



Кадровые ресурсы

Промежуточный ежегодный доклад за 2013 г.

Доклад Секретариата

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад состоит из трех разделов:

Раздел I. Изложение ситуации в области кадровых ресурсов Организации по состоянию на 31 июля 2013 г. в следующих областях: кадровая структура; кадровая структура по внештатным сотрудникам; категории сотрудников в разбивке по типу бюро; распределение сотрудников по признаку пола; географическая представленность; возраст и категории кадров; мобильность кадров; распределение персонала категории специалистов и выше по основным группам профессий; здоровье и благополучие персонала; и Глобальная инициатива по ликвидации полиомиелита.

Раздел II. Краткая информация о значительных событиях в области управления кадровыми ресурсами в 2013 году.

Раздел III. Перспективы в области управления кадровыми ресурсами в будущем и анализ целей процесса реформы ВОЗ.

РАЗДЕЛ I.

2. В настоящем разделе отражается картина трудовых ресурсов Организации по состоянию на 31 июля 2013 года. При необходимости она сопоставляется с соответствующими характеристиками на 31 декабря 2011 года¹. Если не указано иное, то все данные в настоящем разделе относятся к сотрудникам, работающим по срочным или постоянным контрактам (далее для простоты обе эти категории обозначаются как «долгосрочные контракты», с тем чтобы отличить их от краткосрочных контрактов).

¹ См. документ А66/36.

Кадровая структура

3. По состоянию на 31 июля 2013 г. в ВОЗ насчитывалось в общей сложности 7283 сотрудников, работающих во всем мире, из которых 6473 работали по долгосрочным контрактам¹ и 810 – по временным контрактам. Из тех, кто работал по долгосрочным контрактам, 2129 (32,9%) относились к категории специалистов и выше, 910 (14,1%) – к категории национальных сотрудников категории специалистов и 3434 (53,1%) – к категории общего обслуживания (см. Таблицу 1). Численность сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, сократилась на 76 человек (1,2%) по сравнению с численностью этих сотрудников в штатном расписании по состоянию на 31 декабря 2012 года².

4. По состоянию на 31 июля 2013 г. по временным контрактам работали 810 сотрудников, то есть на 21 сотрудника или 2,6% больше по сравнению с их численностью в штатном расписании по состоянию на 31 декабря 2012 года. В настоящее время временные сотрудники составляют 11,1% от общей численности кадрового состава.

5. В Таблице 2 показано распределение сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, в разбивке по основным бюро³, классификационным категориям и полу.

Расходы на персонал

6. За период с 1 января по 31 июля 2013 г. расходы на персонал и другие кадровые расходы составили 490 млн. долл. США или 43% от общих расходов Организации в размере 1 142 млн. долл. США. В разбивке по основным бюро расходы на персонал составили: штаб-квартира – 221 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Африки – 109 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Америки – 22 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии – 28 млн. долл. США; Европейское региональное бюро – 33 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья – 44 млн. долл. США; и Региональное бюро для стран Западной части Тихого океана – 33 млн. долл. США.

Расходы на внештатных сотрудников

7. За период с 1 января по 31 июля 2013 г. сумма контрактов с внештатными сотрудниками составила 62 млн. долл. США из общей суммы контрактных услуг 182 млн. долл. США. Из общего числа контрактов с внештатными сотрудниками

¹ Эта цифра включает сотрудников, работающих в специальных программах и по соглашениям о сотрудничестве, принимаемым ВОЗ. Она также включает сотрудников ПАОЗ/АМРБ, финансируемых за счет ВОЗ, но не включает сотрудников в Регионе стран Америки, финансируемых за счет ПАОЗ, и сотрудников МАИР или любого другого учреждения, находящегося под административным управлением ВОЗ (ЮНЭЙДС, Международный вычислительный центр, ЮНИТЭЙД и АПБО).

² Документ 66/36.

³ В Глобальной системе управления «основными бюро» именуется регионы ВОЗ и штаб-квартира.

соглашения о выполнении работ, заключаемые с индивидуальными подрядчиками, составляли 33%, специальные соглашения о предоставлении услуг – 50% и контракты с консультантами – 17%.

