



# Административный совет

347-я сессия, Женева, 13–23 марта 2023 г.

Секция по правовым вопросам и международным  
трудовым нормам

LILS

Сегмент по правовым вопросам

Дата: 21 марта 2023 г.

Оригинал: английский

Третий пункт повестки дня

## Уточнение Правил, регламентирующих порядок назначения Генерального директора

### Цель документа

Для обеспечения справедливости и прозрачности выборов на должность Генерального директора необходимо регулярно пересматривать соответствующие правила и практику. По итогам проведения обзора практики организаций системы Организации Объединённых Наций в применимую нормативно-правовую базу предлагается внести ряд уточнений. Административному совету предлагается утвердить поправки к Правилам, регламентирующим порядок назначения Генерального директора, призванные повысить прозрачность и справедливость процесса назначения и обеспечить его соответствие этическим нормам, а также в соответствии со статьями 4.6 и 7.7 Положений о персонале привести в соответствие срок полномочий заместителей и помощников Генерального директора со сроком полномочий Генерального директора и предусмотреть, чтобы до выборов Генерального директора внутренние кандидаты уходили в специальный отпуск с сохранением половины заработной платы (см. предлагаемое решение в пункте 32).

**Соответствующая стратегическая задача:** отсутствует.

**Основной соответствующий результат:** благоприятный результат В: Действенное и результативное управление Организацией.

**Последствия для политики:** отсутствуют.

**Юридические последствия:** поправки к Правилам, регламентирующим порядок назначения Генерального директора, и к статьям 4.6 и 7.7 Положений о персонале.

**Финансовые последствия:** отсутствуют.

**Требуемые дальнейшие действия:** отсутствуют на данном этапе.

**Авторское подразделение:** Бюро юридического советника (JUR).

**Взаимосвязанные документы:** [GB.346/INS/INF/6](#).

## ▶ Введение

---

1. Правила, регламентирующие порядок назначения Генерального директора, изложены в Дополнении III к Своду правил, применимых к Административному совету. В последний раз поправки к ним утверждались Административным советом на 312-й сессии (ноябрь 2011 г.) в соответствии с рекомендациями, изложенными в докладе Объединённой инспекционной группы (ОИГ) за 2009 год<sup>1</sup>. Внесённые поправки были направлены на обеспечение справедливости, транспарентности и беспристрастности процесса назначения на должность Генерального директора на основе рекомендаций ОИГ<sup>2</sup>.
2. Прения, проходившие в ходе последнего процесса назначения Генерального директора, завершившегося его избранием в марте 2022 года, подчеркнули желательность дальнейшего уточнения определённых аспектов этого процесса в целях повышения его транспарентности и справедливости, а также обеспечения соблюдения высоких этических норм<sup>3</sup>. Предпочтительно, чтобы дальнейшее рассмотрение Административным советом происходило вне рамок отдельной избирательной кампании и проводилось теми членами Административного совета, которые участвовали в последнем процессе назначения.
3. В целом признаётся, что правила, регламентирующие справедливые и транспарентные выборы, следует время от времени пересматривать в целях дальнейшего развития и укрепления заслуживающего доверие инклюзивного процесса назначения, подотчётности, уважительных отношений, моральных принципов и культуры надлежащего управления. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы финансирования избирательной кампании, рационального управления ресурсами Организации и минимизации конфликтов интересов.
4. Административный совет должен рассмотреть вопрос о дальнейших уточнениях, извлекая уроки из недавнего опыта, согласовывая свои планы с передовой практикой других организаций системы Организации Объединённых Наций (ООН) и уделяя особое внимание как возможности кодификации концепции об организации в МОТ открытого интерактивного мероприятия, на котором кандидаты заявляют о себе не только членам Административного совета, но и широкой общественности, так и повышению транспарентности процесса, уточнению правил, применяемых к внутренним кандидатам, и приведению срока полномочий заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора, которые назначаются напрямую и занимают ответственные должности, в соответствие со сроком полномочий Генерального директора.
5. Следует напомнить, что в то время, когда этот вопрос вносился в повестку дня 347-й сессии (март 2023 г.) для обсуждения и принятия решения, было установлено, что информационный документ по этому же вопросу будет представлен 346-й сессии (октябрь — ноябрь 2022 г.)<sup>4</sup>. В настоящем документе содержится обновлённая и дополненная версия

---

<sup>1</sup> Mohamed Mounir Zahran, Papa Louis Fall and Enrique Roman-Morey, *Selection and Conditions of Service of Executive Heads in the United Nations System Organizations* (ОИГ, Организация Объединённых Наций, 2009 г.).

<sup>2</sup> GB.312/INS/16/3 and GB.312/PV, paras 238–251.

<sup>3</sup> GB.341/PV, paras 488–503; GB.342/PV, paras 57–83.

<sup>4</sup> GB.346/INS/INF/6.

этого информационного документа, содержащая дополнительную информацию, полученную от других международных организаций, а также мнения, выраженные в ходе неформальных трёхсторонних консультаций 18 января 2023 года.

