европейском регионе собеседования с кандидатами в ходе самой сессии Регионального комитета не проводятся.

9. Наконец, несмотря на поручение, содержащееся в решении WHA65(9) (2012 г.), на сегодняшний день порядок оценки квалификации всех кандидатов реализован только в одном регионе (Европейский регион).

### **3. ВОЗМОЖНЫЕ МЕРЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ТРАНСПАРЕНТНОСТИ, ПОДОТЧЕТНОСТИ И ДОБРОСОВЕСТНОСТИ ПРОЦЕДУРЫ**

#### **А. Пересмотр критериев назначения на должность регионального директора**

10. Все шесть региональных комитетов ВОЗ утвердили критерии, которым должны соответствовать кандидаты на должность регионального директора. Эти критерии в основном касаются навыков управления, опыта руководящей работы, способности учитывать культурные, социальные и политические различия, приверженности ВОЗ и физического состояния кандидата. За исключением Правил процедуры Регионального комитета для стран Африки, в соответствии с которыми лица, предлагаемые для выдвижения на пост Регионального директора, должны иметь «медицинское образование»<sup>1</sup>, действующие критерии не оговаривают образовательных достижений кандидата.

11. Могут быть рассмотрены следующие варианты:

- введение минимальных требований в отношении уровня образования, профессионального опыта и навыков управления, которым должны соответствовать кандидаты; они, в частности, могли бы отражать эквивалентные

---

<sup>1</sup> Правило 52(2) Правил процедуры Регионального комитета для стран Африки.

требования к сотрудникам, назначаемым ВОЗ на должности уровня директора и выше<sup>1</sup>;

- уточнение существующих критериев для предоставления государствам-членам более конкретных рекомендаций по оценке кандидатов; и
- введение описаний должностных обязанностей для должности регионального директора.

12. В связи с этим следует отметить, что во всех регионах, за исключением Европейского региона и Региона Западной части Тихого океана, государства-члены могут предлагать только представителей данного Региона, а в одном случае — только граждан государства-члена, вносящего предложение. В целях расширения круга потенциальных кандидатов и с учетом возрастающей глобальной мобильности в Организации можно рассмотреть возможность принятия положения, допускающего отбор кандидатов из любого государства-члена ВОЗ.

#### **В. Расширение круга лиц, которые могут предлагать кандидатуры или могут быть предложены в качестве кандидатов**

13. В настоящее время кандидатуры на должность регионального директора могут выдвигаться только государствами-членами соответствующего региона. Это может ограничивать круг потенциальных кандидатов и приводить к исключению некоторых потенциальных кандидатов по политическим мотивам. Это может также способствовать восприятию кандидатов как представителей предложивших их государств-членов. Кроме того, в некоторых регионах государства-члены могут выдвигать только кандидатов, являющихся гражданами стран своего региона. Это препятствует стимулированию многообразия в Организации.

14. Возможные варианты включают следующее:

- возможность выдвижения кандидатур только государствами-членами Региона (существующая практика);
- расширение круга субъектов, которые могут выдвигать кандидатуры. Помимо государств-членов, в их число может быть включена одна или несколько категорий следующих субъектов: негосударственные структуры, имеющие официальные отношения с Организацией или аккредитованные в соответствующем регионе, а также сотрудничающие центры ВОЗ и национальные учреждения, признанные ВОЗ в соответствии с Положениями об

---

<sup>1</sup> Минимальные требования для должностей уровня D1/D2:

- (i) опыт работы в соответствующей области в течение 15 лет, в том числе опыт работы на международном уровне; международный опыт является обязательным и означает соответствующий опыт, полученный за пределами родной страны заявителя; и
- (ii) высшее образование (степень магистра) по специальности, имеющей отношение к данной должности. При этом учитываются только дипломы, выданные аккредитованными учебными заведениями, включенными во Всемирную базу данных о высшем образовании (WHED).

---

исследовательских и научных группах, сотрудничающих учреждениях и других механизмах сотрудничества;

- использование услуг профессионального кадрового агентства для заблаговременного определения подходящих кандидатов – наряду с другими вариантами или вместо них;
- возможность открытой подачи заявок, в ходе которой заявителям предлагается самостоятельно предлагать свои кандидатуры;
- отмена положений, ограничивающих круг выдвигаемых кандидатур и заявителей лицами, которые являются гражданами стран соответствующего региона.

