



Людские ресурсы: годовой доклад

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем докладе в дополнение к данным о трудовых ресурсах по состоянию на 31 декабря 2021 г., доступным на веб-сайте ВОЗ с 22 апреля 2022 г.¹, обобщенно представлены тенденции в области кадрового обеспечения и соответствующие виды деятельности в рамках трех базовых элементов стратегии в области людских ресурсов: привлечение высококвалифицированных специалистов, удержание специалистов и создание благоприятных условий труда. Основные инициативы в области людских ресурсов являются неотъемлемой частью программы преобразований ВОЗ и изложены в докладах о процессе преобразований ВОЗ. Стратегия в области людских ресурсов согласуется с основными направлениями работы по преобразованию в следующих областях: (1) ориентированная на воздействие и опирающаяся на данные стратегия, направленная на согласование повседневной работы всех сотрудников с Тринадцатой общей программой работы на 2019–2023 гг. посредством процесса управления служебной деятельностью; (2) самые передовые процессы, включающие набор персонала и управление служебной деятельностью; (3) новая согласованная трехуровневая операционная модель с новыми моделями предоставления услуг в области людских ресурсов; и (4) меры по обеспечению мотивированных и соответствующих своему предназначению трудовых ресурсов, охватывающие многочисленные инициативы в рамках всех трех базовых элементов, особенно в области удержания высококвалифицированных специалистов и создания благоприятных условий труда. Кроме того, 2021 г. был объявлен Годом трудовых ресурсов ВОЗ с уделением особого внимания мероприятиям и инициативам, связанным с целями преобразования ВОЗ, направленными на изменение культуры.

2. Настоящий доклад включает приложение, в котором предлагается ввести пособие на оплату жилья для Генерального директора путем внесения поправки в проект контракта Генерального директора².

¹ См. <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-december-2021> (по состоянию на 22 апреля 2022 г.).

² См. также документ A75/5.

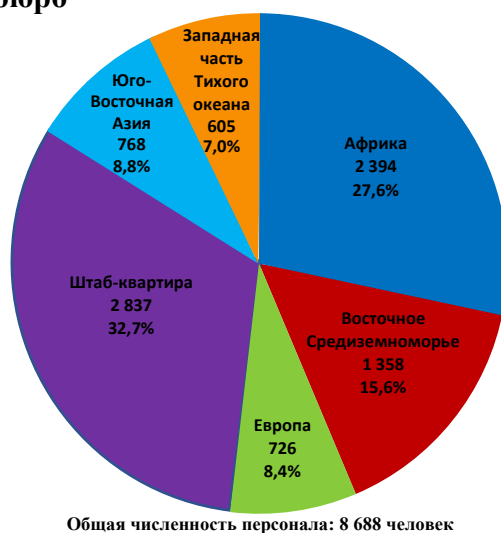
ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

3. По состоянию на 31 декабря 2021 г. общая численность сотрудников ВОЗ¹ составляла 8 688 человек (см. рисунок 1 в настоящем докладе и таблицу 1 с данными по кадрам, размещенными онлайн), что на 2,9% больше их общей численности по состоянию на 31 декабря 2020 г. (8 447). За период с декабря 2020 г. по декабрь 2021 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников возросла с 31,2% в декабре 2020 г. до 32,7% в декабре 2021 г.; доля сотрудников региональных бюро уменьшилась с 24,5% в декабре 2020 г. до 24,1% в декабре 2021 г.; и в страновых бюро этот показатель снизился до 43,2% по сравнению с 44,3% в декабре 2020 г. (рисунок 2). Относительное увеличение доли должностей на уровне штаб-квартиры отчасти объясняется упразднением должностей, особенно на страновом уровне, в связи со сворачиванием Инициативы по ликвидации полиомиелита. За тот же период выросла доля работающих по долгосрочным контрактам

4. За период с 1 января по 31 декабря 2021 г. расходы на персонал составили 1 185 млн долл. США, или 32% от суммарных расходов Организации, объем которых был равен 3 718 долл. США (по сравнению с 39% за период с января по декабрь 2020 г.).

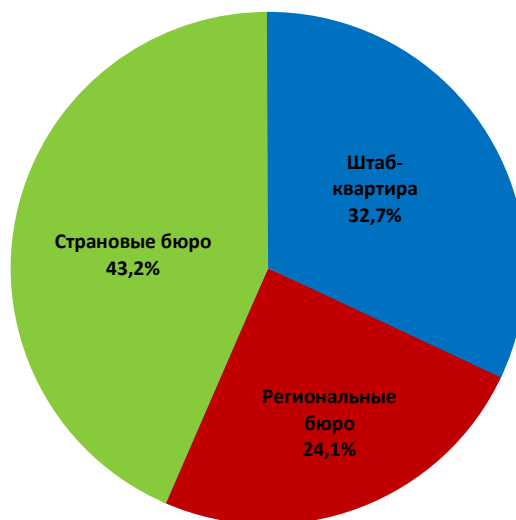
5. Что касается других форм трудовых отношений, то число консультантов и лиц, нанимаемых на основании соглашений о выполнении работ (см. данные по кадрам, таблица 20), в пересчете на полную занятость увеличилось с 1 674 в январе–декабре 2020 г. до 2 107 в январе–декабре 2021 г. В то же время число лиц, нанимаемых по специальным соглашениям об оказании услуг, возросло с 4 408 в январе–декабре 2020 г. до 5 239 в январе–декабре 2021 г.

Рисунок 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2021 г., в разбивке по основным бюро



¹ Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в Панамериканской организации здравоохранения, Международном агентстве по изучению рака и в каких-либо учреждениях, функционирующих под управлением ВОЗ.

Рисунок 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2021 г., в разбивке по уровням



6. По состоянию на 31 декабря 2021 г. доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше составляла 46,8% (см. рисунок 3 и данные по кадрам, таблица 3), что превышает соответствующий показатель за декабрь 2020 г. (45,9%). За этот же период доля женщин, занимающих должности класса С4 и выше на всех уровнях Организации, выросла с 43,5% в декабре 2020 г. до 44,2% в декабре 2021 г. Доля женщин среди сотрудников категорий Р6, D1 и D2 по состоянию на 31 декабря 2021 г. составляла 36,4%, что несколько выше, чем в декабре 2020 г. (35,5%), но при этом следует отметить, что с 2017 г. их доля возросла на 5 процентных пунктов (см. рисунок 4). С 2017 г. также наблюдается заметное увеличение доли женщин на должностях категории Р5 с 40,3% по состоянию на июль 2017 г. до 46% по состоянию на декабрь 2021 г. Благодаря приверженности Генерального директора цели обеспечения гендерного паритета Секретариат продолжает предпринимать шаги по увеличению количества квалифицированных женщин в реестре руководителей страновых бюро. По состоянию на 31 декабря 2021 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 38,2%, что представляло собой улучшение по сравнению с ситуацией в декабре 2020 г. (37,1%).