6. Хотя правила и практика, применяемые во всех организациях системы ООН, в целом во многом схожи, имеющаяся информация по этому вопросу носит фрагментарный характер и не всегда доступна для общественности. Такие правила и стандарты, как правило, закреплены во внутренних документах организаций, таких как руководства, информационные записки и процедуры, которые пересматриваются в контексте каждого нового процесса назначения. Сравнительная таблица, содержащая информацию об этических нормах, применимых к процессу назначения административных руководителей в других специализированных агентствах, изложена в Приложении II к настоящему документу<sup>5</sup>.

## ► Кодификация инициатив, направленных на создание возможностей для взаимодействия с кандидатами

---

7. В ходе последнего процесса назначения в МОТ Административный совет принял решение организовать в порядке эксперимента в январе 2022 года интерактивное мероприятие, включающее так называемые «общественные диалоги», с целью проведения собеседований с кандидатами. Такие общественные диалоги проводились в дополнение к слушаниям на закрытом заседании, предусмотренным Правилами, регламентирующими порядок назначения Генерального директора, и предназначались для того, чтобы дать каждому кандидату возможность представить своё видение и информацию о себе как членам Административного совета, так и более широкой аудитории<sup>6</sup>.
8. Общественные диалоги, организованные при содействии председателя Административного совета и включавшие 80-минутные интервью с каждым из кандидатов, и транслировались в режиме онлайн, для того чтобы трёхсторонние участники, представители гражданского общества и широкой общественности всего мира могли следить за ходом их проведения. Каждый диалог включал пятиминутные презентации от кандидатов, за которыми следовала серия вопросов и ответов, организованная таким образом, чтобы обеспечить сбалансированное участие трёх групп трёхсторонних участников (четыре вопроса от трёхсторонних участников из числа работодателей, четыре вопроса от трёхсторонних участников из числа работников и восемь вопросов от правительств), и заключительные замечания кандидатов.
9. При проведении общественных диалогов МОТ опиралась на опыт других организаций, которые уже проводили аналогичные интерактивные мероприятия, в частности форумы

<sup>5</sup> См. также сравнительную таблицу в документе ВОЗ, *Evaluation of the election of the Director-General of the World Health Organization: Report by the Secretariat*, EB.147/4, 2020, Приложение и вопросник для проведения сравнительного анализа в *Report of the Governing Council Bureau on the review of the established practice for the process leading to the appointment of the President of IFAD*, November 2017.

<sup>6</sup> GB.342/INS/6 and GB.343/INS/14/1(Rev.1).

кандидатов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и неформальные интерактивные диалоги Секретариата ООН, которые появились в 2016 году<sup>7</sup>.

10. На веб-сайте МОТ общественные диалоги посмотрели почти 3000 человек, а трёхсторонние участники следили за ходом их проведения на платформе для видеоконференций. Внедрение общественных диалогов как инициативы, направленной на содействие открытости и надлежащему управлению, получило высокую оценку.
11. Таким образом, в целях обеспечения прозрачности процесса назначения предлагается включить в Правила, регламентирующие порядок назначения Генерального директора, новое положение, в соответствии с которым МБТ будет организовывать по крайней мере одно интерактивное мероприятие в течение трёхмесячного периода, предшествующего дате выборов. Такое мероприятие должно транслироваться в режиме онлайн на общедоступной платформе на всех официальных языках Организации, а МБТ должно нести путевые расходы и расходы на проживание кандидатов, принимающих в нём участие. Для обеспечения необходимой гибкости на усмотрение Административного совета следует оставить определение таких конкретных условий, как формат и продолжительность интерактивного мероприятия.

## ► Повышение прозрачности процесса

---

12. Первая группа правил может быть направлена на рассмотрение таких вопросов, как раскрытие кандидатами информации о своей предвыборной деятельности, объёмах и источниках её финансирования, а также вопросов, касающихся норм поведения, в соответствии с которыми все кандидаты должны относиться друг к другу с уважением. Такие правила уже существуют в других международных организациях.
13. Так, кодекс поведения для выборов Генерального директора ВОЗ предусматривает, что всем государствам-членам и кандидатам следует незамедлительно предоставлять информацию о своей деятельности по осуществлению кампании (например, о проведении совещаний, семинаров и посещениях) совместно с информацией о размерах и источнике любого финансирования мероприятий, связанных с кампанией, и сообщать о них Секретариату. Раскрытая таким образом информация будет размещаться на специальной странице веб-сайта ВОЗ<sup>8</sup>. В том же ключе в руководстве Международного союза электросвязи (МСЭ) об этических аспектах определённых действий в рамках избирательной кампании предусматривается, что отдельные лица должны уделять особое внимание общим принципам справедливости, равенства, прозрачности, добросовестности и достоинства в трёх основных областях: использование ИТ-ресурсов, проведение мероприятий, связанных с избирательной кампанией, и их связь с мероприятиями МСЭ и взаимодействие с государствами-членами<sup>9</sup>. Кроме того, в резолюции, касающейся этических соображений и руководящих принципов, принятых Международной морской организацией (ИМО) для проведения избирательных кампаний в Совет, излагаются ключевые принципы добросовестности, подотчётности, справедливости, взаимного уважения и

<sup>7</sup> См. также Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), *Рассмотрение процедуры назначения Генерального директора Организации*, Исполнительный совет, 210 EX/24, 2020 г.; ВТО, *Procedures for the appointment of Directors-General*, WT/L/509, 2003.