15. Кроме того, следует отметить, что правила процедуры региональных комитетов в трех из шести регионов ВОЗ разрешают государствам-членам предлагать одного или нескольких кандидатов на пост регионального директора, в то время как в остальных трех регионах государства-члены могут предлагать кандидатуру только одного лица. Можно рассмотреть возможность гармонизации правил в этом вопросе путем введения положения, позволяющего государствам-членам повсеместно предлагать кандидатуры одного или нескольких лиц.

### **С. Создание комитета по отбору и/или оценке в целях оценки кандидатур**

16. Хотя критерии оценки кандидатов установлены во всех регионах, в настоящее время только в Европейском регионе имеется механизм, позволяющий оценивать кандидатов в соответствии с этими критериями. В Европейском регионе Региональная оценочная группа назначается Региональным комитетом на его заседании, предшествующем заседанию, на котором предполагается выдвинуть соответствующего кандидата на пост Регионального директора<sup>1</sup>. Региональная оценочная группа состоит из шести делегатов государств-членов, участвующих в работе Регионального комитета, и в ее функции входит проведение предварительной — и не имеющей окончательной силы — оценки кандидатов на выдвижение в свете критериев, установленных Региональным комитетом, и выполнение связанных с этим задач.

17. Региональный комитет для стран Африки учредил комитет по отбору кандидатов на своей сорок восьмой сессии в 1998 г.<sup>2</sup> Вопрос о создании комитета по отбору кандидатов вновь рассматривался Региональным комитетом в 2003 г.<sup>3</sup>, однако на том этапе Региональный комитет принял решение не создавать такой комитет. Данное решение было обусловлено соображениями финансового характера, мнением о том, что такой комитет по отбору не будет иметь законных полномочий по составлению

---

<sup>1</sup> См. правила 47.1 и 47.2 Правил процедуры Европейского регионального комитета.

<sup>2</sup> Резолюция AFR/RC48/R7.

<sup>3</sup> Документ AFR/RC53/15.

короткого списка кандидатов, а также мнением о том, что каждый кандидат, выдвинутый государством-членом, должен иметь право участвовать в выборах<sup>1</sup>.

18. Члены Исполкома могут пожелать рассмотреть возможность рекомендовать всем региональным комитетам учредить региональный комитет по отбору и/или оценке. В этом случае будет необходимо рассмотреть указанные ниже вопросы.

- **Состав:** в состав комитета могут входить только представители государств-членов или только независимые эксперты, либо и те, и другие. Его состав может быть ограничен представителями региона или, с учетом роли Исполнительного комитета в этом процессе, также включать представителей Исполкома. Комитет может функционировать при поддержке Секретариата ВОЗ, включая Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала и Бюро юрисконсульта.
- **Методология:** такой комитет может оценивать кандидатов на основании установленных критериев. При этом он может анализировать информацию и документацию, которые были представлены в составе типовой формы биографической справки и получены в ходе собеседования с кандидатами. По его поручению может также проводиться проверка кандидатов в соответствии с «принципом должной осмотрительности».
- **Функции:** комитет по отбору/оценке может выполнять сугубо консультативную роль, представляя ранжированные либо неранжированные результаты оценки кандидатов, не имеющие окончательного характера. В качестве альтернативы он мог бы взять на себя функцию по составлению короткого списка кандидатур, которые будут далее рассматриваться руководящими органами. Еще одним вариантом является вынесение комитетом рекомендации в отношении только одной кандидатуры, которая впоследствии рассматривалась бы региональным комитетом по принципу «принять или отклонить».

19. Возможные дополнительные задачи:

- в случае привлечения для поиска кандидатов профессионального кадрового агентства комитет мог бы контролировать этот процесс;
- комитет мог бы осуществлять надзор за выполнением кодекса поведения, если будет принято решение о придании ему такой надзорной функции (см. ниже);
- комитету может быть поручена проверка квалификации кандидатов и рассмотрение их деклараций интересов при содействии Секретариата; он может быть также уполномочен отклонять кандидатуры, не отвечающие квалификационным требованиям; и

---

<sup>1</sup> Документ AFR/RC53/18, пункты 250–252.