Рисунок 3. Доля женщин категории специалистов и выше, в разбивке по основным бюро

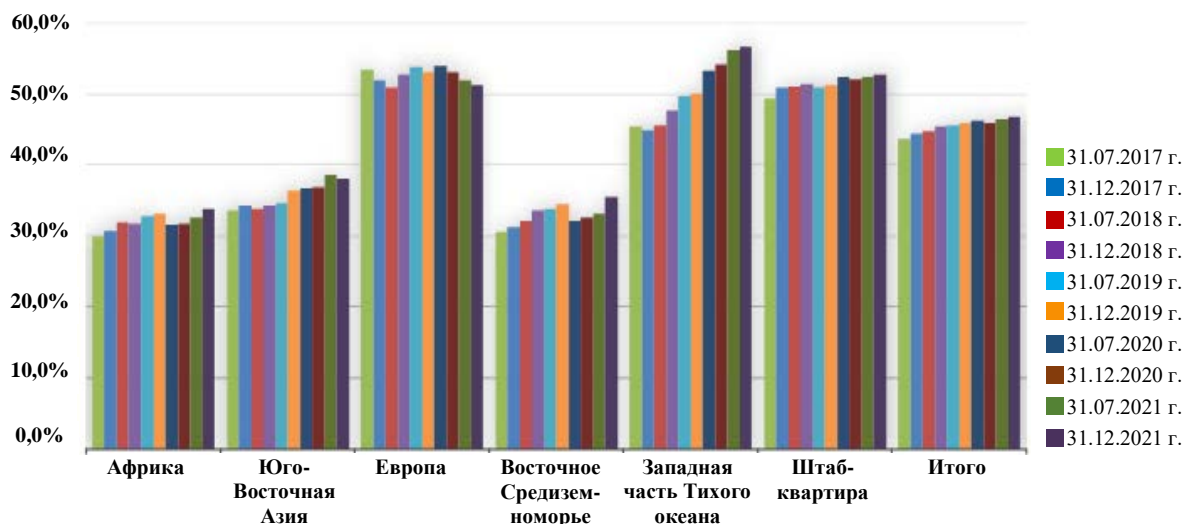


Рисунок 4. Обеспечение гендерного паритета: тенденции в период с июля 2017 г. по декабрь 2021 г.

Показатель	На июль 2017 г.	На декабрь 2017 г.	На июль 2018 г.	На декабрь 2018 г.	На июль 2019 г.	На декабрь 2019 г.	На июль 2020 г.	На декабрь 2020 г.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2021 г.
Доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	46,4%	46,8%	Увеличение на 3,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин, занимающих должности класса P4 и выше	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	44,2%	Увеличение на 3,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди руководителей страновых бюро	35%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	38,7%	38,2%	Увеличение на 3,2 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди сотрудников классов P6, D1 и D2	31,4%	35,1%	37%	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	35,5%	35,8%	36,4%	Увеличение на 5 процентных пунктов с июля 2017 г.

7. По состоянию на 31 декабря 2021 г. в штате сотрудников Организации не были представлены или представлены в недостаточной степени 29,9% государств-членов (или 59 из 197 государств-членов¹) (см. рисунок 5 и данные по кадрам, таблица 4). Этот показатель улучшился по сравнению с 2020 г., когда в штате сотрудников Организации не были представлены или представлены в недостаточной степени 30,1% государств-членов (59 из 196 государств-членов). Что касается изменения состава, то девять государств-членов вошли в желаемый диапазон представленности или вышли из него.

Рисунок 5. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географического представительства по состоянию на 31 декабря 2021 г.



Рисунок 6. Обеспечение географического представительства: тенденции в период с июля 2017 г. по декабрь 2021 г.

Показатель	На июль 2017 г.	На декабрь 2017 г.	На июль 2018 г.	На декабрь 2018 г.	На июль 2019 г.	На декабрь 2019 г.	На июль 2020 г.	На декабрь 2020 г.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2021 г.
Доля государств-членов, которые либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	29,6%	Снижение на 2,5 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам)	43%	43%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	44,2%	44,1%	44,1%	Увеличение на 1,1 процентного пункта с июля 2017 г.

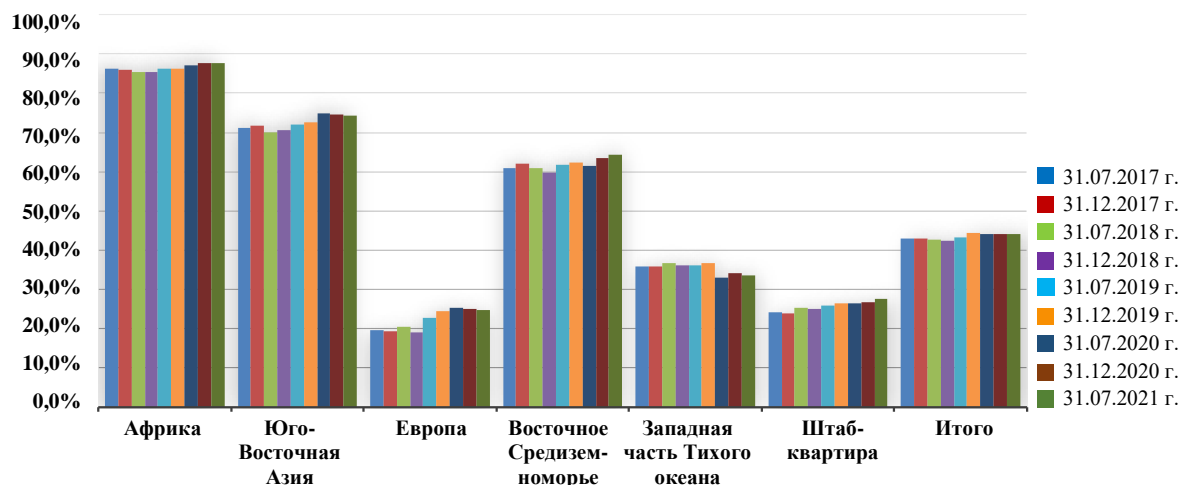
¹ Включая три ассоциированных члена.

Показатель	На июль 2017 г.	На декабрь 2017 г.	На июль 2018 г.	На декабрь 2018 г.	На июль 2019 г.	На декабрь 2019 г.	На июль 2020 г.	На декабрь 2020 г.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2021 г.
Доля граждан развивающихся стран среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше	40,8%	40,7%	41,1%	41,1%	41,7%	42,6%	43,3%	43,8%	44,3%	44,9%	Увеличение на 4,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	37,3%	38%	39,1%	Увеличение на 6,9 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках штаб-квартиры	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	21,1%	18,7%	18,7%	Увеличение на 6,2 процентного пункта с июля 2017 г.

8. Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше, в частности классов D1 и D2, увеличилась с июля 2017 г. В частности, в период с декабря 2020 г. по декабрь 2021 г. доля граждан развивающихся стран в числе сотрудников категории специалистов и выше, работающих на долгосрочных контрактах, увеличилась с 43,8% до 44,9% (рисунок 6). Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации выросла с 37,3% в декабре 2020 г. до 39,1% в декабре 2021 г. На рисунке 7 представлено сравнение доли граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и на декабрь 2021 г., в разбивке по основным бюро.

9. В таблице 11 с данными по кадрам показаны тенденции поступления заявлений от женщин-кандидатов с течением времени, а в таблице 11b показаны тенденции поступления заявлений согласно принципу географического представительства. Из этих таблиц видно, что за последние четыре года доля женщин-кандидатов в общем возросла, но при этом наблюдался лишь незначительный рост числа заявлений от граждан стран, которые не представлены в штате сотрудников Организации или представлены в недостаточной степени (с учетом того, что классификация самих стран также меняется со временем). Хотя в масштабах всей Организации предпринимались значительные усилия для устранения гендерного дисбаланса, с 2021 г. начались подбор персонала и информационно-пропагандистские мероприятия, включая наращивание инвестиций в целях расширения географического представительства (см. пункты 11 и 16 ниже).