<sup>8</sup> ВОЗ, *Кодекс поведения для выборов Генерального директора Всемирной организации здравоохранения*.

<sup>9</sup> МСЭ, *Guidelines: Ethical aspects of certain campaign activities prior to the 2018 Plenipotentiary Conference*, 2018.

прозрачности и рассматриваются такие вопросы, как подарки, услуги и организация приёмов<sup>10</sup>.

14. Кодекс поведения ВОЗ гласит, что государствам-членам и кандидатам следует отзываться друг о друге с уважением, никогда не срывать и не затруднять ведение кампании другими кандидатами, не выступать с какими-либо заявлениями и не допускать иные представления, которые могли бы рассматриваться как порочащие или клеветнические. Подобные рекомендации принял Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР)<sup>11</sup>. Требование об уважении кандидатов друг к другу предусмотрено в руководстве МСЭ и порядке выдвижения кандидатур Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС)<sup>12</sup>.
15. В кодексе поведения ВОЗ содержатся дополнительные рекомендации, относящиеся к процессу назначения. Так, государства-члены и кандидаты должны воздерживаться от оказания nepозволительного влияния на процесс выборов, например предоставляя или получая финансовые или иные выгоды за оказание поддержки кандидату или обещая такие выгоды. В этом отношении важно отметить, что поддержка, которую правительство или группа может оказывать кандидату, например оплата путевых расходов или организация приёмов, не должна рассматриваться как выгода, услуга и подарок.
16. Кроме того, в целях установления доверия к процессу назначения и уверенности в нём необходимо обеспечить, чтобы этот процесс оставался открытым для общественного контроля. Поскольку процесс назначения находится под общим контролем и руководством председателя Административного совета, предлагается, чтобы информация о любом предполагаемом несоблюдении этических принципов и норм, предусмотренных в Правилах, регламентирующих порядок назначения Генерального директора, или об ином неправомерном поведении со стороны кандидата, государства-члена или члена Административного совета в отношении процесса назначения передавалась председателю для рассмотрения и принятия последующих мер<sup>13</sup>. Кроме того, сотрудник по вопросам этики будет готов проводить консультации по вопросам, касающимся указанных этических принципов и норм<sup>14</sup>.
17. Более того, в соответствии с принципами честности, подотчётности и добросовестности, которыми надлежит руководствоваться в ходе процесса назначения, кандидаты должны взять на себя обязательство неукоснительно соблюдать действующие этические принципы и нормы. Соответствующим образом, в Правилах, регламентирующих порядок назначения Генерального директора, предлагается включить дополнительное положение, в соответствии с которым при подаче документов (в декларативной записке) кандидаты должны в письменной форме прямо указать, что они обязуются соблюдать этические принципы и нормы, применимые к процессу назначения.

---

<sup>10</sup> ИМО, *Ethical Considerations and Guidelines for Conduct of IMO Council Election Campaigns*, 2020.

<sup>11</sup> МФСР, *Information Note on Procedures and Modalities for the Appointment of the President of IFAD*, 2020.

<sup>12</sup> ВОИС, *Процесс выдвижения кандидата на должность Генерального директора Координационным комитетом ВОИС*, 2020 г.

<sup>13</sup> Можно разработать отдельный руководящий документ для решения конкретных вопросов, таких как процедура расследования и дисциплинарного взыскания, применимая в контексте процесса назначения.

<sup>14</sup> В МСЭ сотрудник по вопросам этики может заранее изучить любые готовящиеся к публикации материалы или публичные замечания кандидатов и дать соответствующие рекомендации.