- в задачи комитета может также входить повторный сбор предложений в том случае, если он не будет удовлетворен качеством и объемом представленных предложений.

#### **D. Процедура выборов**

20. В настоящее время процедура выборов в большинстве случаев предусматривает составление региональным комитетом короткого списка кандидатов с последующим проведением серии тайных голосований для отбора одного кандидата из числа включенных в короткий список. После этого Исполнительный комитет рассматривает одну кандидатуру по принципу «принять или отклонить».

21. Как отмечалось выше, комитет по отбору/оценке мог бы взять на себя функцию по составлению короткого списка; или ему может быть поручено вынесение одной рекомендации, которая рассматривалась бы как региональным комитетом, так и Исполнительным комитетом по принципу «принять или отклонить».

22. Может быть рассмотрен вопрос о том, должен ли региональный комитет иметь возможность продлевать период сбора предложений в том случае, если он не будет удовлетворен качеством и численностью предложенных кандидатур.

#### **E. Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора**

23. Как отмечалось выше, все шесть региональных комитетов приняли кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора. Большинство региональных комитетов в своем решении о принятии кодекса поведения призвали государства-члены соблюдать кодекс поведения, обеспечивать его широкое распространение и доступность и доводить его до сведения кандидатов, а также поручили региональному директору содействовать осуществлению кодекса поведения и указывать Секретариату на важность соблюдения обязательств в отношении должного поведения в процессе выдвижения кандидатур, изложенных в Положениях о персонале и Правилах о персонале. Кроме того, правила процедуры некоторых региональных комитетов содержат ссылку на кодекс поведения в положениях, касающихся процедуры выдвижения кандидатов<sup>1</sup>.

24. Вместе с тем кодекс поведения по-прежнему не имеет обязательной силы, в связи с чем не имеется механизма рассмотрения предполагаемых случаев его нарушения (кроме как, возможно, в отношении сотрудников ВОЗ в статусе кандидатов, нарушение которыми кодекса поведения может в некоторых обстоятельствах приравниваться к дисциплинарному проступку). Кроме того, в настоящее время кодекс поведения не оговаривает ряд конкретных вопросов, таких как раскрытие информации о наличии интересов, в том числе связанных с табаком и табачными изделиями, а также не

---

<sup>1</sup> См. приложение.

содержит положений, касающихся противоправных действий сексуального характера и других форм оскорбительного поведения.

25. Исполнительный комитет может по своему усмотрению рекомендовать внести поправки в кодекс поведения, включив в него формулировки, касающиеся наличия конфликтов интересов у кандидатов; а также противоправных действий сексуального характера и других форм оскорбительного поведения. Кроме того, он может далее рассмотреть возможность вынесения рекомендации о том, чтобы сохранить необязательный характер кодексов поведения, либо придать им более официальный статус, например, обязав кандидатов и выдвигающих их лиц подписывать обязательство соблюдать кодекс поведения, а сотрудников — подписывать принятую в ВОЗ декларацию интересов. Может быть также рассмотрена возможность создания надзорного механизма, принимающего заявления о нарушениях кодекса поведения; это, однако, может потребовать проведения исследований, а своевременное рассмотрение заявлений в процессе выборов может быть затруднено.

#### **Е. Кодекс поведения: меры по обеспечению более полного раскрытия информации о предвыборной деятельности**

26. В соответствии с кодексами поведения как государства-члены, так и кандидаты должны раскрывать информацию о своей предвыборной деятельности (например, о проведении совещаний, семинаров, поездок), с тем чтобы такая информация размещалась на специальной странице веб-сайта регионального бюро. Государствам-членам, выдвигающим кандидатуры, также предлагается по мере возможности раскрывать информацию о предоставлении грантов или финансовой помощи за предыдущие два года в целях обеспечения полной транспарентности и взаимного доверия между государствами-членами.

27. В соответствии со сложившейся практикой Секретариат предоставляет кандидатам (но не государствам-членам) типовую форму, используемую для раскрытия информации об их предвыборной деятельности. Информация, полученная таким образом от кандидатов, размещается на веб-сайте регионального бюро.