Рисунок 7. Сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и на декабрь 2021 г., в разбивке по основным бюро



10. Число сотрудников высшего руководящего звена (Р6 и выше) на долгосрочных и временных контрактах увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 295 в декабре 2021 г. (+7%) (рисунок 8), что является отражением стратегического направления проводимых в ВОЗ преобразований.

Рисунок 8. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в июле 2017 г. и декабре 2021 г., в разбивке по основным бюро

Основные бюро	P6/D1			D2			Неклассифицируемые			Итого		
	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	2021 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	2021 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	2021 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	2021 г. в сравнении с 2017 г.
Африка	41	32	-22%	1	4	300%	1	1	0%	43	37	-14%
Юго-Восточная Азия	23	22	-4%	2	2	0%	1	1	0%	26	25	-4%
Европа	25	28	12%	1	0	-100%	1	1	0%	27	29	7%
Восточное Средиземноморье	28	29	4%	4	12	200%	1	1	0%	33	42	27%
Западная часть Тихого океана	16	13	-19%	2	2	0%	1	1	0%	19	16	-16%
Штаб-квартира	86	79	-8%	29	47	62%	12	19	58%	127	145	14%
Итого	219	203	-7%	39	67	72%	17	24	41%	275	294	7%

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Подбор персонала и информационно-разъяснительная работа

11. К настоящему времени в сотрудничестве с государствами-членами был проведен ряд информационных мероприятий для улучшения географической представленности и обеспечения гендерного паритета. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров продолжается принятие целенаправленных мер по наработке опыта и знаний у сотрудниц младшего звена и подготовке их к работе на руководящих должностях более высокого уровня. Новые соглашения с внешними поставщиками услуг используются для проведения целевых

кампаний по информированию и найму сотрудников, с тем чтобы добиться улучшения показателей в сфере многообразия, особенно в достижении гендерного паритета и улучшении географической представленности.

12. С конца 2020 г. Секретариат ВОЗ наращивает взаимодействие с государствами-членами и внешними поставщиками услуг, организуя виртуальные ярмарки вакансий, цель которых — привлечь кандидатов из числа женщин, кандидатов из недостаточно представленных и непредставленных стран и молодых специалистов.

13. В 2021 г. Секретариат принял участие в девяти виртуальных ярмарках вакансий, специально предназначенных для женщин, молодых специалистов и/или граждан недопредставленных стран. Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала участвует в предоставлении услуг посетителям ВОЗ и по запросу предоставляет информацию о трудоустройстве и программах для молодых специалистов.

14. В апреле 2021 г. был запущен новый глобальный веб-сайт ВОЗ по вопросам служебной карьеры, на котором в увлекательной форме рассказывается об условиях труда в ВОЗ, категориях работы и контрактов, программах по привлечению высококвалифицированных специалистов и возможностях для профессионального роста. На сайте (<https://www.who.int/careers>) ВОЗ представлена как привлекательный работодатель посредством изложения информации о миссии ВОЗ в области общественного здравоохранения, основных ценностях Организации и условий труда в ней. На сайте имеется интуитивно понятная и простая навигация и информация для потенциальных кандидатов об областях работы в ВОЗ, минимальных требованиях для приема на работу, типах контрактов и описаниях, а также содержатся ссылки на программы по привлечению высококвалифицированных специалистов. Содержание сайта по вопросам служебной карьеры доступно на всех языках ВОЗ, включает в себя все глобальные общие материалы о карьере и связано взаимными удобными ссылками со всеми внешними региональными и страновыми сайтами ВОЗ, а также с сайтом, на котором публикуются вакансии в ВОЗ. Сайт придерживается имеющихся рекомендаций по обеспечению доступности и разработан так, чтобы быть инклюзивным и многообразным. На сайте представлены сотрудники ВОЗ со всего мира, содержится информация для потенциальных кандидатов-граждан непредставленных или недостаточно представленных государств-членов, а также для молодежи о разноплановых трудовых ресурсах, включая реальные и служащие мотивацией рассказы о найме сотрудников в ВОЗ и их работе там.

15. Кадровые ресурсы и технический персонал ВОЗ продолжают широко распространять информацию о вакансиях ВОЗ, в том числе на каналах и платформах социальных сетей, а также посредством регулярного обновления информации в представительствах стран при Организации Объединенных Наций в Женеве и технических сетях. Внешние поставщики услуг оказывали поддержку в проведении информационно-пропагандистской работы в отношении отдельных должностей. Проводится оценка этих мероприятий и ярмарок вакансий, с тем чтобы сосредоточить усилия на мерах, дающих наилучшие результаты.

16. Во второй половине 2021 г. ВОЗ инициировала Программу для молодых специалистов, ориентированную на кандидатов не старше 35 лет из наименее развитых стран. В ноябре и декабре 2021 г. были опубликованы четырнадцать вакансий. Информационно-разъяснительная работа проводилась через сайты ВОЗ в Instagram, Twitter и LinkedIn, включая предоставление информации руководителям страновых бюро в 46 целевых странах, библиотеке ВОЗ и техническим сетям. Кроме того, ImpactPool организовала ярмарку вакансий специально для Программы молодых специалистов. Мероприятие было открыто исключительно для удовлетворяющих критериям кандидатов и включало семинары о том, как писать резюме, как ориентироваться в процессах отбора ВОЗ и как подготовиться к собеседованиям на основе профессиональных качеств. Также была предоставлена возможность для общения один на один со специалистами по кадрам. Ожидается, что влияние этого мероприятия выйдет за рамки Программы для молодых специалистов при подготовке кандидатов для отбора в ВОЗ в целом. Непосредственный эффект при этом заключался в том, что число женщин, удовлетворяющих критериям для заполнения первых шести вакансий в рамках Программы для молодых специалистов, увеличилось с 31% непосредственно перед ярмаркой вакансий до 38% на момент закрытия вакансий. Число приемлемых кандидатов по параметрам гражданства и возраста увеличилось с 59% до 68% за тот же период, в то время как среди заявителей были представлены 42 из 46 стран, соответствующих критериям. Ожидается, что первая группа этих молодых специалистов приступит к работе в ВОЗ в первой половине 2022 г. Информационно-разъяснительная работа, выполненная в рамках Программы молодых специалистов, будет использоваться для более широкого обоснования информационно-пропагандистских усилий в 2022 г.

17. ВОЗ завершила обновление своей политики в области занятости инвалидов, которая была опубликована в начале 2022 г. Эта политика направлена на содействие обеспечению инвалидам равенства в доступе к занятости, продвижению по службе и удержанию в ВОЗ, включая обеспечение разумного приспособления. В ней признается, что в интересах ВОЗ набирать и сохранять разноплановые и квалифицированные кадры, отражающие разноплановый характер общества, включая инвалидов. Эта политика предусматривает полное и равное осуществление всех прав и свобод человека для всех инвалидов без какой бы то ни было дискриминации и связана с повесткой дня ВОЗ в области многообразия, справедливости и инклюзивности в отношении трудовых ресурсов ВОЗ.