## ► Уточнение статуса внутренних кандидатов

18. Вторая группа правил призвана ужесточить требования, регулирующие статус внутренних кандидатов на пост Генерального директора, например чтобы эти кандидаты отправлялись в специальный отпуск на установленный период времени до даты назначения и чтобы они подавали заявление об условной отставке.
19. Следует напомнить, что согласно докладу ОИГ за 2009 год статус внутренних кандидатов может вызывать вопросы в отношении как этических аспектов, так и обеспечения равных возможностей внутренним и внешним кандидатам<sup>15</sup>. В частности, в докладе отмечалось, что ни одна из организаций системы ООН, кроме МСЭ<sup>16</sup>, не имеет формальных процедур, относящихся к внутренним кандидатам, баллотирующимся на пост административного руководителя, в том числе никаких обязательных или дискреционных требований о том, чтобы внутренние кандидаты должны были приостановить исполнение своих обязанностей на время избирательной кампании во избежание какого-либо потенциального конфликта интересов или злоупотребления должностными функциями, штатными и служебными возможностями в поддержку своей кампании. В докладе было отмечено и то, что, несмотря на отсутствие формальных процедур, в ряде организаций системы ООН, таких как ООН, ВОЗ и ЮНЕСКО, имели место случаи, когда по собственному усмотрению внутренние кандидаты, баллотирующиеся на должность административного руководителя, добровольно брали отпуск или прекращали своё участие в деятельности организаций.
20. Однако после публикации доклада ОИГ произошли заметные изменения, свидетельствующие о том, что вопрос о статусе внутренних кандидатов вызывает всё больший интерес. Так, в ходе процессов назначения руководителей ВОЗ и МФСР в 2017 году внутренние кандидаты были отправлены в специальный отпуск с полным сохранением содержания и без содержания соответственно<sup>17</sup>. Такого же подхода придерживается и Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (ФАО): в 2018 году Совет ФАО постановил, что любой внутренний кандидат на должность Генерального директора должен быть отправлен в специальный отпуск без сохранения содержания со дня объявления кандидатур<sup>18</sup>.
21. С учётом вышеизложенного представляется, что уход внутренних кандидатов в специальный отпуск во время процесса назначения отражает принятую практику тех организаций, в которых рассматривается вопрос о внутренних кандидатах в процессе назначения. Сопутствующий вопрос заключается в том, должны ли внутренние кандидаты отправляться в специальный отпуск с сохранением полной заработной платы,

<sup>15</sup> Zahran, Fall and Roman-Morey, *Selection and Conditions of Service of Executive Heads in the United Nations System Organizations*, paras 77–83.

<sup>16</sup> Согласно Положению 12.2. *Положений и правил о персонале* МСЭ «[любой] назначенный сотрудник Союза, баллотирующийся на одну из выборных официальных должностей [...], автоматически отправляется Генеральным секретарём в специальный отпуск без сохранения содержания [...], который вступает в силу со дня после даты представления его кандидатуры Генеральному секретарю».

<sup>17</sup> ВОЗ, *Кодекс поведения* и МФСР, *Report of the Governing Council Bureau on the Review of the Established Practice for the Process Leading to the Appointment of the President of IFAD*, December 2017, paras 22–25.

<sup>18</sup> ФАО, *Procedures Related to the Process of Appointment of the Director-General*, Committee on Constitutional and Legal Matters, March 2018.

специальный отпуск с сохранением частичной заработной платы или специальный отпуск без сохранения заработной платы. Практика в этом отношении не является единой.

22. Вариант специального отпуска без содержания с даты регистрации кандидата сохраняется в МСЭ, ФАО и МФСР. В качестве аргумента можно отметить, что в принципе Организация не должна расходовать никаких ресурсов на избирательные цели и сверхурочные отпускные периоды в виде сохранения заработной платы внутренних кандидатов, которые часто занимают высокие посты. Такой вариант устранил любое впечатление о наличии конфликта интересов между выполнением официальных обязанностей и выдвижением кандидатуры, которая может поддерживаться конкретным членом или группой трёхсторонних участников Организации.
23. С точки зрения МОТ, следует напомнить, что сотрудник, находящийся в специальном отпуске без сохранения заработной платы, не является действующим сотрудником, не получает заработной платы и надбавок, которые причитаются действующему сотруднику, и не может пользоваться ресурсами МБТ. Однако такой сотрудник по-прежнему в полной мере подчиняется требованиям главы I Положений о персонале МБТ и правилам, регламентирующим внештатную деятельность<sup>19</sup>. Отправка внутренних кандидатов в специальный отпуск без сохранения заработной платы гарантирует, что в их отношении не возникнет впечатления о том, что им платят за проведение избирательной кампании и что они используют какие-либо ресурсы МБТ в поддержку своей кандидатуры, оставаясь при этом полностью связанными нормами поведения сотрудников МБТ как международных гражданских служащих.
24. Однако лишение внутренних кандидатов постоянного и, возможно, единственного источника дохода существенно влияет на их способность вести избирательную кампанию и ставит их в невыгодное положение по сравнению с внешними кандидатами. Кроме того, обязательный период отпуска без сохранения заработной платы приведёт к ослаблению ключевой позиции в Организации на время кампании. Более того, это приведёт к утрате кандидатом разрешения на проживание в Швейцарии, что будет служить сдерживающим фактором для внутренних кандидатов при принятии решения об участии в выборах. Хотя внутренние кандидаты могут время от времени получать материальную поддержку от члена, выдвинувшего их кандидатуру, такая помощь не всегда гарантирована, а в случае кандидатов, выдвигаемых неправительственными группами, и вовсе является редким явлением.
25. Менее строгим условием была бы отправка внутренних кандидатов в специальный отпуск с сохранением частичной заработной платы. Этот вариант уравнивал бы, с одной стороны, необходимость избегать создания неоправданно невыгодного положения для внутренних кандидатов, а с другой — необходимость обеспечения чёткого разделения их профессионального статуса и устремлений в рамках избирательной кампании. Однако в этом случае всё равно будут сохраняться опасения, касающиеся ослабления ключевой позиции Организации; поэтому вопрос о продолжительности отпуска необходимо рассматривать с учётом общей продолжительности избирательной кампании. Так, например, в ВОЗ внутренние кандидаты уходят в специальный отпуск с сохранением половины содержания с даты объявления их кандидатуры. В любом случае кандидаты уходят в отпуск не менее чем за 10 недель до даты открытия сессии Исполнительного

---

<sup>19</sup> МОТ, *Special leave without pay*, Office Procedure, , IGDS No. 31 (Version 1), 27 June 2008.