Распределение сотрудников по основным бюро и типам бюро

8. По состоянию на 31 июля 2013 г. 23,2% сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, числились в штаб-квартире (из которых 4,3% работали в сегменте специальных программ и механизмов сотрудничества), 25,8% – в региональных бюро и 51,0% - в страновых бюро (см. Рисунок 1).

Рисунок 1. Распределение сотрудников с долгосрочными контрактами по состоянию на 31 июля 2013 г. в разбивке по типу бюро



Распределение сотрудников по признаку пола

9. В течение последних 10 лет отмечается устойчивый рост представленности женщин в категории специалистов и выше; этот показатель повысился с 33,6% до 40,3%.

10. По состоянию на 31 июля 2013 г. из 2129 сотрудников категории специалистов и выше 857 (40,3%) составляли женщины и 1272 (59,7%) – мужчины. Это является еще одним шагом на пути к обеспечению гендерного равенства за период с декабря 2012 г., когда 39,5% сотрудников этой категории составляли женщины, а 60,5% - мужчины. На Рисунках 2 и 3, соответственно, продемонстрировано устойчивое улучшение гендерного баланса в динамике по времени и прогнозируемые изменения в направлении достижения гендерного паритета в категории специалистов и выше.

Рисунок 2. Динамика изменения доли женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, 1990-2013 гг.

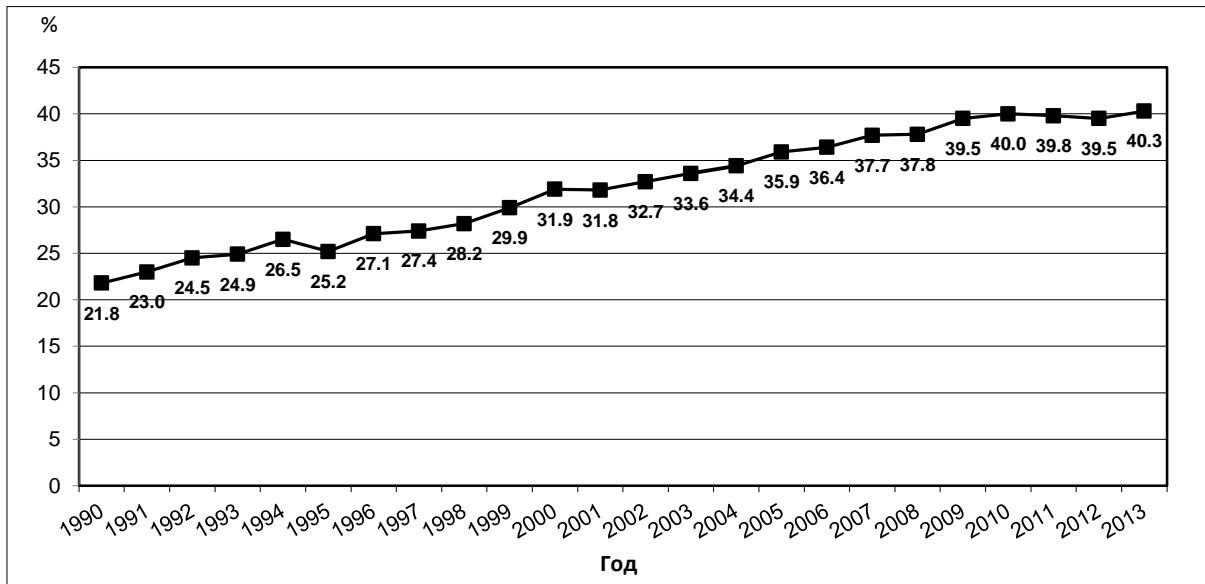
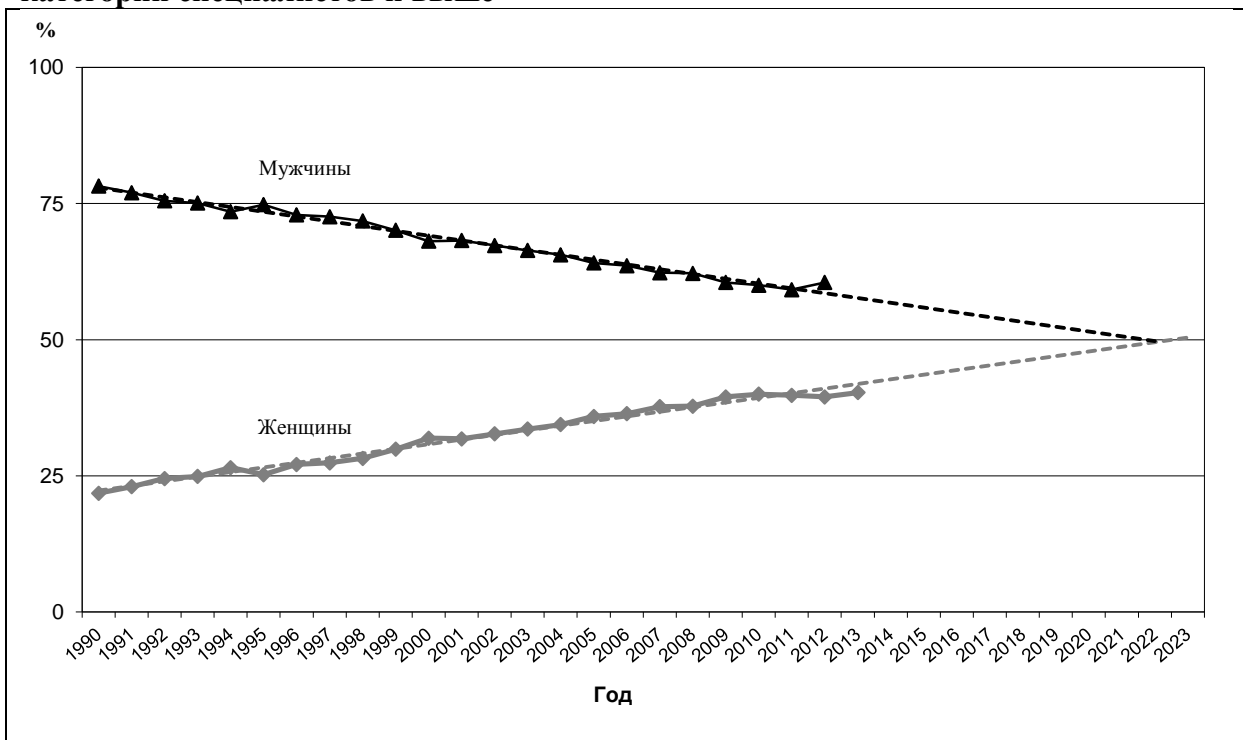