28. В целях повышения транспарентности может быть рассмотрена возможность рекомендовать государствам-членам также раскрывать информацию о своей деятельности в рамках предвыборных кампаний; при этом всем государствам-членам (а не только государствам-членам, выдвигающим кандидатуры) может быть предложено раскрывать сведения о предоставлении грантов или финансовой помощи за предыдущие два года; а Секретариату может быть поручено содействовать раскрытию такой информации, например, путем предоставления государствам-членам типовой формы, которая должна использоваться с этой целью.

#### **Г. Кодекс поведения: проведение предвыборных кампаний**

29. В настоящее время в соответствии с кодексами поведения кандидатам не рекомендуется совершать слишком много поездок в целях проведения предвыборной кампании и рекомендуется вести предвыборную агитацию «на полях»

межправительственных совещаний. Это обосновывается необходимостью избегать чрезмерных расходов на поездки и обеспечивать равные условия для кандидатов. На практике, однако, данная рекомендация может представляться недостаточно конкретной и объем допустимых поездок кандидатов может истолковываться в весьма широких пределах.

30. Исполнительный комитет может по своему усмотрению предложить более четкую рекомендацию в отношении поездок и предвыборной агитации, указав, в частности, допустимо ли совершение предвыборных поездок на двусторонней основе. В качестве одного из вариантов предвыборные поездки могут быть сведены к посещению ограниченного числа заранее оговоренных мероприятий по тематике здравоохранения в период проведения кампании. Такие мероприятия могут определяться, например, комитетом по отбору и/или оценке. Кандидатам может быть разрешено совершать поездки на данные мероприятия и вести предвыборную агитацию «на полях» таких мероприятий, но запрещено совершать другие предвыборные поездки.

## **Н. Очный форум кандидатов**

31. Правила, регламентирующие процедуру выборов Генерального директора, а также соответствующие правила Европейского региона и Региона стран Америки, предусматривают проведение форумов с личным присутствием кандидатов. Форумы состоят из ограниченных по времени устных выступлений кандидатов с последующими ответами на вопросы и проводятся на заседании перед сессией Регионального комитета, на которой происходит выдвижение кандидатов; в случае Европейского региона это происходит даже при наличии только одного кандидата<sup>1</sup>.

32. В рамках процедур выдвижения кандидатов на должности региональных директоров в 2023 г. очные форумы кандидатов проводились на разовой основе в Регионе Восточного Средиземноморья, Регионе Юго-Восточной Азии и Регионе Западной части Тихого океана перед представлением кандидатур на сессиях региональных комитетов. Кандидатам было предложено выступить с презентацией и после этого ответить на вопросы государств-членов Региона. Трансляция форумов обеспечивалась как минимум на веб-сайтах соответствующих региональных бюро.

33. Исполком может рассмотреть возможность придания официального характера проведению очных форумов кандидатов в рамках выдвижения кандидатур на должность регионального директора перед их представлением на сессии региональных комитетов в тех случаях, когда имеется более одного кандидата<sup>2</sup>. Предлагаемый порядок проведения очного форума кандидатов в связи с выдвижением кандидатур на должность регионального директора должен утверждаться каждым региональным комитетом. Он может определяться исходя из существующей модели, которая соответствует формату собеседований в региональных комитетах, или на основе другой модели, предусматривая, в частности, проведение групповой дискуссии, в ходе которой все

---

<sup>1</sup> Правило 47.8 Правил процедуры Европейского регионального комитета.

<sup>2</sup> В соответствии со статьей 62 Правил процедуры Исполнительного комитета в случае выборов Генерального директора форум кандидатов проводится только при наличии более одного кандидата.

кандидаты по очереди высказываются по одному и тому же вопросу. Последняя модель позволит в определенной степени отграничить форум от собеседования с кандидатами, которое проводится в комитете по отбору и/или оценке либо на заседании регионального комитета.

34. В случае организации очных форумов кандидатов может быть рассмотрен вопрос о том, следует ли продолжать проведение защищенных паролем веб-форумов, предусмотренных кодексами поведения. Прошлый опыт свидетельствует об относительно низком уровне активности как государств-членов, так и кандидатов<sup>1</sup> при относительно высоких затратах людских ресурсов на создание и поддержание работы веб-форума. Можно рассмотреть возможность замены данного формата очным форумом кандидатов.