комитета, на котором выдвигаются кандидатуры на пост Генерального директора. После этого на период между сессией Исполнительного комитета и сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения, на которой и производится назначение (то есть с января по май), кандидаты уходят в специальный отпуск с сохранением полной заработной платы.

26. Таким образом, исходя из графика проведения последнего процесса назначения<sup>20</sup>, предлагается отправлять внутренних кандидатов в специальный отпуск с сохранением половины заработной платы на период между крайним сроком подачи заявлений и датой назначения при том понимании, что такой специальный отпуск вступит в силу только после того, как кандидаты полностью используют свой ежегодный отпуск. Этот административный механизм также будет являться предметом предварительных консультаций с государственными органами принимающей страны. Если это предложение будет принято, в статью 7.7 а) Положений о персонале следует внести соответствующую поправку для большей ясности.
27. В этой связи следует пояснить, что правило о специальном отпуске с сохранением половины заработной платы не применяется к повторно баллотирующемуся Генеральному директору. Вывод по данному вопросу, содержащийся в докладе ОИГ за 2009 год, гласил: «Хотя вполне возможно, что сотрудники ООН, баллотирующиеся на пост Генерального секретаря, могут быть отправлены в специальный отпуск без сохранения содержания (SLWOP), оставаясь связанными положениями и правилами о персонале, было бы нецелесообразно, принимая во внимание мандат и функции Генерального секретаря, отправлять в отпуск SLWOP действующего Генерального секретаря, на которого не распространяются положения и правила о персонале и который баллотируется на второй срок»<sup>21</sup>. В этом отношении следует напомнить, что правила ВОЗ и МСЭ, касающиеся специального отпуска для внутренних кандидатов, не применяются к уже избранным должностным лицам.

## ► **Согласование срока полномочий заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора со сроком полномочий Генерального директора**

---

28. Третье возможное уточнение призвано облегчить по итогам выборов передачу полномочий уходящей администрации новой администрации путём согласования сроков назначения заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора, которые являются непосредственно назначаемыми лицами, занимающими ответственные должности, со сроком назначения Генерального директора. Цель — обеспечить, чтобы контракты этих высокопоставленных должностных лиц не могли продлеваться таким образом, чтобы они могли помешать вновь назначенному Генеральному директору назначить заместителя и помощника Генерального директора по собственному выбору. В любом случае срок назначения таких лиц истекает до того, как новый Генеральный директор приступает к исполнению своих обязанностей.

<sup>20</sup> GB.341/INS/15/Decision. Период между объявлением кандидатур (1 июля 2021 г.) и датой выборов (25 марта 2022 г.) составил почти девять месяцев, а период между последней датой подачи заявлений кандидатов (1 октября 2021 г.) и датой выборов составил почти шесть месяцев.

<sup>21</sup> Zahran, Fall and Roman-Morey, *Selection and Conditions of Service of Executive Heads in the United Nations System Organizations*, para. 82.

29. Представляется, что всех организациях системы ООН прочно утвердилось понимание особого характера таких прямых назначений и особенно свободы исполнительного руководителя действовать в этих вопросах по своему усмотрению. Так, в ООН, в соответствии с резолюцией 52/12 В Генеральной Ассамблеи ООН, учреждающей должность заместителя Генерального секретаря, Генеральный секретарь назначает заместителя Генерального секретаря, срок полномочий которого «не будет превышать срока полномочий Генерального секретаря»<sup>22</sup>. Точно так же в ВОИС сроки полномочий заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора совпадают со сроком полномочий Генерального директора и заканчиваются с истечением срока действия его мандата.
30. В ВТО в целях оказания помощи во время переходного периода заместители Генерального директора остаются в должности ещё в течение месяца после вступления в должность нового Генерального директора. Специальные советники Генерального директора, назначаемые без прохождения обычного процесса найма, автоматически покидают Организацию по истечении срока полномочий назначившего их Генерального директора, не имеют права подавать заявления на какую-либо вакансию в течение срока полномочий назначившего их Генерального директора и не могут быть переведены на другую должность.
31. Указанные возможные уточнения потребуют внесения поправок в Правила, регламентирующие порядок назначения Генерального директора, которые изложены в Дополнении III к Своду правил, применимых к Административному совету Международного бюро труда, и в Положения о персонале. Проекты поправок представлены в Приложении I к настоящему документу.