Рисунок 3. Прогноз тенденции в сторону достижения гендерного паритета в категории специалистов и выше

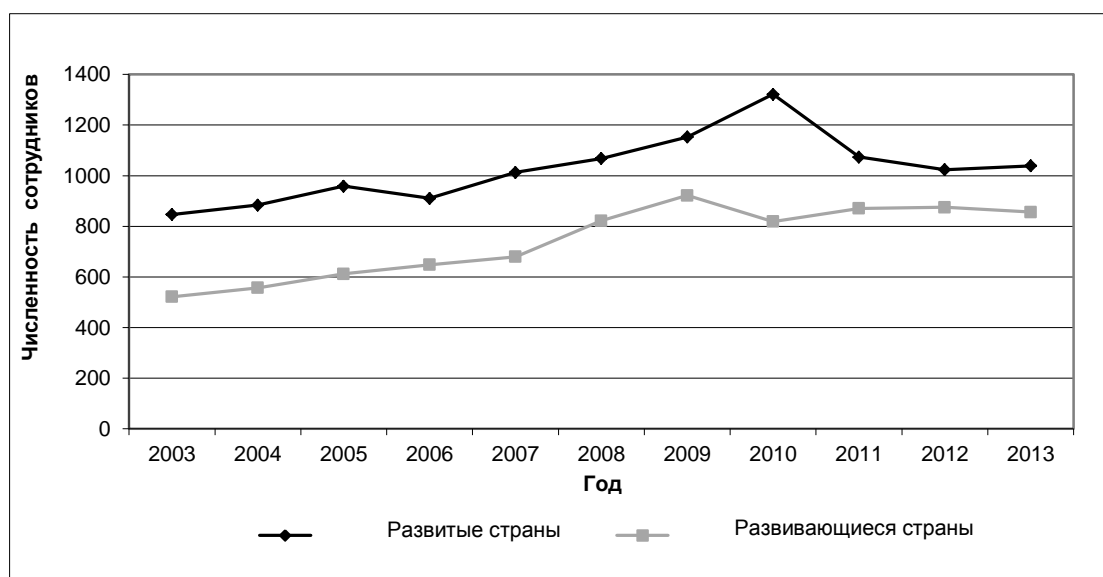


11. В категории национальных сотрудников категории специалистов процент женщин по состоянию на 31 июля 2013 г. оставался неизменным, составляя 36,3% по сравнению с 35,9% на 31 декабря 2012 года. В категории общего обслуживания процент женщин не изменился, составляя 52,7%.

Географическая представленность

12. По состоянию на 31 июля 2013 г. из числа учтенных по критерию географической представленности сотрудников категории специалистов и выше 45,2% являлись представителями развивающихся стран и 54,8% – представителями развитых стран. На Рисунке 4 представлена динамика изменения этого показателя во времени.

Рисунок 4. Динамика изменения числа сотрудников категории специалистов и выше, занимающих должности, учитываемые в целях географической представленности, 2003-2013 гг.



13. Хотя формула, используемая для расчета показателей географической представленности, одобренная Ассамблеей здравоохранения в 2003 г.¹, остается той же, некоторые переменные изменились.