#### **I. Групповое интервью кандидатов прессе**

35. Для повышения прозрачности процедуры выдвижения кандидатов может быть также рассмотрен вопрос о создании механизмов взаимодействия кандидатов со средствами массовой информации. В этой связи возможны следующие варианты: проведение отдельной специальной групповой дискуссии с участием кандидатов и представителей средств массовой информации; или организация отдельного сегмента для вопросов от средств массовой информации в ходе очного форума кандидатов.

#### **J. Собеседования с кандидатами**

36. В Европейском регионе и Регионе стран Америки перед заседанием регионального комитета предусмотрены собеседования с кандидатами (проводимые, соответственно, Региональной оценочной группой и на заседании регионального комитета, которое организуется «на полях» сессии Исполнительного комитета). В других регионах собеседования с кандидатами предусматриваются на закрытом заседании регионального комитета, которое проводится непосредственно перед тайным голосованием для определения выдвигаемого кандидата. В случае создания комитетов по отбору и/или оценки собеседования могут проводиться этими комитетами.

37. Если собеседования с кандидатами проводятся также на заседании регионального комитета, то в интересах транспарентности можно рассмотреть возможность трансляции этих собеседований в режиме веб-вещания на веб-сайте регионального бюро.

#### **K. Срок полномочий региональных директоров**

38. Независимая комиссия по оценке готовности к пандемии и эффективности ответных мер в своем докладе, озаглавленном «COVID-19: сделаем эту пандемию последней», рекомендовала, помимо прочего, «укреплять полномочия и независимость Генерального директора, в том числе путем установления семилетнего срока полномочий с возможностью однократно занимать должность без права переизбрания.

---

<sup>1</sup> Например, в ходе веб-форумов, проведенных в связи с выборами региональных директоров в 2023 г., на них было размещено 58 сообщений в Регионе Восточного Средиземноморья, 53 сообщения в Регионе Юго-Восточной Азии и 20 сообщений в Регионе Западной части Тихого океана.

Это правило следует распространить на должности региональных директоров». В свете этой рекомендации может быть рассмотрен вопрос о продлении срока полномочий региональных директоров с пяти до семи лет без возможности повторного назначения.

#### **4. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ**

39. Для реализации большинства предложенных выше мер потребуется внести поправки в правила процедуры региональных комитетов, а также изменения в ранее принятые резолюции и решения и утвержденные в них кодексы поведения. Они, в свою очередь, должны быть рассмотрены и утверждены региональными комитетами. Рассмотрение этого вопроса, по всей вероятности, потребует проведения консультаций между государствами-членами в течение некоторого периода времени.

40. В этой связи следует отметить, что в 2024 г. на сессиях региональных комитетов предполагается рассмотреть кандидатуры на должности двух региональных директоров в регионах Европы и Африки, начиная, соответственно, с ноября 2023 г. и февраля 2024 г. В принципе, любые корректировки процедуры должны быть произведены до начала этого процесса. Таким образом, рассмотрение и реализация каких-либо существенных изменений в отношении выборов региональных директоров, назначенных на 2024 г., представляются маловероятными. Исполком может по своему усмотрению предложить Европейскому региональному комитету и Региональному комитету для стран Африки рассмотреть отдельные элементы, по которым уже достигнут консенсус к началу его 154-й сессии Исполкома в январе 2024 г. и которые могут быть реализованы либо посредством процедуры отсутствия возражений (например, в отношении очного форума кандидатов), либо посредством принятия решения на специальной сессии регионального комитета (например, в отношении создания региональной группы по отбору и/или оценке).

#### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

41. Исполкому предлагается принять доклад к сведению и представить указания в отношении приведенных ниже вопросов.

- Следует ли пересмотреть процедуры выдвижения кандидатур региональных директоров? Если да, то следует ли принять минимальные общие стандарты для всех регионов?
- Следует ли Секретариату подготовить для рассмотрения региональными комитетами в 2024 г. документ о мерах по повышению транспарентности, подотчетности и добросовестности процедуры выдвижения кандидатур региональных директоров и провести по итогам региональных обсуждений дополнительные неофициальные консультации с государствами-членами, с тем чтобы при необходимости обеспечить согласование пересмотренной процедуры на 157-й сессии Исполнительного комитета в мае/июне 2025 г.?
- Следует ли предложить Европейскому региональному комитету и Региональному комитету для стран Африки рассмотреть возможность внесения временных корректировок в процедуру выборов в связи с предстоящим

выдвижением кандидатур на посты региональных директоров в Африканском и Европейском регионах? Если да, то в чем должны заключаться такие временные корректировки?