## ► Предлагаемое решение

---

32. **Административный совет утвердил поправки к Дополнению III к Своду правил, применимых к Административному совету Международного бюро труда, и к статьям 4.6 и 7.7 Положений о персонале, сформулированные в Приложении I к документу GB.347/LILS/3(Rev.2).**

<sup>22</sup> Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 52/12 В, Обновление Организации Объединённых Наций: программа реформы, A/RES/52/12 В (1998 г.), пп. 1 и 2.

## ▶ Приложение I

---

### Предлагаемые поправки к Своду правил, применимых к Административному совету, и Положениям о персонале

(Добавления выделены подчёркиванием, а удаления — зачёркиванием.)

### Правила, регламентирующие порядок назначения Генерального директора

Приняты Административным советом на 240-й сессии (май — июнь 1988 г.) с поправками, принятыми на 312-й сессии (ноябрь 2011 г.) и XXX.

#### Кандидатуры

1. Заявки от кандидатов на пост Генерального директора принимаются в бюро председателя Административного совета до даты или в день, устанавливаемый Административным советом, но не позднее чем за два месяца до даты выборов.

2. Поданные кандидатуры, чтобы их можно было рассмотреть, должны представляться государством — членом Организации или членом Административного совета.

3. Каждый кандидат предоставляет curriculum vitae и справку о состоянии здоровья, заверенную признанным медицинским учреждением.

4. Кандидатам предлагается также наряду с этим представить декларативную записку объёмом не более 2000 слов с описанием их видения будущего Организации и стратегического направления, которому они будут следовать в случае их назначения. В этой записке должно также содержаться заявление кандидата о его приверженности ценностям и ориентирам деятельности МОТ и её трёхсторонней структуре; о их опыте по решению экономических, социальных и трудовых вопросов, в области международных дел, относительно руководящих принципов и методов организационного управления, а также о их понимании культурного, социального и политического разнообразия. Кандидаты обязуются неукоснительно соблюдать этические принципы и нормы, изложенные в настоящих Правилах. Кандидаты должны также указать степень владения официальными языками МОТ.

5. Все документы, указанные в пунктах 2, 3 и 4 выше, подаются кандидатами на английском, французском и испанском языках, за исключением справки о состоянии здоровья, которая может подаваться лишь на одном из трёх указанных языков или сопровождаться аутентичным переводом на один из этих языков.

6. Чтобы быть признанными в качестве кандидатур, заявки от кандидатов должны соответствовать условиям, оговорённым в пунктах 1, 2, 3 и 5 выше.

7. Заявки от кандидатов, представленные в соответствии с вышеуказанными условиями, распространяются в целях информации совместно с curriculum vitae и декларативными записками на официальных языках, на которых они были поданы, среди членов Административного совета и государств-членов, не представленных в Административном совете, председателем, по мере практической возможности, после того как была получена заявка от кандидата. Приемлемы и подлежат распространению лишь декларативные записки, полученные одновременно с заявками от кандидатов.

## Справедливость и транспарентность процесса назначения

8.— Запрещены такие неэтичные практики как обещания, протекция, подарки и т.д. со стороны или в поддержку кандидатов на пост Генерального директора.

9.— Генеральным директором принимаются соответствующие меры в целях напоминания сотрудникам МБТ о правилах и нормах поведения, нацеленных на обеспечение нейтральности МБТ с точки зрения процесса выборов, а также санкций, которые могут быть использованы против персонала в случае несоблюдения этих правил. Генеральным директором принимаются также надлежащие меры по запрещению использования ресурсов МОТ в целях проведения кампаний в интересах или в поддержку любого кандидата или в целях осуществления контроля за поведением сотрудников МБТ, выдвинувших свои кандидатуры на пост Генерального директора.

10.— При принятии назначения, кандидат, назначенный на пост Генерального директора, воздерживается от получения любых доходов, подарков или вознаграждений и от любой финансовой ангажированности или заинтересованности, если таковые могут иметь воздействие или могут восприниматься как имеющие воздействие на объективность или независимость назначенного лица; кроме того, назначенному кандидату надлежит соблюдать процедуру раскрытия финансовой информации, закреплённую во внутренних регламентах МОТ.

## Большинство

11.— Чтобы быть избранным, кандидат должен получить голоса не менее чем половины членов Административного совета, имеющих права голоса.

## Процедура выборов

8.12. За три месяца до проведения выборов должно быть организовано по крайней мере одно интерактивное мероприятие, такое как собеседование или панельная дискуссия, с тем чтобы предоставить кандидатам возможность заявить о себе и своём видении всему сообществу МОТ и широкой общественности. Интерактивное мероприятие будет транслироваться на общедоступном веб-сайте МОТ на всех официальных языках Организации. Порядок выступления определяется жеребьёвкой. Подробные условия, касающиеся даты, формата и продолжительности интерактивного мероприятия, определяются Административным советом на сессии, предшествующей этому мероприятию. Расходы, связанные с участием кандидатов в интерактивном мероприятии, несёт Организация.