14. Показатели географической представленности в настоящее время рассчитываются на основе 1800 должностей, представляющих 196 государств-членов (включая два ассоциированных члена), новой шкалы обязательных взносов, принятой Шестидесят шестой сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2013 г.², и демографические прогнозы Организации Объединенных Наций по состоянию на январь 2013 года³.

15. Показатели географической представленности рассчитываются Организацией на основе всего нелингвистического персонала, занимающего должности категории специалистов и выше, независимо от их местонахождения или источника

¹ Резолюция WHA56.35, в которой была одобрена следующая форма для назначения сотрудников в Секретариат ВОЗ: (1) взносы - 45%; (2) членский состав - 45%; (3) население - 10%.

² Резолюция WHA66.15.

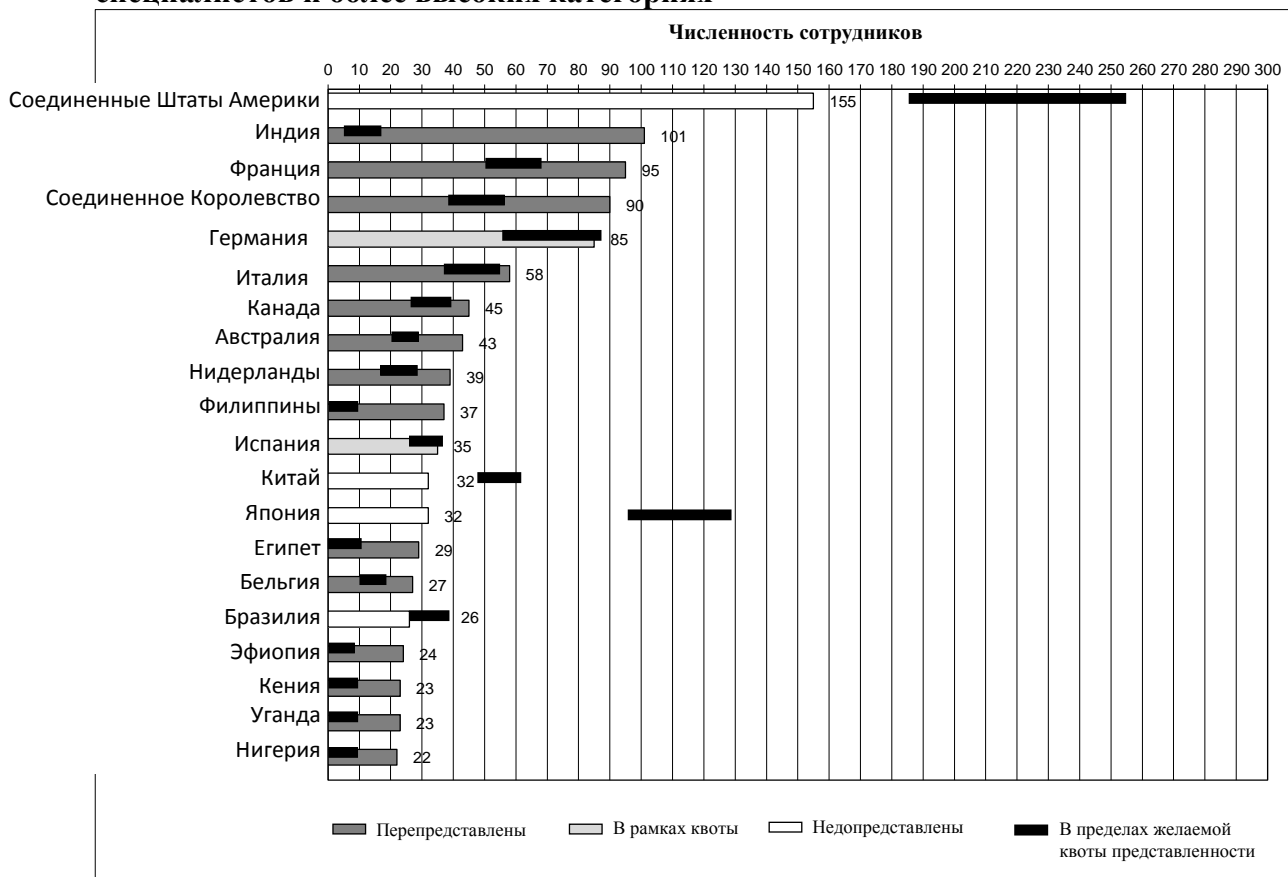
³ См. <http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/trends/index.shtml>.

