



Кадровые ресурсы: годовой доклад

Доклад Секретариата

ВВЕДЕНИЕ

1. Помимо данных по кадрам за период с 1 января по 31 декабря 2018 г., представленных на веб-сайте ВОЗ в марте 2019 г.¹, в настоящем докладе приводится обзор новейшей информации в отношении кадровых ресурсов ВОЗ, их многообразия, управления служебной деятельностью, предупреждения сексуальных домогательств и глобальной программы стажировок.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВОЗ

2. На 31 декабря 2018 г. общая численность сотрудников ВОЗ составляла 7958 человек (см. данные по кадрам, таблица 1), что означает незначительное сокращение по сравнению с общей численностью на 31 декабря 2017 г. (8027). Из этого числа, 30% сотрудников работают в штаб-квартире, 25% – в региональных бюро и 45% – в страновых бюро. Сотрудники категории специалистов и выше, работающие по долгосрочным контрактам, распределены следующим образом: 50% – в штаб-квартире, 33% – в региональных бюро и 17% – в страновых бюро.

3. Число человек, работающих по контрактам на внештатной основе (консультантов и лиц, работающих по соглашениям о выполнении работ; см. данные по кадрам, таблица 2), возросло с 936 человек в эквиваленте полной занятости за период с января по декабрь 2017 г. (11,7% всех кадровых ресурсов) до 997 человек за период с января по декабрь 2018 г. (12,5% всех кадровых ресурсов). Политика и процедуры организации работы и административного управления применительно к консультантам были пересмотрены и должны вступить в силу 1 июня 2019 года. Введение систематической сертификации кадровых ресурсов применительно к привлечению консультантов обеспечит последовательность практики и соблюдение требований.

¹ Кадровые ресурсы: данные по кадрам (по состоянию на 31 декабря 2018 г.) (на англ. яз.). Информация о ВОЗ: бюджет. Женева: Всемирная организация здравоохранения; 2019 г. (https://www.who.int/about/finances-accountability/budget/HR-workforce_data-20181231.pdf?ua=1, по состоянию на 3 апреля 2019 г.).

4. За период с 1 января по 31 декабря 2018 г. расходы на персонал составили 931 млн долл. США, или 37% общих расходов Организации в размере 2500 млн долл. США (36% за период с января по декабрь 2017 г.).

5. Пересмотрен процесс отбора кандидатов на должности специалистов, принимаемых на международной основе, с целью улучшения гендерного баланса и географической представленности: на первом заседании отборочных комиссий демонстрируется пятиминутный видеоролик о невольных предубеждениях при отборе, и отборочные комиссии составляют список кандидатов, которые считаются равноценными. Таким образом, окончательный выбор между равноценными кандидатами может производиться с учетом возможной гендерной и географической недопредставленности в том или ином региональном бюро или кластере штаб-квартиры.

6. Эти меры уже способствовали улучшению гендерного баланса и географической представленности. В том что касается гендерного баланса, в 2018 г. ВОЗ получила около 15 000 заявок, по которым было проведено 62 отборочных процесса на объявленные на глобальном уровне вакантные должности специалистов, принимаемых на международной основе, для работы по срочным контрактам. В глобальных масштабах женщины составляли 41,9% кандидатов (46,4% на должности в штаб-квартире); 45,5% кандидатов, включенных в краткие списки (53,7% на должности в штаб-квартире); и 59,7% отобранных кандидатов (58,3% на должности в штаб-квартире). Другими словами, несмотря на то, что женщин-кандидатов было меньше, чем мужчин-кандидатов, среди отобранных кандидатов женщин было больше, чем мужчин. В результате, на 31 декабря 2018 г. женщины составляли 45,4% сотрудников категории специалистов и выше на долгосрочных контрактах (см. данные по кадрам, таблица 3), что в целом на 1% выше, чем в декабре 2017 г. (44,4%), включая увеличение на 1,5% на должностях уровня P4 и выше и на 2,5% на должностях уровней D1 и D2. Проводится дальнейшая работа по увеличению численности квалифицированных женщин в реестре руководителей страновых бюро, что должно способствовать улучшению тенденции к достижению гендерного паритета; на 31 декабря 2018 г. женщины возглавляли 36% страновых бюро, что на 3% выше аналогичного показателя на 31 декабря 2017 года.