Отбор и наем специалистов

18. В рамках программы преобразований ВОЗ был проведен анализ процесса найма персонала в целях выявления областей, нуждающихся в упорядочении и усовершенствовании. В начале 2019 г. началось осуществление экспериментальной инициативы по найму персонала в целях сокращения общего времени для найма сотрудников в среднем со 156 календарных дней до 112 календарных дней (или 80 рабочих дней), в основном за счет улучшения услуг по отбору кандидатов. К 2020 г. были достигнуты определенные улучшения, и среднее время найма персонала сократилось до 126 календарных дней и варьировалось от 36 до 216 календарных дней. Уроки, извлеченные в ходе осуществления экспериментальной инициативы, были задокументированы, и был представлен итоговый доклад вместе с рекомендациями по

реализации следующего этапа экспериментального проекта, в ходе которого будут изучены дополнительные новые инструменты, в том числе такие, как искусственный интеллект и психометрическое тестирование, а также подходы, направленные на устранение имеющихся недостатков.

19. За пределами группы лиц, нанятых на уровне штаб-квартиры, включенных в экспериментальную инициативу, среднее время найма персонала во всем мире составило 187 календарных дней как в 2019 г., так и в 2020 г., с диапазоном от 17 до 963 дней в 2019 г. и диапазоном от 25 до 627 дней в 2020 г. Глобальное среднее время найма сократилось в 2021 г. до 141 дня с диапазоном от 29 до 376 дней, что может быть частично связано с применением уроков, извлеченных в ходе осуществления экспериментальной инициативы.

20. Во второй половине 2021 г. продолжались процессы отбора кандидатов на должности в недавно созданной группе по подбору и найму персонала. В настоящее время новая группа проходит специальную подготовку и, как ожидается, начнет функционировать в полном объеме во второй половине 2022 г.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

21. В соответствии с поручением Ассамблеи здравоохранения, сформулированным в резолюции WHA71.13 (2018 г.), годовой доклад о людских ресурсах содержит демографические данные о кандидатах в стажеры и утвержденных стажерах, включая их пол и страну происхождения. Статистические данные по стажерам ВОЗ приводятся в данных по кадрам, таблицы 16, 17 и 18. В свете глобальной пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) в 2020 г. программа стажировок ВОЗ была приостановлена и остается таковой до настоящего времени. В связи с отсутствием набора стажеров в 2021 г. таблицы 16, 17 и 18 в настоящем докладе намеренно оставлены незаполненными.

22. Тем не менее, по-прежнему важно провести обзор прогресса, достигнутого в осуществлении резолюции WHA71.13 в период с 2018 по 2021 г. В период временного приостановления программы (с 2020 г. по настоящее время) продолжалась работа по обновлению процедур и процессов, с тем чтобы обеспечить соответствие программы поставленным целям после ее возобновления, а также более эффективное согласование во всех регионах ВОЗ. В число областей, подлежащих непрерывному пересмотру и обновлению, входят: электронное Руководство ВОЗ; финансовые стандартные операционные процедуры, касающиеся пособий на проживание и талонов на ежедневные обеды; медицинское страхование; процессы найма и адаптации; информационно-технологические платформы для найма; внутренние и внешние веб-страницы; коммуникация; специальная подготовка и вводные курсы; а также безопасность труда, здоровье и благополучие.

23. На момент написания данного доклада приостановка остается в силе. ВОЗ не рекомендует проведение стажировок в удаленном режиме. Как только появится возможность возобновить программу стажировок, все возможности для прохождения стажировок будут объявлены на внешнем веб-сайте.

УДЕРЖАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Управление служебной деятельностью

24. Управление служебной деятельностью имеет важное значение для формирования трудовых ресурсов, отвечающих самым высоким стандартам, которые необходимы для достижения масштабных целей, поставленных в Тринадцатой общей программе работы на 2019–2023 гг. Основу для эффективного управления служебной деятельностью составляют культура работы с высокой эффективностью и благоприятная для здоровья трудовая среда в сочетании с индивидуальными и управленческими способностями и обязанностями. В ходе аналитического обзора практической деятельности ВОЗ в ключевых областях управления служебной деятельностью (доклад о котором был представлен в марте 2019 г. в виде одного из анализов процесса деятельности в ходе преобразований) при проведении сопоставления с деятельностью других организаций был выявлен ряд проблем.

25. В 2021 г. продолжалось осуществление рекомендаций по итогам доклада, выпущенного в марте 2019 г. Групповая цель в Системе обеспечения эффективности и развития персонала стала обязательной и соответствует теме формирования уважительных взаимоотношений на рабочем месте. Сотрудники и руководители продолжали ставить цели, связанные с Тринадцатой общей программой работы на 2019–2023 гг. Программа присуждения премий за безупречную службу была успешно реализована в декабре 2021 г.

26. В августе 2021 г. Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала обратился с просьбой о представлении предложений в отношении проведения ревизии управления служебной деятельностью на глобальном уровне. Цель заключается в том, чтобы провести обзор всех соответствующих стратегий, систем и процессов на основе консультаций на всех трех уровнях Организации и принять меры по исправлению положения с учетом извлеченных уроков. В ходе этого обзора будут также учтены рекомендации, вынесенные Независимым надзорным и консультативным комитетом по Программе ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения¹ семьдесят второй сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2019 г., а также рекомендации, изложенные в докладе 2021 г. по итогам тридцать первого и тридцать второго заседаний Независимого консультативного надзорного комитета экспертов². Комитет по оценке рассмотрел полученные заявки и представил свои рекомендации высшему руководству. Ожидается, что ревизия начнется в апреле и будет завершена в третьем квартале 2022 г.

¹ См. документ A72/6.

² Документ EBPVAC33/2.

27. Проект системы управления деятельностью включает модуль по управлению служебной деятельностью, и в настоящее время проводятся рабочие совещания в этой области с новым поставщиком услуг по общеорганизационному планированию ресурсов. Этот модуль заменит существующий инструмент (eWork), а его структура будет опираться на результаты глобальной ревизии управления служебной деятельностью.

Обучение и повышение квалификации персонала

28. В настоящее время под руководством Африканского региона реализуется Программа «Пути формирования руководящих кадров». В 2021 г. была открыта группа исключительно для франкоязычных сотрудниц и программа была развернута в Европейском регионе. Реализация в других основных бюро планируется, но была отложена из-за пандемии COVID-19.

29. В течение двухгодичного периода 2020–2021 гг. ВОЗ предложила сотрудникам различных уровней во всем мире следующие курсы по подготовке руководителей, организованные Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций:

- «Программа по руководству и управлению»: 44 руководителя старшего звена, занимающие должности класса P5 и выше;
- «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций»: 71 сотрудница на должностях классов P4 и P5;
- «Опыт будущих руководителей системы Организации Объединенных Наций»: 33 сотрудника из числа национальных сотрудников категории специалистов классов P2 и P3; и
- «Формирование руководящих навыков для поддержки программ и выполнения административных функций»: 55 сотрудников на уровне административной поддержки.