финансирования, за исключением сотрудников МАИР и ПАОЗ, имеющих отдельные бюджеты; структур, административное обслуживание которых обеспечивает штаб-квартира и сотрудники которых заключают контракты с ВОЗ, такие как специальные программы и механизмы сотрудничества (например, альянсы и партнерства), ЮНЭЙДС, Международного вычислительного центра, Международного фонда для закупки лекарственных средств (ЮНИТЭЙД) и Африканской программы борьбы с онхоцеркозом; а также прикомандированных сотрудников, работа которых оплачивается правительствами или учреждениями их стран.

16. По состоянию на 31 июля 2013 г. из 196 государств-членов (включая два ассоциированных члена) 96 были в рамках желаемых квот представленности (одно из них достигло предельного уровня своей желаемой квоты); 37 государств-членов (включая два ассоциированных члена) не были представлены; 16 были недостаточно представлены; и 47 избыточно представлены (см. Таблицу 3). Перепредставленные страны имеются во всех регионах ВОЗ.

17. На Рисунке 5 показано 20 государств-членов с наибольшей представленностью в категории специалистов и выше. В совокупности они составляют 53,9% сотрудников в данной категории.

Рисунок 5. Государства-члены с наивысшей представленностью в категории специалистов и более высоких категориях



18. В таблицах 4a-f приведены данные о представленности государств-членов каждого региона (данные не включают сотрудников, находящихся на должностях, финансируемых страной их гражданства). За период после предыдущего ежегодного доклада по состоянию на 31 декабря 2012 г. произошли следующие изменения:

- четыре государства-члена, которые ранее не были представлены (Ямайка, Лесото, Папуа-Новая Гвинея и Суринам), сейчас находятся в пределах своих желаемых квот представленности;
- девять государств-членов, которые ранее находились в пределах своих желаемых квот представленности (Бразилия, Мексика, Норвегия, Польша, Республика Корея, Российская Федерация, Словакия, Турция и Соединенные Штаты Америки) в настоящее время недостаточно представлены;
- одно государство-член, которое ранее находилось в пределах своей желаемой квоты представленности (Коморские острова), в настоящее время не представлено;
- одно государство-член, которое ранее было недостаточно представлено (Индонезия) в настоящее время находится в пределах своей желаемой квоты представленности;
- три государства-члена, которые были ранее перепредставлены (Малайзия, Испания и Швеция), в настоящее время находятся в пределах своих желаемых квот представленности;
- два государства-члена, которые раньше находились в пределах своих желаемых квот представленности (Нигер и Аргентина), в настоящее время перепредставлены.