7. В том что касается географического распределения, в 2018 г. 15,2% кандидатов на объявленные на глобальном уровне вакантные должности специалистов, принимаемых на международной основе, для работы по срочным контрактам (16,8% на должности в штаб-квартире) были из непредставленных или недостаточно представленных стран (А), 30,1% (31,6% на должности в штаб-квартире) были из стран в пределах желаемых квот представленности (В) и 54,7% (51,1% на должности в штаб-квартире) были из чрезмерно представленных стран (С). Несмотря на то, что кандидаты из непредставленных и недостаточно представленных стран составляли только 15,2% кандидатов на объявленные на глобальном уровне вакантные должности, они составляли 16,6% кандидатов, включенных в краткие списки, и 22,6% кандидатов, принятых на работу. Аналогичным образом, несмотря на то, что кандидаты из непредставленных и недостаточно представленных стран составляли только 16,8% кандидатов на должности в штаб-квартире, они составляли 20,1% кандидатов, включенных в краткие списки, и 25% кандидатов, принятых на работу.

8. Несмотря на это, необходимы дополнительные усилия для улучшения географической представленности: на 31 декабря 2018 г. 32% государств-членов оставались непредставленными или недостаточно представленными (см. данные по кадрам, таблица 4). Около 42% сотрудников категории специалистов и выше (включая сотрудников, работающих на временных контрактах) являются представителями развивающихся стран (41% работает по долгосрочным контрактам). В рамках всей Организации 33,5% сотрудников на должностях уровней D1 и D2 являются представителями развивающихся стран; в штаб-квартире сотрудники из развивающихся стран составляли 16,4% сотрудников на должностях уровней D1 и D2, что на 5,5% выше аналогичного показателя на 31 декабря 2017 года. В Тринадцатой общей программе работы на 2019–2023 гг. выдвинут целевой показатель по обеспечению многообразия, заключающийся в том, что как минимум треть директоров в штаб-квартире должны быть гражданами развивающихся стран.

9. В контексте программы преобразований целевая группа, учрежденная Генеральным директором в апреле 2019 г., разработает методiku и руководство по осуществлению политики в отношении географической мобильности. Эта инициатива будет включать разработку плана по введению в действие политики в отношении мобильности к концу 2019 года.

УПРАВЛЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

10. В 2015 г. Организация пересмотрела свою систему организации и развития служебной деятельности путем введения механизма организации и развития служебной деятельности и политики в области принятия мер при недостаточной эффективности работы и признания и вознаграждения за отличную службу. Эти изменения опирались на целый ряд руководящих принципов, учебных материалов и различных методик осуществления. В 2018 г. Сеть по оценке эффективности работы многосторонних организаций провела обзор реформ кадровых ресурсов за последние пять лет. Было признано, что проведены значительные реформы, особенно в области управления служебной деятельностью.

11. В процессе своей преобразовательной деятельности Организация использует возможности для закрепления достигнутых успехов и дальнейшего улучшения управления служебной деятельностью. В 2019 г. в рамках такой преобразовательной деятельности внесены уточнения в отчеты об эффективности деятельности, что позволит сотрудникам напрямую связывать их собственные цели с соответствующими результатами новой стратегии ВОЗ, Тринадцатой общей программы работы. Кроме того, руководители начнут ежемесячно документировать результаты работы своих сотрудников наряду со своими замечаниями и предложениями. Более регулярная обратная связь будет способствовать выявлению проблем по мере их появления и их более быстрому решению, а также позволит сделать шестимесячные обзоры более полными и объективными.