9. Слушания с кандидатами проходят на закрытом заседании Административного совета, проводимом до начала выборов. Очередность кандидатов на слушаниях определяется произвольно председателем Административного совета, и кандидаты информируются о дате и приблизительном времени их слушания не менее, чем за одну неделю до самого слушания. Каждый кандидат заслушивается в индивидуальном порядке, и ему предлагается выступить перед Административным советом. По завершении выступления члены Административного совета задают кандидату вопросы, и он на них отвечает. Регламент, предусмотренный для выступлений кандидатов и для ответов на вопросы, определяется должностными лицами. Всем кандидатам выделяется одинаковое время.

10.13. В день, назначенный для выборов, проводится столько раундов голосования, сколько необходимо для определения того, который из кандидатов получил требуемое большинство голосов, предусмотренных выше правилом 11.

11. Чтобы быть избранным, кандидат должен получить голоса не менее чем половины членов Административного совета, имеющих право голоса.

12.44. i) После каждого раунда голосования кандидат, получивший наименьшее число голосов, выбывает из дальнейшего участия в выборах.

ii) Если два и более кандидата одновременно получают наименьшее число голосов, все они выбывают из дальнейшего участия в голосовании.

13.45. Если в ходе раунда голосования между оставшимися кандидатами они набирают одинаковое число голосов, а последующий раунд голосования по-прежнему не даёт ни одному из них большинства голосов, или если остаётся один кандидат, который не получил большинства требуемых голосов, ~~необходимых согласно правилу 11~~ выше в ходе последующего раунда голосования, во время которого его или её имя вносится на рассмотрение Административного совета для окончательного голосования, Административный совет может отложить голосование и по своему усмотрению назначить новые сроки представления кандидатов.

### **Справедливость и транспарентность процесса назначения и этическое поведение**

14.8. Практики, которые могут подорвать или ненадлежащим образом повлиять на честность процесса назначения, такие как обещания, протекция и подарки и т. д. со стороны или в поддержку кандидатов на пост Генерального директора, запрещены.

15.9. Генеральным директором принимаются соответствующие меры в целях напоминания сотрудникам МБТ о правилах и нормах поведения, нацеленных на обеспечение строгой нейтральности и беспристрастности МБТ с точки зрения процесса выборов, а также санкций, которые могут быть использованы против персонала в случае несоблюдения этих правил и норм.

16. В частности, Генеральным директором принимаются также надлежащие меры по запрещению использования ресурсов МОТ в целях проведения кампаний, а также любых действий, которые означают или могут восприниматься как выражающие неодобрение или поддержку любого кандидата или в целях осуществления контроля за поведением сотрудников МБТ, выдвинувших свои кандидатуры на пост Генерального директора.

17. Кандидаты незамедлительно предоставляют информацию о своей деятельности в рамках кампании (например, о проведении совещаний, семинаров и посещений) вместе с информацией о размере и источнике любого финансирования такой деятельности и передавать эту информацию в МБТ. Раскрываемая таким образом информация размещается на выделенной странице веб-сайта МОТ.

18. Кандидаты должны отзываться друг о друге с уважением. Они должны воздерживаться от каких-либо заявлений или иных представлений, которые могли бы рассматриваться как порочащие или клеветнические.

19. Заявления о ненадлежащем поведении или несоблюдении этических принципов и норм процесса назначения должны передаваться председателю Административного совета для принятия надлежащих последующих мер.

20. В случае возникновения сомнений или необходимости получения консультации по этическим принципам и нормам кандидаты могут обращаться к сотруднику по вопросам этики.

21.40. При принятии назначения кандидат, назначенный на пост Генерального директора, воздерживается от получения любых доходов, подарков или вознаграждений и от любой финансовой ангажированности или заинтересованности, если таковые могут иметь воздействие или могут восприниматься как имеющие воздействие на объективность или независимость назначенного лица. Кроме того, назначенному кандидату надлежит соблюдать процедуру раскрытия финансовой информации, закреплённую во внутренних регламентах МОТ.

## Статус внутренних кандидатов

22. Любые сотрудники МОТ, выдвигающие свою кандидатуру на пост Генерального директора, должны постоянно соблюдать высочайшие нормы этичного поведения и стремиться избежать любого проявления недостойного поведения. Они должны чётко отделять свои функции в МОТ от своей кандидатуры и избегать любого дублирования или воспринимаемого дублирования между их деятельностью в рамках компании и их работой для МОТ. Они также должны избегать любых ситуаций, которые могут быть восприняты как конфликт интересов.

23. С этой целью сотрудники МОТ, выдвигающие свою кандидатуру на пост Генерального директора, отправляются, в соответствии со статьёй 7.7 Положений о персонале, в специальный отпуск с сохранением половины заработной платы на период между крайним сроком подачи заявления и датой назначения (после использования ежегодного отпуска).

24. Правило 23 выше не применяются к Генеральному директору, баллотирующемуся на повторный срок.