19. В Таблице 5 показано распределение сотрудников по должностям, не учитываемым в отношении географической представленности, а именно: сотрудники, работающие по специальным программам или соглашениям о сотрудничестве; сотрудники, прикомандированные из их стран или учреждений; и сотрудники языковых служб, такие как переводчики и редакторы.

Возраст, уровень поста, продолжительность службы и текучесть кадров

20. По состоянию на 31 июля 2013 г. лица моложе 50 лет составляли 47,8% среди сотрудников категории специалистов и выше; 59,7% среди национальных сотрудников категории специалистов; и 66,2% среди сотрудников категории общего обслуживания (см. Таблицы 6, 7 и 8; Рисунок 6).

Рисунок 6. Распределение сотрудников по возрасту и категориям

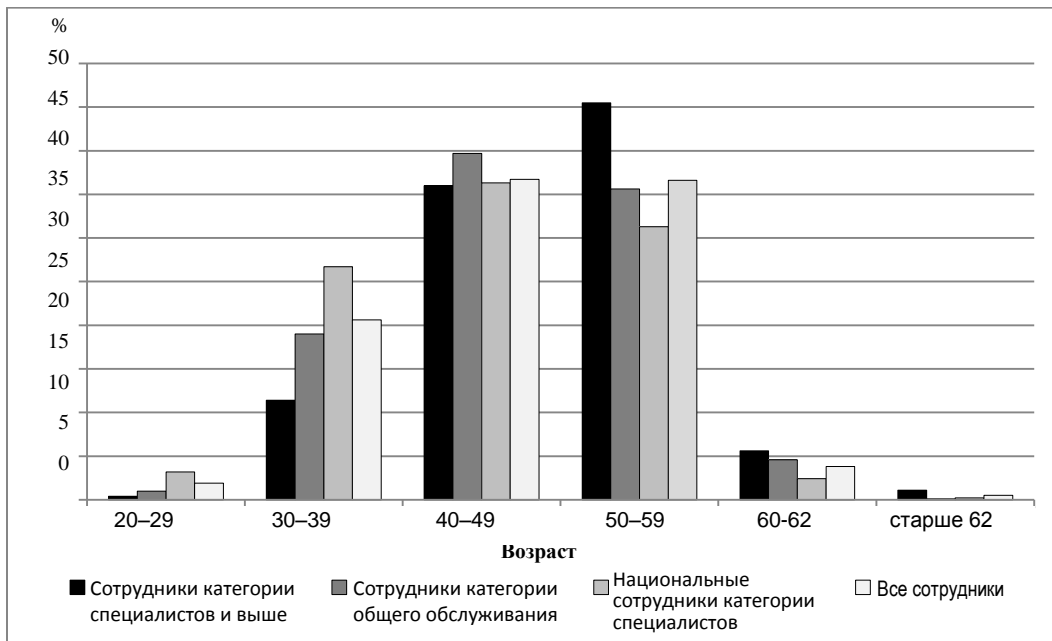
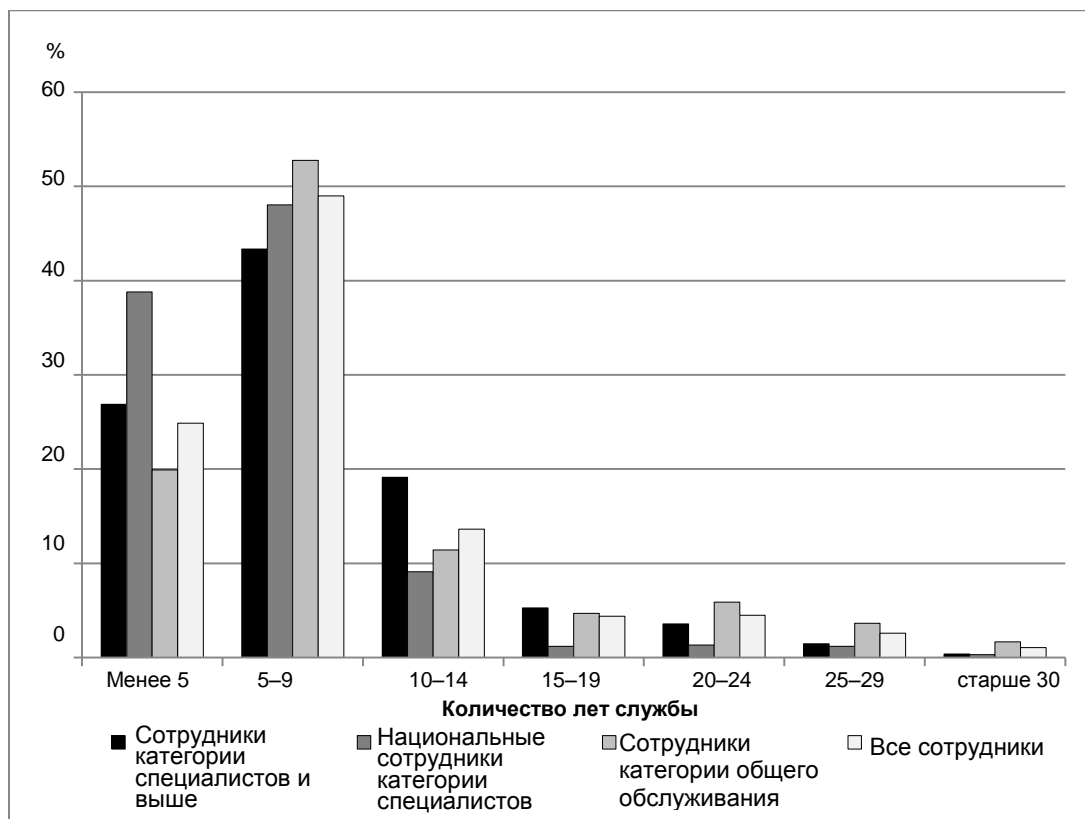