30. В соответствии с инициативой Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций для административного персонала 143 сотрудникам был предоставлен доступ к онлайн- и виртуальным учебным курсам по следующим областям: организация интерактивной виртуальной подготовки; эффективные навыки письменного изложения; основы управления знаниями; руководящие навыки для поддержки программ и выполнения административных функций; продолжение карьеры в ООН; управленческие качества: управление людьми и служебной деятельностью; основные наставнические навыки; и навыки содействия проведению виртуальных мероприятий для поддержки программ и выполнения административных функций. Все программы Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций будут продолжены в 2022 г.

31. Кроме того, в конце 2021 г. Комитет по вопросам глобальной сети обучения в целях развития утвердил 23 глобальные и 35 региональных инициатив в области обучения на двухгодичный период 2022–2023 гг. Глобальные инициативы в области обучения включают в себя разделы курсов Королевского института кадров и развития для специалистов по кадрам; управление проектами; доступ к более чем 5 000 краткосрочным курсам на платформе LinkedIn Learning; глобальные закупки; управление служебной деятельностью индивидуальные тренировочные занятия для руководителей; и просвещение в вопросах инвалидности и инклюзия людей с инвалидностью. Региональные инициативы включают создание потенциала для представителей ВОЗ; мобилизацию ресурсов и взаимодействие с донорами; страновое стратегическое планирование; и урегулирование конфликтов.

32. Уровень выполнения требований в отношении обязательного обучения в ВОЗ являются следующим:

- тренинг по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (PSEA): назначен 3 ноября 2021 г. для всего персонала ВОЗ (более 15 000 человек), которым необходимо было завершить тренинг к 3 февраля 2022 г. К 31 декабря 2021 г. тренинг прошел 5 671 штатный и внештатный сотрудник;
- онлайн-учебный курс Организации Объединенных Наций «Служить с достоинством: политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (выполнение требования на уровне 92,5%); следует отметить, что курс был закрыт в октябре 2021 г. и заменен на вышеупомянутый курс PSEA;
- учебный курс Организации Объединенных Наций «Предупреждение случаев притеснения, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями» (выполнение требования на уровне 90%); следует отметить, что курс был закрыт в январе 2021 г. и в марте 2022 г. заменен на новый курс под названием «Совместное формирование уважительных взаимоотношений: предотвращение сексуальных домогательств и другого запрещенного поведения»;
- учебный курс Организации Объединенных Наций по повышению осведомленности по вопросам безопасности BSAFE (на сегодняшний день прошли более 12 260 сотрудников);
- учебный курс по основам кибербезопасности и предотвращению случаев фишинга (выполнение требования на уровне 89%);
- курс повышения квалификации по кибербезопасности (выполнение требования на уровне 84%).

33. Будущие инициативы по обязательному обучению включают в себя обязательное прохождение тренинга ВОЗ по совместному формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте (публикация ожидается в первом квартале 2022 г.) и обязательное прохождение тренинга ВОЗ по вопросам этики и расширения прав и возможностей (публикация ожидается в четвертом квартале 2022 г.).

34. В течение двухлетнего периода 2020–2021 гг. 3 225 сотрудников обучались на курсах арабского, китайского, английского, французского, немецкого, португальского, русского и испанского языков: 40% участников базировались в штаб-квартире ВОЗ, 23% в Африканском регионе, 13% в Регионе Юго-Восточной Азии, 12% в Регионе Восточного Средиземноморья и 6% в Европейском регионе и Регионе Западной части Тихого океана соответственно. Каталог языковых курсов был расширен за счет добавления новых тем и форматов преподавания. Около 300 сотрудников приняли участие в интенсивных курсах и 135 приняли участие в специальных учебных курсах по получению резервных навыков в сфере коммуникации. В рамках Глобальной языковой программы 236 кандидатов приняли участие в квалификационных экзаменах по иностранному языку в 2020 и 2021 гг., что на 27% больше чем в предыдущем двухгодичном периоде.

35. Из-за ситуации с COVID-19 с 2020 г. вводный инструктаж в штаб-квартире проводится в режиме онлайн. В этих условиях необходимо было скорректировать программу для проведения ее в виртуальном режиме и сократить продолжительность занятий. Это также открыло возможности: в течение двухгодичного периода 2020-2021 гг. не было никаких ограничений с точки зрения пропускной способности, и в среднем для участия в каждом из занятий приглашались 75 участников, в то время как в предыдущие годы на очный вводный инструктаж приглашались лишь 20-30 сотрудников. Кроме того, поскольку занятия шли под запись, участники могут просматривать их, если у них нет возможности участвовать во время проведения занятия.

36. В декабре 2021 г. была нанята консалтинговая компания для внедрения 360-градусного цикла обратной связи в качестве мероприятия по повышению квалификации персонала во всем мире, чтобы предоставить сотрудникам возможность использовать свои сильные стороны и полностью реализовать свой потенциал. Это мероприятие, которое является частью процесса преобразований ВОЗ, направлено на повышение организационной эффективности, прозрачности и результативности. Ожидается, что этот процесс будет способствовать формированию культуры доверия и обратной связи в рамках всей Организации, повысит эффективность работы и подотчетность на всех уровнях и предоставит сотрудникам ценную информацию для целей обучения и развития. Процесс будет развернут в конце первого квартала 2022 г. на поэтапной основе, при этом первая группа сотрудников будет представлена всеми директорами в штаб-квартире и группами до семи человек из каждого департамента. Это мероприятие будет включать в себя средства коммуникации и информационные сессии со всеми сотрудниками до начала внедрения 360-градусного цикла обратной связи. После получения отзывов каждому сотруднику будет предоставлен доклад, и в индивидуальном порядке будет проведен полный разбор с внешним консультантом по результатам, содержащимся в докладе.

Наставничество

37. Глобальная программа ВОЗ по наставничеству осуществляется в рамках подхода к организационному развитию, направленного на оказание поддержки сотрудникам в процессе их профессионального роста, обучения на рабочих местах, обмена знаниями и укрепления потенциала. В настоящее время имеется 177 наставников, в программе участвуют сотрудники всех классов и из всех принимающих участие в программе регионов ВОЗ. Для содействия обсуждению вопросов служебного роста продолжалась практика курсов подготовки для наставников в поддержку их доверительных бесед с подопечными по вопросам профессионального роста.

38. С января 2021 г. 42 сотрудника начали работать с наставниками. Многие из этих пар наставников и их подопечных проходили обучение и получили рекомендации в рамках онлайн-семинаров, предлагаемых Группой по вопросам управления карьерным ростом и продвижения по службе. В 2021 г. были также выполнены совместные инициативы по наставничеству: в феврале 2021 г. благодаря сотрудничеству с Секретариатом Организации Объединенных Наций первая группа из 25 сотрудников ВОЗ получила возможность участвовать в Программе совместного наставничества Организации Объединенных Наций, что расширило возможности для взаимодействия и развития наших сотрудников во всем мире. В марте 2021 г. наставники и их подопечные из ВОЗ впервые присоединились к Программе наставничества Международного учебного центра для женщин. Эта программа направлена на улучшение гендерного паритета и расширение прав и возможностей женщин на всех этапах их продвижения по службе с помощью индивидуального наставничества, кружков наставничества и различных учебных мероприятий и семинаров, предлагаемых подопечным.