- Следует ли по аналогии с процедурами выдвижения кандидатур региональных директоров пересмотреть процедуру выборов Генерального директора? Если да, то следует ли Секретариату представить 156-й сессии Исполнительного комитета в январе 2025 г. документ о мерах по повышению прозрачности, подотчетности и добросовестности процедуры выборов, с тем чтобы при необходимости обеспечить согласование пересмотренной процедуры на семьдесят восьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2025 г.?
- Считает ли Исполнительный комитет необходимым принять решения в отношении указанных выше вопросов? Если да, то Исполкому предлагается принять приведенный ниже проект решения:

Исполнительный комитет, рассмотрев доклад с запиской юрисконсульта о процедуре выборов региональных директоров<sup>1</sup>, постановил поручить Генеральному директору:

- (1) представить региональным комитетам в 2024 г. документ о мерах по повышению прозрачности, подотчетности и добросовестности процедуры выдвижения кандидатур региональных директоров;
- (2) провести неофициальные консультации с государствами-членами, принимая во внимание итоги обсуждений в региональных комитетах, и представить 157-й сессии Исполнительного комитета в мае/июне 2025 г. документ с описанием пересмотренной процедуры выдвижения кандидатур региональных директоров; и
- (3) представить 156-й сессии Исполнительного комитета в январе 2025 г. документ о мерах по повышению прозрачности, подотчетности и добросовестности процедуры выборов Генерального директора, с тем чтобы представить документ с описанием пересмотренной процедуры семьдесят восьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2025 г.

---

<sup>1</sup> Документ EB154/38.

ПРИЛОЖЕНИЕ

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ВЫДВИЖЕНИЯ КАНДИДАТУР РЕГИОНАЛЬНЫХ ДИРЕКТОРОВ

Региональное бюро	Кандидаты			Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора		Типовая форма биографической справки	Региональный комитет по отбору и/или оценке	Составление короткого списка кандидатов	Собеседования с кандидатами
	Число кандидатов, которые могут быть предложены каждым государством-членом	Гражданство	Критерии оценки кандидатур	Принят или нет	Упоминается ли в правилах процедуры регионального комитета				
<b>Региональное бюро для стран Африки</b>	Только один человек <sup>1</sup> .	Кандидат должен быть гражданином государства-члена, представляющего предложение <sup>1</sup> .	Критерии утверждены в резолюции AFR/RC48/R7 (1998 г.).	Утвержден в резолюции AFR/RC68/R1 (2018 г.).	Нет.	Типовая форма биографической справки утверждена резолюцией AFR/RC68/R1 и приводится в документе AFR/RC68/R14, приложение 1.	Региональный комитет по отбору был создан в 1998 г. в рамках процедуры выдвижения кандидата, запланированной на сорок девятую сессию Регионального комитета <sup>2</sup> .	При наличии более пяти кандидатов Региональный комитет в начале своей сессии составляет краткий список из пяти кандидатов <sup>3</sup> .	Собеседования проводятся на закрытом заседании Регионального комитета и состоят из выступления каждого кандидата, а также ответов на вопросы членов <sup>4</sup> .

<sup>1</sup> Правило 52(2) Правил процедуры Регионального комитета для стран Африки.

<sup>2</sup> Резолюция AFR/RC48/R7.

<sup>3</sup> Правило 52(6) Правил процедуры Регионального комитета для стран Африки.

<sup>4</sup> Правило 52(7) Правил процедуры Регионального комитета для стран Африки.