12. Организация также опубликовала пересмотренную политику признания профессиональных успехов с учетом опыта, накопленного за последние четыре года успешного осуществления исходной политики 2015 года. В соответствии с новой

политикой пересмотрен процесс ежегодного вознаграждения сотрудников и групп ВОЗ и установлены новые критерии эффективности для оценки исключительных вкладов в достижение целей ВОЗ, связанных с гендерной проблематикой и многообразием, и в реализацию Программы преобразований ВОЗ и Хартии ценностей ВОЗ; в целях упорядочивания процесса признания надлежащей эффективности установлены дни для ежеквартальной оценки руководителями достижений сотрудников; и введены сертификаты для выдачи сотрудникам, проработавшим 10, 15, 20, 25, 30 и 35 лет.

13. В контексте программы преобразований в Африке разработана программа повышения квалификации руководящих кадров Африканского региона «Pathways to Leadership for the Transformation of Health in Africa» («Пути формирования руководящих кадров для осуществления преобразований в области здравоохранения в Африке»), которая предназначена для учета стратегических, тактических и индивидуальных составляющих в рамках комплексного подхода к формированию руководящих кадров; совершенствования личных навыков для руководства рабочими коллективами, обладающими широкими правами и возможностями; содействия тому, чтобы участники программы смогли четко увидеть свои сильные стороны, недостатки и предпочтения и тщательно проанализировать/осознать свой стиль руководства и способности в этой области; обеспечения взаимодействия в рабочих коллективах на основе обширного совместного опыта; и разработки плана действий для повышения эффективности работы руководящих кадров. На основе опыта, полученного при работе с первыми группами участников этой программы, ведется работа по определению возможностей для применения этой программы за пределами Африканского региона.

14. В основе этих изменений в области управления служебной деятельностью – и особенно в основе процесса преобразований – лежит обязательство оказывать измеримое воздействие на здоровье людей, которым мы служим, в процессе изменения нашей Организации на пути достижения целей «трех миллиардов» и связанных со здоровьем Целей в области устойчивого развития.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ ВОСПРИЯТИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

15. В начале ноября 2018 г. в рамках Организации Объединенных Наций началось опросное исследование по вопросам восприятия сексуальных домогательств. Исследование, в котором могли принять участие все штатные и внештатные сотрудники участвующих организаций независимо от типа контракта, было проведено и проанализировано одной из ведущих фирм, предоставляющих консультативные услуги по вопросам управления, которая заключила контракт с Секретариатом Организации Объединенных Наций. Более 30 организаций, включая ВОЗ, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, приняли участие в этом исследовании на основе совместного покрытия затрат. Исследование предусматривало возможность сравнительного анализа с другими аналогичными исследованиями и было нацелено на то, чтобы определить: (а) распространенность сексуальных домогательств в системе Организации Объединенных Наций и восприятие того, как система реагирует на такие инциденты; (б) показатели риска, в том числе уязвимые категории персонала и условия работы с потенциально высоким риском; (с) как часто поступают сообщения об инцидентах, какие факторы затрудняют подачу

заявлений, описание конкретных случаев; (d) уровень осведомленности штатных и внештатных сотрудников об имеющихся механизмах сообщения об инцидентах и оказания поддержки; (e) способы активизации усилий Организации по предупреждению сексуальных домогательств, защите от них и реагированию на такие инциденты и способы более действенного удовлетворения потребностей затронутых людей.

16. В этом исследовании, проведенном в ВОЗ с 6 по 27 ноября 2018 г., могли принять участие все штатные и внештатные сотрудники, имеющие действующий адрес электронной почты ВОЗ. В рамках этого опросного исследования ответы прислали 2022 респондента из 13 074 всех штатных и внештатных сотрудников ВОЗ, то есть коэффициент участия составил около 15%. Полученные ВОЗ ответы составили 15% ответов, поступивших в глобальных масштабах в рамках проведения этого исследования Организации Объединенных Наций.