39. В целях повышения организационной эффективности проведения культурных преобразований внутри Организации и создания надежной программы для руководящих работников в Африканском регионе были разработаны дополнительные программы по развитию, ориентированные на сотрудников, не занимающих руководящие должности. Затем были реализованы две инициативы, ориентированные на потребности людей. Первая из них представляет собой программу по наставничеству Регионального бюро ВОЗ для стран Африки, в рамках которой более высокопоставленные и более опытные сотрудники оказывают поддержку молодым коллегам в совершенствовании их профессиональных навыков и повышении эффективности их работы. Цель этой программы заключается как в укреплении взаимодействия между сотрудниками, так и в расширении прав и возможностей сотрудников младшего звена. Входящие в первую группу 33 наставника из числа сотрудников старшего звена и 65 подопечных из числа младших сотрудников успешно прошли обучение и были распределены по парам (в июле–декабре 2020 г.). Инициатива по наставничеству — это шестимесячная программа, реализуемая с использованием виртуальной платформы. Вторая группа присоединилась к программе в феврале 2021 г. 115 наставников (включая сотрудников из других регионов) и 249 подопечных прошли курс подготовки и были распределены по парам на основе их личностных и профессиональных качеств. Второй инициативой является программа повышения эффективности коллективной работы. Эта программа, разработанная на основе системы квалификационных требований ВОЗ, состоит из 32 учебных модулей и индивидуальных тренировочных занятий. Она нацелена на

создание высокоэффективных групп и укрепление сотрудничества в технических областях и между этими областями в рамках Регионального бюро и страновых бюро Региона Африки. К настоящему времени 58 сотрудников воспользовались возможностями этой инициативы для повышения своего профессионального уровня. Для 21 сотрудника технических и оперативных подразделений было проведено четыре семинара и 30 индивидуальных тренировочных занятий.

Схемы продвижения по службе и развитие карьеры

40. Была создана высокоуровневая структура управления развитием карьеры, сфокусированная на двух потенциальных направлениях развития карьеры в ВОЗ: общественном здравоохранении и оперативной деятельности. Информация и отзывы, полученные в ходе глобального опроса, проведенного среди всего персонала ВОЗ в феврале–марте 2021 г., были использованы для подготовки наглядных примеров продвижения по службе по этим двум основным направлениям. В опросе приняло участие беспрецедентное число сотрудников (3 585) из всех основных бюро, и в июле 2021 г. доклад об основных результатах опроса был представлен Генеральному директору, высшему руководству и всему персоналу ВОЗ. В октябре 2021 г. начались интервью с директорами, работающими по направлению оперативной деятельности, за которыми последуют обсуждения в фокус-группах с представителями персонала трех уровней Организации с целью более детальной проработки схем продвижения по службе. Чтобы держать всех сотрудников ВОЗ в курсе прогресса, достигнутого в этой области, в течение 2021 г. всему персоналу рассылались пять онлайн-информационных бюллетеней о схемах продвижения по службе и развитии карьеры.

41. В 2021 г. была продолжена практика предложения сотрудникам мероприятий по управлению развитием карьеры, индивидуальному инструктажу, наставничеству, развитию эмоционального интеллекта и формированию навыков коллективной работы, а также профессиональной ориентации, которые проводились в удаленном формате, что способствовало обеспечению действительно глобального охвата. На основе рекомендаций целевой группы 2019 г. в отношении схем продвижения по службе и наращивания потенциала в 2021 г. была внедрена и дважды реализована новая программа по развитию карьеры под названием Advance в целях содействия выдвижению женщин на руководящие должности при одновременном удовлетворении конкретных потребностей в продвижении по службе и решении проблем женщин из числа национальных сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания. Программу дополняет поддержка в виде инструктажа, предоставляемая группой инструкторов, имеющих внутреннюю квалификацию ВОЗ. Программа получила награду за инновации в области вовлечения персонала в ходе «круглого стола» по вопросам профессионального роста, прошедшего в Милане в декабре 2021 г., и в 2022 г. она будет открыта для новых групп персонала.

42. В 2021 г. было предложено пять онлайн- и интерактивных мастер-классов, где выступали всемирно известные специалисты, что позволило более чем 2 000 сотрудникам по всему миру активно принять в них участие и ознакомиться с темами, связанными с воспитанием культуры уважения на работе, лидерства, навыков общения и управления изменениями.

43. Была выбрана платформа для развития кадрового потенциала, способная удовлетворять потребности в области управления кадровым резервом, которая будет интегрирована в новую систему общеорганизационного планирования ресурсов. Начался этап оптимизации бизнес-процессов, в ходе которого будут определены ключевые требования, технические характеристики и этапы процесса.

Мобильность

44. Число сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые сменили место службы за период с января по декабрь 2021 г., составляет 225 человек, что превышает общее число в 162 человека за период с января по декабрь 2020 г. (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15). Число переходов из одного основного бюро в другое сократилось и в 2021 г. составило 38% от их общего числа по сравнению с 47% в 2020 г.

45. В апреле 2019 г. Генеральным директором была сформирована целевая рабочая группа по мобильности, в состав которой вошли сотрудники всех трех уровней Организации. Основная задача целевой рабочей группы состояла в разработке руководящих принципов применения механизмов обязательной мобильности, предусмотренных политикой ВОЗ в отношении географической мобильности. Группа организовала широкие консультации с сотрудниками, провела сравнительный анализ политики и практики других учреждений и партнеров Организации Объединенных Наций и подготовила рекомендации. Рекомендации были рассмотрены коллективом работников глобальной кадровой службы ВОЗ и Глобальным советом персонала/руководства и послужили основой для обновления политики в отношении географической мобильности при рассмотрении этого вопроса Группой по глобальной политике. Дополнительные инвестиции были направлены на усовершенствование информационной панели по вопросам мобильности людских ресурсов, на которой размещаются обновленные данные о сотрудниках и сведения об их мобильности.

46. В октябре 2020 г. было начато проведение имитационной оценки для проверки точности имеющихся данных о сотрудниках и должностях и реализуемости основных компонентов предлагаемых механизмов политики и управления. В начале октября 2020 г., после проведения совещания по мобильности с участием всех сотрудников, 1051 сотруднику, чей стаж работы достиг стандартной продолжительности службы или превысил ее, было предложено участвовать в проведении имитационной оценки. Из числа отобранных кандидатов 128 сотрудников дали согласие и в период с ноября 2020 г. по январь 2021 г. приняли участие в процедурах подачи заявлений и их отсроченного рассмотрения. Подкомитет по вопросам отсроченного рассмотрения собрался во втором квартале 2021 г., чтобы передать смоделированные просьбы об отсрочке и представить свои рекомендации Консультативному совету по мобильности. Консультативный совет по мобильности собрался в четвертом квартале 2021 г., чтобы вынести рекомендации по смоделированным местам трудоустройства и сформулировать свои замечания по результатам имитационной оценки. В общей сложности было произведено 65 имитационных случаев трудоустройства на основе принципа достижения оптимального соответствия потребностям Организации, а также соответствующих сотрудников. Многочисленные отзывы, полученные от сотрудников,

участвовавших в имитационной оценке, будут включены в заключительный доклад и учитываться при разработке окончательного плана реализации. Имитационная оценка была завершена в декабре 2021 г., а извлеченные уроки и рекомендации по результатам имитационной оценки будут представлены в 2022 г.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Многообразие, справедливость и инклюзивность

47. В 2020 г. были разработаны первый проект подхода к обеспечению многообразия, справедливости и инклюзивности в отношении трудовых ресурсов ВОЗ и соответствующий план действий. Цель этого подхода состоит в том, чтобы заложить основы для осуществления мер по привлечению и удержанию разноплановых трудовых ресурсов и создания благоприятных для всех условий труда, в которых каждый ощущает свою значимость и способен приложить максимум усилий. Организация привлекла экспертов по вопросам многообразия, справедливости и инклюзивности для консультирования ВОЗ в этой области и руководства инициативой «Слушаем, учимся, действуем вместе» (LLAT). Проведен дополнительный обзор этого подхода и плана действий, с тем чтобы привести их в соответствие с рекомендациями экспертов. Публикация первой версии подхода и плана действий запланирована на 2022 г., и дальнейшие обновления будут основаны на результатах выполнения инициативы LLAT.