## **Положения о персонале**

### Статья 4.6

#### *Срок назначения*

а) Генеральный директор назначается сроком на пять лет. Административный совет может продлить назначение один раз. Возможное продление не превышает пяти лет.

~~б) Заместители Генерального директора, и помощники Генерального директора и казначей и финансовый контролёр назначаются на срок не более пяти лет. Назначения могут быть продлены, но прекращают своё действие не позднее даты вступления в должность нового Генерального директора, на неопределённый срок. Никакое одно продление не превышает пяти лет.~~

с) Казначей и финансовый контролёр назначаются на срок, не превышающий пяти лет. Назначение может быть продлено, при этом ни одно продление не может превышать пять лет.

### Статья 7.7

#### *Специальный отпуск*

а) Специальный отпуск с сохранением полной или частичной заработной платы или специальный отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Генеральным директором сотруднику в целях углублённого обучения или исследований в интересах Организации или по другим исключительным или неотложным причинам. Сотрудники, выдвигающие свою кандидатуру на должность Генерального директора, направляются в специальный отпуск с сохранением половины заработной платы, как это предусмотрено в Правилах, регламентирующих порядок назначения Генерального директора. Специальный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению сотрудника, мобилизованного на службу в вооружённых силах или назначенного на государственную службу. Для целей настоящей статьи под заработной платой понимается заработная плата и надбавки.

## ► Приложение II

### Информация, полученная от других организаций, о методах обеспечения этических и прозрачных рамок назначения административных руководителей

		ФАО	МФСР	МСЭ	ООН	ЮНЕСКО	ВПС	ВОЗ	ВОИС	ВМО	ВТО
Слушания / интерактивные мероприятия		✓ <sup>1</sup>	✓ <sup>2</sup>		✓ <sup>3</sup>	✓ <sup>4</sup>		✓ <sup>5</sup>	✓ <sup>6</sup>		✓
Все кандидаты	Действовать добросовестно и с взаимным уважением друг к другу		✓	✓				✓	✓		
	Воздерживаться от устных или письменных заявлений, которые могут быть сочтены порочащими или клеветническими		✓					✓	✓		
	Воздерживаться от любых действий, нарушающих или препятствующих проведению кампании других лиц, и от неправомерного влияния на процесс выборов		✓						✓		
	Раскрывать информацию об избирательной деятельности с указанием объема и источника финансирования							✓			
	Воздерживаться от обещаний, одолжений или подарков		✓					✓			
	Брать на себя обязательство по соблюдению этических норм, применимых к процессу выборов							✓			
	Ограничить поездки в государства-члены							✓			

		ФАО	МФСР	МСЭ	ООН	ЮНЕСКО	ВПС	ВОЗ	ВОИС	ВМО	ВТО
Внутренние кандидаты	Специальный отпуск	✓ <sup>7</sup>	✓ <sup>7</sup>	✓ <sup>8</sup>				✓ <sup>9</sup>			
	Специальный отпуск не применяется к уже избранным сотрудникам			✓				✓			
Внутренние кандидаты	Досрочное заявление об отставке	✓ <sup>10</sup>									
	Воздерживаться от использования ИТ-оборудования, фирменных бланков, электронной почты и т. д. Организации			✓			✓				
	Обязательство всех сотрудников соблюдать нейтралитет и беспристрастность	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Механизм контроля / соблюдения требований		✓	✓ <sup>11</sup>							
<p><sup>1</sup> 30-минутная презентация до пленарного заседания Совета ФАО. <sup>2</sup> 90-минутное интервью с представителями государств-членов, которое записывается на видео и отправляется управляющим МФСР. <sup>3</sup> Неформальные диалоги с кандидатами проводились в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 69/321, принятой 11 сентября 2015 г. <sup>4</sup> 90-минутное интервью, включающее 10-минутную устную презентацию, на открытом пленарном заседании Исполнительного комитета, транслирующееся в режиме онлайн. <sup>5</sup> Форумы двух кандидатов, на которых могут присутствовать представители всех государств-членов: 60-минутное интервью и панельная дискуссия, транслирующаяся на веб-сайте ВОЗ. Кроме этого, для сессии вопросов и ответов открывается веб-форум, доступ к которому предоставляется всем государствам-членам. <sup>6</sup> Координационный комитет ВОИС проводит неформальное заседание, на котором рассматриваются презентации кандидатов. <sup>7</sup> Без сохранения заработной платы с даты объявления кандидатов. <sup>8</sup> Без сохранения заработной платы с даты выдвижения кандидата. <sup>9</sup> С сохранением половины заработной платы с даты объявления кандидата (не менее чем за 10 недель до открытия сессии Исполнительного комитета, на которой выдвигаются кандидатуры на должность Генерального директора), после чего следует специальный отпуск с сохранением полной заработной платы на период после окончания сессии Исполнительного комитета и до открытия сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения (январь — май). <sup>10</sup> В течение 10 дней избранный Генеральный директор принимает решение о том, принимать отставку или нет. <sup>11</sup> Возможность проведения консультаций с сотрудником по вопросам этики.</p>											