17. Общий коэффициент распространенности сексуальных домогательств в ВОЗ был ниже глобального коэффициента в Организации Объединенных Наций (35,5% и 38,7%, соответственно). Наиболее распространенным типом домогательств, как и в Организации Объединенных Наций, были истории или шутки сексуального характера, оскорбительные для респондента. Однако этот тип домогательств имел место в ВОЗ реже, чем в Организации Объединенных Наций (18,5% и 21,7 %, соответственно). В ВОЗ 33,6% сообщаемых инцидентов сексуального домогательства были направлены против женщин и 21,9% – против мужчин. Наиболее уязвимой была группа гетеросексуальной идентичности, за которой следовала бисексуальная группа (28,9% и 28,7%, соответственно). В разбивке по должностным категориям наиболее уязвимыми в ВОЗ были консультанты, и коэффициент распространенности домогательств в их отношении в ВОЗ незначительно превышает аналогичный показатель для консультантов в Организации Объединенных Наций (38,1% и 33,0%, соответственно). В разбивке по профессиональным уровням наиболее уязвимой в ВОЗ была группа P1–P5 при коэффициенте распространенности на уровне 33,5%. В разбивке по возрасту наиболее уязвимой в ВОЗ на сегодняшний день является группа от 25 до 34 лет при коэффициенте распространенности на уровне 40,4%. В разбивке по сроку службы наиболее уязвимыми в ВОЗ являются сотрудники, проработавшие в ВОЗ 1–3 года, при коэффициенте распространенности на уровне 33,1%.

18. Чаще всего в качестве места совершения сексуальных домогательств сообщалось о рабочих кабинетах как в ВОЗ, так и в системе Организации Объединенных Наций (61,4% и 58,3%, соответственно). В ВОЗ лица, совершающие сексуальные домогательства, чаще всего характеризовались как лица мужского пола (65,2%), коллеги (51%) и лица в возрасте 45–54 лет (35,2%), что очень схоже с ответами, полученными в системе Организации Объединенных Наций на глобальном уровне. В ответ на инциденты сексуального домогательства сотрудники ВОЗ чаще всего не предпринимали никаких действий (65,3%, причем 53,1% участвовавших в исследовании сотрудников указали, что инцидент был «слишком незначительным, для того чтобы предпринимать какие-либо действия»; аналогично, с ответами, полученными в системе Организации Объединенных Наций на глобальном уровне) или сами принимали какие-либо меры (31,5% по сравнению с 37,0% в системе Организации Объединенных Наций на глобальном уровне). Результаты сообщений о сексуальных домогательствах чаще всего

воспринимались сотрудниками ВОЗ (снова в тех же пределах, что и респондентами системы Организации Объединенных Наций на глобальном уровне) как прекращение домогательств (23,5%), решение проблемы в рамках неформального процесса (21,0%) или отсутствие результата (20,5%). Этими результатами остались «удовлетворены» 36,0% участвовавших сотрудников ВОЗ (32,1% в рамках Организации Объединенных Наций на глобальном уровне). И наконец, 40,4% участвовавших в исследовании сотрудников ВОЗ, которые были свидетелями инцидентов сексуального домогательства, не предприняли никаких действий (41,3% в рамках Организации Объединенных Наций на глобальном уровне), в то время как только 22,2% непосредственно обратились к лицу, совершавшему сексуальное домогательство (24,1% в рамках Организации Объединенных Наций на глобальном уровне).

19. Семьдесят одна целая и одна десятая процента сотрудников ВОЗ, участвовавших в исследовании, полагают, что их руководитель проявляет абсолютную нетерпимость к сексуальным домогательствам, в то время как 66,4% считают, что для предупреждения сексуальных домогательств принимаются меры, и 71,9% полагают, что сексуальные домогательства на их рабочих местах и в их профессиональной среде недопустимы. Однако лишь 58,5% считают, что старшее руководство демонстрирует абсолютную нетерпимость к сексуальным домогательствам, в то время как только 57,4% (57% в рамках Организации Объединенных Наций на глобальном уровне) полагают, что жалобы на сексуальные домогательства будут тщательно расследоваться.

20. Восемьдесят три целых и три десятых процента сотрудников ВОЗ, принявших участие в исследовании, согласны с тем, что ВОЗ четко определяет свою позицию в отношении сексуальных домогательств (по сравнению с 79,7% в рамках Организации Объединенных Наций на глобальном уровне), в то время как 76,3% считают, что ВОЗ предоставляет четкую и доступную информацию о политике и процедурах применительно к сексуальным домогательствам (74,9% в рамках Организации Объединенных Наций на глобальном уровне), и 80,1% полагают, что ВОЗ определяет поведение, связанное с сексуальными домогательствами, как недопустимое (75,1% в рамках Организации Объединенных Наций на глобальном уровне).