Предупреждение случаев оскорбительного поведения, включая сексуальные домогательства

48. В марте 2021 г. была опубликована политика ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения, включая притеснения, сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление полномочиями (в совокупности «оскорбительное поведение»). Эта политика применяется ко всем штатным и нештатным сотрудникам и другим лицам, работающим в ВОЗ, укрепляет согласованность процесса рассмотрения жалоб, учитывая при этом необходимость уделять особое внимание и придавать большую значимость заявлениям, связанным с сексуальными домогательствами. После принятия этой политики разворачивается план осуществления, который включает в себя разработку активной информационной кампании и распространение новых информационных материалов и ресурсов, которые регулярно напоминают сотрудникам об их обязанностях по предотвращению и пресечению оскорбительного поведения. Существует кодекс поведения для внешних участников мероприятий ВОЗ, в котором излагаются обязательства участников в отношении оскорбительного поведения и его последствий. С учетом потребностей различных аудиторий были разработаны новые учебные занятия, как факультативные, так и обязательные, которые проводятся на трех уровнях Организации. Особое внимание уделяется проверке биографических данных посредством, помимо других инструментов, использования Clear Check — общесистемной электронной базы данных Организации Объединенных Наций, которая позволяет проверять кандидатов и обмениваться, в частности, информацией о бывших сотрудниках, в отношении которых были обоснованы утверждения о сексуальных домогательствах или сексуальной эксплуатации и надругательствах. Кроме того, создана система, обеспечивающая реализацию

превентивных мер политики во всех бюро. Кроме того, в координации с департаментом, отвечающим за предупреждение проступков сексуального характера и реагирование на них, принимаются меры в целях создания институционального потенциала для обеспечения эффективного предупреждения случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагирования на них.

Система внутреннего правосудия

49. Секретариат продолжает отслеживать ход начатой в 2016 г. реформы системы внутреннего правосудия; к достигнутым улучшениям относится расширение использования неформальных механизмов урегулирования споров, благодаря чему количество жалоб значительно уменьшилось. Секретариат ожидает проведения обзора реформ системы внутреннего правосудия 2016 г. в интересах обеспечения дальнейших усовершенствований на основе извлеченных уроков. Секретариат выбрал консультанта для проведения обзора актуальности, эффективности, действенности и независимости системы внутреннего правосудия. Процесс обзора начался 17 января 2022 г. и завершится 17 апреля 2022 г. Кроме того, Объединенная инспекционная группа начала обзор систем внутреннего правосудия организаций системы Организации Объединенных Наций в период с сентября 2021 г. по декабрь 2022 г. с целью выявления подходов к механизмам внутреннего правосудия и оценки адекватности и возможностей таких механизмов для достижения целей, поставленных в соответствующих нормативных документах.

Гибкий режим работы

50. Руководствуясь механизмом, подготовленным целевой группой ВОЗ, созданной Генеральным директором для проведения обзора гибкого режима работы и одобренным Группой по вопросам глобальной политики в мае 2021 г., Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала разработал проект политики для внедрения целостного подхода к внедрению гибкого режима работы на всех уровнях Организации. В настоящее время политика находится на заключительном этапе процесса официальных консультаций и утверждения с целью начала ее осуществления в третьем квартале 2022 г. при условии необходимых улучшений системы и учета специфики основных бюро. В настоящее время готовятся меры поддержки для начала осуществления.

Система контрактов

51. В ноябре 2020 г. была создана трехуровневая глобальная целевая группа для проведения обзора использования существующей системы контрактов ВОЗ, с тем чтобы определить более эффективные пути разработки, адаптации или использования этой системы; определить возможности дальнейшего улучшения соответствующих процессов для содействия удовлетворению бизнес-потребностей Организации; оказывать поддержку нанимающим руководящим работникам в выборе подходов, наилучшим образом отвечающих их потребностям; и обеспечить, чтобы условия работы в ВОЗ были благоприятными и стимулирующими и при этом способствовали повышению продуктивности и отвечали потребностям персонала и основных заинтересованных сторон. Ожидается, что целевая группа завершит свою работу и представит рекомендации в 2022 г.

Глобальные операции в области людских ресурсов

52. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов является неотъемлемой частью Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала, в состав которого входит специализированный центр обслуживания Департамента кадровых ресурсов, действующий на базе Глобального центра обслуживания в Куала-Лумпуре. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов играет важную роль в усилиях Секретариата по модернизации и стандартизации кадровых служб ВОЗ.

53. В дополнение к регулярным услугам по обработке операций в течение 2021 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов продолжал оказывать поддержку всем переходным мерам, связанным с пандемией COVID-19. Для обеспечения бесперебойной работы в этих сложных обстоятельствах было рассмотрено несколько сложных бизнес-сценариев.

54. Усовершенствования и новые услуги, внедренные в 2021 г. Центром по глобальным операциям в области людских ресурсов, включали меры по улучшению портала ВОЗ по набору персонала Stellis для разделения услуг по отбору и адаптации новых сотрудников в целях обеспечения безопасности данных и разделения обязанностей; услуги по адаптации новых сотрудников и определению ступеней должностного оклада в отношении операций штаб-квартиры с возможностью распространения на другие основные бюро; и создание специальной службы поддержки Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, предоставляющей услуги, связанные с назначениями, прекращением службы и официальными поездками. Для сотрудников ВОЗ, работающих в Женеве, Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов в настоящее время предоставляет услуги по перевозке грузов с помощью Организации, а для новых сотрудников ВОЗ планируется ввести индивидуальные услуги по ознакомлению с причитающимися выплатами. Кроме того, в настоящее время Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов координирует проведение обновленного онлайн-опроса всех сотрудников, покидающих Организацию, и накапливает важные данные для принятия будущих решений и разработки политики.

Здоровье и благополучие персонала

55. Здоровье и благополучие сотрудников являются залогом способности Организации достигать своих стратегических целей и важнейшими предпосылками ее коллективного успеха. Признавая, что организации, заботящиеся о здоровье своих сотрудников, добиваются более высоких результатов, ВОЗ на всех уровнях Организации согласует свою стратегию в отношении здоровья и благополучия персонала со своей новой моделью работы в интересах повсеместного обеспечения благоприятных для здоровья условий труда.