Региональное бюро	Кандидаты			Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора		Типовая форма биографической справки	Региональный комитет по отбору и/или оценке	Составление короткого списка кандидатов	Собеседования с кандидатами
	Число кандидатов, которые могут быть предложены каждым государством-членом	Гражданство	Критерии оценки кандидатур	Принят или нет	Упоминается ли в правилах процедуры регионального комитета				
<b>Региональное бюро для стран Америки</b>	Только один человек <sup>1</sup> .	Кандидат должен быть гражданином страны, входящей в Регион <sup>1</sup> .	Критерии утверждены в резолюции CD47.R4 (2006 г.).	Руководящий совет не принимал отдельного кодекса поведения при выдвижении кандидатов на пост директора/ регионального директора. В соответствии с руководящими принципами выдвижения кандидатур кандидаты должны проявлять «чуткость и уважение по отношению к культурному, социальному, политическому и экономическому разнообразию, существующему внутри стран Региона и между ними». Кроме того, кандидаты должны быть готовы «подписать обязательную Декларацию ПАОЗ и ВОЗ о конфликте	Н/П	Н/П	Нет.	Н/П	Собеседования проводятся на заседании, открытом для всех членов и ассоциированных членов, «на полях» сессии Исполнительного комитета, предшествующей сессии Панамериканской санитарной конференции.

<sup>1</sup> Правило 57(2) Правил процедуры Панамериканской санитарной конференции (2007 г.).



Региональное бюро	Кандидаты			Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора		Типовая форма биографической справки	Региональный комитет по отбору и/или оценке	Составление короткого списка кандидатов	Собеседования с кандидатами
	Число кандидатов, которые могут быть предложены каждым государством-членом	Гражданство	Критерии оценки кандидатур	Принят или нет	Упоминается ли в правилах процедуры регионального комитета				
				интересов», демонстрируя тем самым строгие этические принципы честности, независимости и беспристрастности» <sup>1</sup> .					
<b>Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии</b>	Только один человек <sup>2</sup> .	Кандидат должен представлять данный регион <sup>2</sup> .	Критерии утверждены в резолюции SEA/RC65/R1 (приложение С).	Утвержден в резолюции SEA/RC70/R3 (2017 г.).	Да («Государства-члены принимают во внимание Кодекс поведения, принятый Региональным комитетом, и доводят его до сведения таких лиц») <sup>2</sup> .	Форма биографической справки утверждена в резолюции SEA/RC70/R3 (2017 г.) (приложение 2).	Нет.	Нет.	Кандидаты выступают с презентацией на закрытом заседании Регионального комитета, состоящей из устного выступления кандидата и ответов на уточняющие вопросы членов <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> Руководящие принципы выдвижения кандидатур, статья I.

<sup>2</sup> Правило 49(b) Правил процедуры Регионального комитета для стран Юго-Восточной Азии.

<sup>3</sup> Правило 49(g) Правил процедуры Регионального комитета для стран Юго-Восточной Азии. Дополнительные условия утверждены в резолюции SEA/RC65/R1 (2012 г.).

Региональное бюро	Кандидаты			Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора		Типовая форма биографической справки	Региональный комитет по отбору и/или оценке	Составление короткого списка кандидатов	Собеседования с кандидатами
	Число кандидатов, которые могут быть предложены каждым государством-членом	Гражданство	Критерии оценки кандидатур	Принят или нет	Упоминается ли в правилах процедуры регионального комитета				
<b>Европейское региональное бюро</b>	Один или несколько человек <sup>1</sup> .	Конкретные требования в отношении гражданства кандидата отсутствуют <sup>1</sup> .	Критерии утверждены в резолюции EUR/RC40/R3 (а затем подтверждены и дополнены в резолюции EUR/RC47/R5).	Утвержден резолюцией EUR/RC63/R7 (2013 г.).	Да («государства-члены должны помнить о Кодексе поведения, принятом Региональным комитетом, и обращать на него внимание этих лиц») <sup>1</sup> .	Типовая форма биографической справки была разработана Региональной оценочной группой.	Региональный комитет назначает Региональную оценочную группу по кандидату на выдвижение на заседании, предшествующем заседанию, на котором предполагается выдвинуть кандидата <sup>2</sup> .  Круг ведения Региональной оценочной группы изложен в документе EUR/RC40/4, утвержден в резолюции EUR/RC40/R3 и изменен Региональным комитетом в резолюции EUR/RC60/R3.	Составление не ранжированного короткого списка проводится Региональной оценочной группой <sup>3</sup> .	Собеседования проводятся Региональной оценочной группой.