21. В апреле 2019 г. Генеральный директор транспарентным образом проинформировал всех сотрудников об основных результатах исследования и вновь подтвердил твердые намерения высшего руководства обеспечить безопасные условия и уважительные отношения в каждом рабочем кабинете ВОЗ, с тем чтобы все сотрудники могли работать в обстановке, свободной от дискриминации, домогательств и надругательств. Нынешняя политика ВОЗ по предупреждению сексуальных домогательств пересматривается в целях учета модели политики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и рекомендаций Независимой группы ЮНЭЙДС по оценке.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

22. Как было предложено Ассамблеей здравоохранения в резолюции WHA71.13 (2018 г.), годовой доклад о кадровых ресурсах включает статистические данные о демографических характеристиках кандидатов в стажеры и утвержденных стажеров,

включая пол и страну происхождения. Статистические данные о стажерах ВОЗ приведены в таблицах 17, 18 и 19 в данных по кадрам¹. За период с 1 января по 31 декабря 2018 г. заявления на стажировки были получены от 7289 кандидатов из разных стран мира, из которых 59,0% были женщинами и 59,2% проживали в странах с низким и средним уровнем дохода. В этот же период в ВОЗ проходили стажировку 678 человек, из которых 72% были женщинами и 25,7% были представителями развивающихся стран по сравнению с 74% и 24,7%, соответственно, за период с 1 января по 31 декабря 2017 года. Количество представленных стран уменьшилось с 95 до 77. Однако следует отметить, что в 2019 г. тенденция, по всей видимости, меняется, поскольку процентная доля стажеров из стран с низким и средним уровнем дохода в штаб-квартире составила в январе и феврале 2019 г. 32 % и 36%.

23. Всеобъемлющий доклад о глобальной программе стажировок был представлен Исполнительному комитету на его 144-й сессии². Стратегической целью программы является подготовка будущих лидеров в сфере общественного здравоохранения путем создания возможностей для профессиональной подготовки и наращивания потенциала в рамках всей Организации. Программа состоит из трех основных элементов: привлечение одаренных людей, обеспечение высококачественного обучения и приобретение профессионального опыта и создание резерва одаренных молодых специалистов. Она руководствуется тремя общими принципами: гендерный баланс, географическое многообразие и обмен информацией и сотрудничество как на всех уровнях Организации, так и за ее пределами.

24. В мае 2018 г. Секретариат начал предоставлять всем стажерам на всех уровнях Организации страхование от несчастных случаев и медицинское страхование. Стажерам также предоставляется 2,5 свободного дня в месяц. В Женеве, Копенгагене, Браззавиле, Лионе и Алматы с учетом высокой стоимости жизни стажерам предоставляются также талоны на питание.

25. В январе 2020 г. стажеры, нуждающиеся в поддержке, начнут получать стипендии. После обсуждений с представителями Инициативы справедливых стажировок и обзора и сопоставительного анализа, проведенного другими учреждениями Организации Объединенных Наций, ВОЗ решила выплачивать ежемесячные стипендии в размере 20% сокращенного суточного пособия. Так, например, в Женеве 20% от сокращенного суточного пособия составляет 1656 долл. США в месяц. Кроме того, будут предоставляться талоны на питание и медицинское страхование. Если стажеры будут набираться на местной основе и проходить стажировку в городе своего проживания, то из суточного пособия будет вычитаться гостиничный компонент. Выплата стипендий будет производиться из бюджетов технических отделов на деятельность. Кроме того, фонд «Велком траст» станет первым партнером, который будет финансировать глобальную программу стажировок. Он обязался оказывать поддержку 50 стажерам из стран с низким и средним уровнем дохода в год в течение трех лет (то есть всего

¹ См. <https://www.who.int/about/finances-accountability/budget/ru/>.

² Документ EB144/47.

150 стажерам), которые будут работать в штаб-квартире и в региональных бюро для стран Африки, Юго-Восточной Азии и Западной части Тихого океана.