56. В целях обеспечения благоприятных для здоровья условий труда Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ оказывала содействие в осуществлении различных программ и инициатив, включая Сеть директоров медицинских служб Организации Объединенных Наций; проведение общесистемного форума Организации Объединенных Наций по охране и гигиене труда под председательством ВОЗ; активизацию и реформирование Комитета ВОЗ по охране здоровья, обеспечению безопасности и благополучия; и Целевую группу по вопросам психического здоровья для осуществления стратегии системы Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия.

57. В 2021 г. Целевая группа по вопросам психического здоровья предложила мероприятия по поддержке и укреплению психического здоровья на рабочем месте и содействовала их проведению. Было оказано содействие предоставлению индивидуальной поддержки, проведению интерактивных вебинаров и поддержке команд по целому ряду тем. Целевая группа поручила разработать прикладное ПО, предоставляющее сотрудникам ВОЗ ресурсы для обеспечения благополучия, которое будет запущено в 2022 г.

58. Защищая и укрепляя здоровье и благополучие глобальных людских ресурсов ВОЗ, Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ играет важную роль при проведении мероприятий по реагированию на вспышки болезней и чрезвычайные ситуации. В ходе принимаемых в настоящее время мер реагирования на пандемию COVID-19 эта Служба вносит свой вклад в планирование обеспечения непрерывной деятельности в штаб-квартире; сотрудничает с техническими экспертами, трудовыми ресурсами, партнерами по эксплуатации зданий и коммуникациям в целях разработки мер и руководящих указаний в области безопасности и гигиены труда; и предлагает постоянную медицинскую, психологическую и социальную поддержку персоналу, включая отслеживание контактов и дополнительные меры по охране и укреплению здоровья сотрудников во время пандемии COVID-19. Во время пандемии Служба продолжала оказывать поддержку в других чрезвычайных ситуациях 3-го уровня, в том числе в Афганистане, Демократической Республике Конго, Эфиопии (Тиграе и северной части Эфиопии) и Гвинее.

59. Кроме того, в рамках глобальных мер по борьбе с пандемией COVID-19 Служба охраны здоровья и благополучия персонала взяла на себя руководство Целевой общесистемной группой Организации Объединенных Наций по медицинской эвакуации и создала медицинскую координационную группу MEDEVAC. Круглосуточная система MEDEVAC направлена на оказание поддержки сотрудникам Организации Объединенных Наций и гуманитарным организациям в том, чтобы они оставались на местах и выполняли свои мандаты во время пандемии. С мая 2020 г. группа провела 445 медицинских эвакуаций из 70 стран во всех шести регионах ВОЗ. Недавно Целевая группа продлила срок действия механизма MEDEVAC в условиях пандемии COVID-19 до декабря 2022 г. с проведением ежеквартального обзора.

60. Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжает оказывать консультативную помощь и поддержку до, во время и после назначения на место службы. Несмотря на достигнутый прогресс, для обеспечения равной поддержки сотрудникам ВОЗ на трех уровнях Организации требуются дополнительные трудовые и финансовые ресурсы.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

61. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению и рассмотреть предлагаемый способ применения надбавки на оплату жилья для Генерального директора, представленный в приложении, признавая соответствующую поправку, предложенную к проекту контракта Генерального директора, содержащемуся в документе A75/5, в отношении предлагаемой суммы в размере 7 000 долл. США.

ПРИЛОЖЕНИЕ

НАДБАВКА НА ОПЛАТУ ЖИЛЬЯ ДЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Надбавка на оплату жилья является одним из элементов пакета вознаграждения, который может предоставляться административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций. Она выплачивается в дополнение к чистому окладу плюс коррективы по месту службы и надбавка на представительские расходы и заменяет субсидию на аренду жилья, которая предоставляется всем международным сотрудникам. Форма и сумма утверждаются соответствующими руководящими органами.

ПОЛОЖЕНИЕ В ВОЗ

2. Во исполнение резолюции WHA15.4 (1962 г.) Исполнительный комитет на своей тридцать первой сессии рассмотрел доклад «Генеральный директор: квартирные или обеспечение жилым помещением»¹ и принял резолюцию EB31.R23 (1963 г.), в которой Исполком постановил продолжить в данное время рассмотрение этого вопроса и поручил Генеральному директору подготовить новый доклад по этому вопросу к тому времени, когда могут быть сделаны более конкретные рекомендации. До представления такого доклада вместо этого применялись общие положения о субсидиях на аренду жилья.

3. Эти положения предусматривают, что разумный максимальный уровень арендной платы (то есть максимальный уровень арендной платы, учитываемый для целей расчета индивидуальной суммы субсидии на аренду) увеличивается на 20% для сотрудников на уровне помощника Генерального директора и выше (электронное Руководство III.3.14.240). Фактические ежемесячные суммы, подлежащие выплате в соответствии со схемой субсидирования аренды, зависят, помимо заработной платы, от размера семьи и количества спален, разрешенных соответствующим образом.

4. В прошлом в рамках этой схемы Генеральному директору не выплачивались никакие субсидии на аренду жилья либо выплачивались очень незначительные субсидии. До настоящего времени нынешний Генеральный директор не имеет права на субсидию на аренду жилья.

ПОЛОЖЕНИЕ В ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

5. Организации системы Организации Объединенных Наций в разных местах службы используют различные способы для содействия в аренде жилья главами своих организаций, включая следующие: непосредственно предоставление жилья, выплата

¹ Документ EB31/32.

субсидии на аренду жилья в соответствии с установленными в рамках общей системы Организации Объединенных Наций правами на получение пособий; выплата отдельного пособия на жилье; и полная оплата стоимости аренды. В то же время некоторые организации системы Организации Объединенных Наций не оказывают никакой поддержки. В нижеприведенном перечне представлен обзор пособий, назначенных по состоянию на январь 2021 г. главам других специализированных учреждений.

- ФАО: напрямую арендует жилье и оплачивает соответствующие расходы.
- МОТ: оплачивает 100% месячной стоимости аренды жилья и фиксированную стоимость коммунальных услуг.
- ЮНЕСКО: предоставляет квартиру и оплачивает соответствующие расходы.
- МСЭ, ВОИС, ЮНИДО, ЮНВТО: выплачивают пособие на жилье.
- МФСР, ВПС, ВМО: выплачивают субсидию на аренду жилья.
- ИКАО, МВФ, ИМО, Группы организаций Всемирного банка: не сообщают о предоставлении пособия на жилье.

6. Специализированные учреждения, сопоставимые в ВОЗ по своему размеру и сложности организации, либо по своему местонахождению, выплачивают пособие на жилье или напрямую покрывают расходы на жилье для глав своих организаций следующим образом:

Учреждение	Сумма в год в местной валюте	Сумма в год в долл. США	Сумма в месяц в долл. США
ФАО	180 000 евро (макс.)	200 160 долл. США (макс.)	16 680 долл. США (макс.)
МОТ	144 000 шв. франков (макс.)	156 769 долл. США (макс.)	13 064 долл. США (макс.)
ВОИС	77 145 шв. франков	83 986 долл. США	6 999 долл. США
МСЭ	71 400 шв. франков	77 731 долл. США	6 478 долл. США

Примечание: на основе обменных курсов на 1 марта 2022 г.

7. Таким образом, в соответствии с практикой других сопоставимых специализированных учреждений предлагается установить пособие на жилье для Генерального директора в размере 7 000 долл. США в месяц.

= = =