<sup>1</sup> Правило 47.4 Правил процедуры Европейского регионального комитета.

<sup>2</sup> Правила 47.1 и 47.2 Правил процедуры Европейского регионального комитета.

<sup>3</sup> Правило 47.10 Правил процедуры Европейского регионального комитета.

Региональное бюро	Кандидаты			Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора		Типовая форма биографической справки	Региональный комитет по отбору и/или оценке	Составление короткого списка кандидатов	Собеседования с кандидатами
	Число кандидатов, которые могут быть предложены каждым государством-членом	Гражданство	Критерии оценки кандидатур	Принят или нет	Упоминается ли в правилах процедуры регионального комитета				
<b>Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья</b>	Один или несколько человек <sup>1</sup> .	Кандидат должен представлять данный регион <sup>1</sup> .	Критерии утверждены в решении № 3 пятьдесят девятой сессии Регионального комитета (см. документ EM/RC59/13).	Утвержден резолюцией EM/RC63/R.6 (2016 г.).	Да («Государства-члены принимают во внимание Кодекс поведения, принятый Региональным комитетом, и доводят его до сведения таких лиц») <sup>1</sup> .	Типовая форма для внесения предложений о кандидатурах на должность регионального директора содержит лишь ссылки на критерии, утвержденные решением № 3 пятьдесят девятой сессии Регионального комитета (см. документ EM/RC59/13), и приводится в добавлении к Кодексу поведения.	Нет.	При наличии более пяти кандидатов Региональный комитет составляет краткий список на закрытом заседании в начале своей сессии <sup>2</sup> .	Собеседования проводятся на закрытом заседании Регионального комитета и состоят из презентации каждого кандидата в дополнение к ответам на вопросы членом <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> Правило 51(b) Правил процедуры Регионального комитета для стран Восточного Средиземноморья.

<sup>2</sup> Правило 51(f bis) Правил процедуры Регионального комитета для стран Восточного Средиземноморья.

<sup>3</sup> Правило 51(f ter) Правил процедуры Регионального комитета для стран Восточного Средиземноморья.

Региональное бюро	Кандидаты			Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост регионального директора		Типовая форма биографической справки	Региональный комитет по отбору и/или оценке	Составление короткого списка кандидатов	Собеседования с кандидатами
	Число кандидатов, которые могут быть предложены каждым государством-членом	Гражданство	Критерии оценки кандидатур	Принят или нет	Упоминается ли в правилах процедуры регионального комитета				
<b>Региональное бюро для стран Западной части Тихого океана</b>	Один или несколько человек <sup>1</sup> .	Конкретные требования в отношении гражданства кандидата отсутствуют <sup>1</sup> .	Критерии утверждены в резолюции WPR/RC50.R8 (1999 г.).	Утвержден резолюцией WPR/RC63.R7 (2012 г.).	Да («Члены принимают во внимание Кодекс поведения при выдвижении кандидатов на пост директора Регионального бюро для стран Западной части Тихого океана, утвержденный Региональным комитетом, и доводят его до сведения таких лиц») <sup>2</sup> .	Типовая форма для внесения предложений о кандидатурах на должность регионального директора содержит лишь ссылки на критерии, утвержденные в резолюции RC50/R.8 и содержится в добавлении к Кодексу поведения.	Нет.	При наличии более пяти кандидатов Региональный комитет составляет краткий список из пяти кандидатов на закрытом заседании в начале своей сессии <sup>3</sup> .	Собеседования проводятся на закрытом заседании Регионального комитета и состоят из выступления каждого кандидата, а также ответов на вопросы членов <sup>4</sup> .

<sup>1</sup> Правило 51 Правил процедуры Регионального комитета для стран Западной части Тихого океана.

<sup>2</sup> Правило 51 Правил процедуры Регионального комитета для стран Западной части Тихого океана с поправками, внесенными Региональным комитетом на его семьдесят третьей сессии.

<sup>3</sup> Пункт 6 правила 51 Правил процедуры Регионального комитета для стран Западной части Тихого океана.

<sup>4</sup> Пункт 7 правила 51 Правил процедуры Регионального комитета для стран Западной части Тихого океана.