26. Если исходить из того, что стажировка в ВОЗ длится в среднем 3 месяца и все стажеры нуждаются в поддержке, то для сохранения числа стажеров на уровне примерно 700 в год потребуется максимально 4 млн долл. США. Результаты обследования, проведенного в ВОЗ в сентябре 2018 г., показали, что финансовых средств, имеющихся в технических отделах и предоставляемых фондом «Велком траст», то есть 2 млн долл. США, достаточно для обеспечения стипендий в общей сложности для 350 стажеров. Поэтому, для того чтобы в 2020 г. ВОЗ могла принять такое же число стажеров, техническим отделам и глобальной программе стажировок необходимо привлечь дополнительно 2 млн. долл. США.

ПОПРАВКА К КОНТРАКТУ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

27. Предлагается внести техническую и не связанную с дополнительными расходами поправку к контракту Генерального директора в связи с ретроактивным участием Генерального директора в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

28. Ассамблее здравоохранения предлагается принять следующий проект решения в отношении контракта Генерального директора:

Семьдесят вторая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения, рассмотрев пункт 25 доклада Секретариата «Кадровые ресурсы: годовой доклад»¹, постановила внести поправку в контракт Генерального директора в соответствии с пунктом II (3) приложения к документу A72/43, позволяющую ретроактивное участие Генерального директора в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций с 1 июля 2017 года.

¹ Документ A72/43.

ПРИЛОЖЕНИЕ

КОНТРАКТ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА¹

НАСТОЯЩИЙ КОНТРАКТ совершен сегодня, двадцать третьего мая две тысячи семнадцатого года, между Всемирной организацией здравоохранения (далее именуется «Организация»), с одной стороны, и д-ром Тедросом Адханомом Гебрейесусом (далее именуется «Генеральный директор»), с другой стороны.

ПРИНИМАЯ ВО ВНИМАНИЕ, что

(1) Статья 31 Устава Организации предусматривает, что Генеральный директор Организации назначается Всемирной ассамблеей здравоохранения (далее именуется «Ассамблея здравоохранения») по представлению Исполнительного комитета (далее именуется «Исполком») на условиях, устанавливаемых Ассамблеей здравоохранения; и

(2) назначение на должность Генерального директора было должным образом осуществлено Ассамблеей здравоохранения на ее заседании, состоявшемся двадцать третьего мая две тысячи семнадцатого года на пятилетний срок.

НАСТОЯЩИЙ КОНТРАКТ УДОСТОВЕРЯЕТ договоренность Сторон о нижеследующем:

I. (1) Генеральный директор исполняет свои обязанности, начиная с первого июля две тысячи семнадцатого года по тридцатое июня две тысячи двадцать второго года, на какую-либо дату срок его назначения и срок действия настоящего Контракта истекают.

(2) Подчиняясь Исполкому, Генеральный директор осуществляет функции главного технического и административного сотрудника Организации и выполняет те обязанности, которые предусмотрены в Уставе и правилах Организации и/или могут быть возложены на него Ассамблеей здравоохранения или Исполкомом.

(3) Генеральный директор всецело обязуется ответственно управлять ресурсами ВОЗ и надлежащим образом планировать использование ресурсов ВОЗ, включая финансовые ресурсы, кадровые ресурсы и материальные ресурсы, эффективным и результативным образом, обеспечивая достижение задач Организации; придерживаться этической культуры, в рамках которой все решения и действия Секретариата должны руководствоваться принципами подотчетности, прозрачности, беспристрастности и уважения; придерживаться принципов справедливой географической представленности и гендерного баланса при назначении сотрудников и в соответствии со Статьей 35 Устава Всемирной организации здравоохранения; контролировать выполнение рекомендаций внутренней и внешней ревизий деятельности Организации; обеспечивать своевременную и прозрачную подготовку официальных документов.

¹ См. резолюцию WHA70.3 и документ WHA70/2017/REC/1, Приложение 1.

(4) Генеральный директор подчиняется Положениям о персонале Организации в той мере, в какой они относятся к нему. В частности, он не должен занимать никаких других административных постов и не должен получать выплат за деятельность, имеющую отношение к Организации, из каких-либо внешних источников. Он не должен работать по найму, заниматься предпринимательством или какой-либо другой деятельностью, которая может помешать исполнению им своих обязанностей в Организации.

(5) В течение срока пребывания в должности Генеральный директор пользуется всеми соответствующими его положению привилегиями и иммунитетами, которые предусматриваются Уставом Организации и любыми соглашениями на этот счет, которые уже действуют или могут быть заключены в будущем.

(6) Генеральный директор может в любое время подать письменное заявление об отставке, представив его за шесть месяцев Исполкому, который уполномочен принять такую отставку от имени Ассамблеи здравоохранения; в этом случае, по истечении указанного выше периода уведомления, Генеральный директор оставляет свою должность, и действие настоящего Контракта прекращается.

(7) Ассамблея здравоохранения имеет право, по предложению Исполкома и заслушав Генерального директора, при условии письменного уведомления за шесть месяцев, расторгнуть настоящий Контракт, если для этого имеются чрезвычайно важные причины, которые могут нанести ущерб интересам Организации.

II. (1) Начиная с первого июля две тысячи семнадцатого года Генеральный директор будет получать от Организации годовой оклад в размере двухсот сорока одной тысячи двухсот семидесяти шести долларов США до обложения налогами, что составляет чистый (выплачиваемый ежемесячно) оклад в размере ста семидесяти двух тысяч шестидесяти девяти долларов США в год, или эквивалентную сумму в такой другой валюте, которая может быть выбрана по взаимному согласию сторон настоящего Контракта.

(2) Помимо обычных коррективов и надбавок, выплачиваемых сотрудникам в соответствии с Правилами о персонале, Генеральный директор получает ежегодно на представительские расходы двадцать одну тысячу долларов США или эквивалентную сумму в такой другой валюте, которая может быть выбрана по взаимному согласию сторон настоящего Контракта; эта надбавка выплачивается ежемесячно, начиная с первого июля две тысячи семнадцатого года. Сумма на представительские расходы используется им исключительно по собственному усмотрению и предназначена для покрытия представительских расходов, связанных с его официальными обязанностями. Он имеет право на возмещение таких расходов, как дорожные расходы и расходы на перевозку имущества при переезде к месту назначения, расходы, связанные с последующим изменением места службы, прекращением службы, а также с командировками и поездкой в отпуск на родину.

~~(3) Генеральный директор не является участником Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и вместо этого получает в виде~~

~~ежемесячной доплаты взнос, который Организация вносила бы каждый месяц в Пенсионный фонд, если бы Генеральный директор являлся его участником. Если Генеральный директор примет решение до начала срока его назначения с первого июля две тысячи семнадцатого года стать участником Пенсионного фонда, он и Организация будут вносить взносы в Пенсионный фонд в обычном порядке, и ему непосредственно не будет выплачиваться ежемесячная доплата.~~

(3) Генеральный директор является участником Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и вносит в него взносы в соответствии с Положениями и Правилами Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в течение срока его назначения.

III. Условия настоящего Контракта, относящиеся к размеру оклада и сумме на представительские расходы, могут быть пересмотрены и изменены Ассамблеей здравоохранения по предложению Исполкома и после консультации с Генеральным директором, для того чтобы привести их в соответствие с положениями, которые касаются условий найма сотрудников и которые Ассамблея здравоохранения может решить применять к сотрудникам, уже находящимся на службе.

IV. Если в связи с настоящим Контрактом возникает какой-либо вопрос, касающийся его интерпретации, или спорный вопрос, который не может быть урегулирован путем переговоров или достижения соглашения, этот вопрос должен быть передан для окончательного решения компетентному трибуналу, как предусмотрено в Правилах о персонале.

В УДОСТОВЕРЕНИЕ ЧЕГО мы поставили свои подписи в указанные в начале Контракта день и год.

.....

.....

д-р Тедрос Адханом Гебрейесус
Генеральный директор

профессор Вероника Скворцова
Председатель Семидесятой сессии
Всемирной ассамблеи здравоохранения

= = =