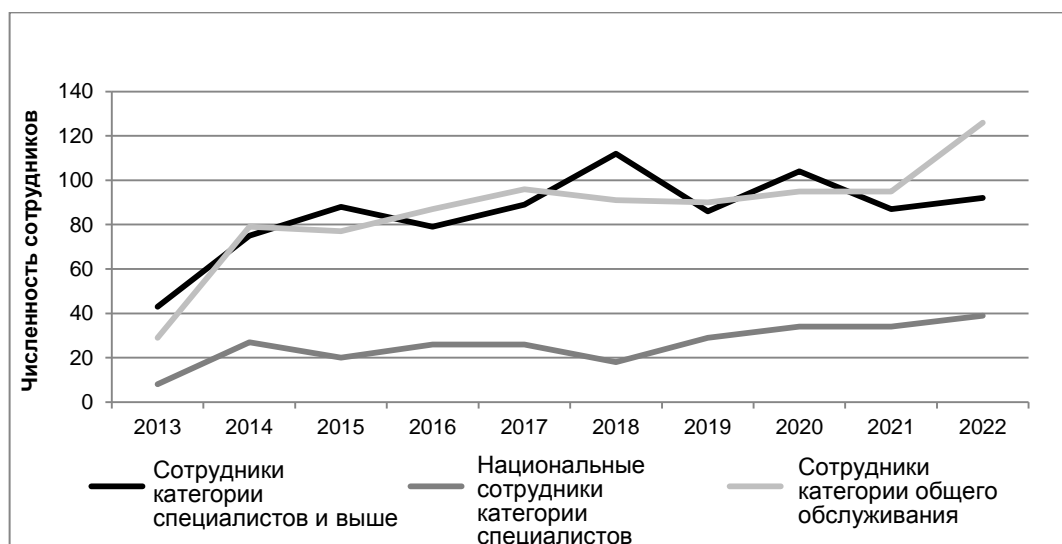
Рисунок 7. Распределение сотрудников по продолжительности службы и категориям



21. В Таблице 9 представлены данные о кадровых назначениях. Для сотрудников, которые начали работать в период с 1 января 2013 г. по 31 июля 2013 г., в категории специалистов и выше 43 сотрудника (74,1% назначений в этих категориях) были приняты по внешнему найму, четыре назначения (6,9%) включали преобразование имеющихся временных контрактов и 11 сотрудников (19,0%) были назначены в порядке межучрежденческого служебного перевода.

22. В соответствии с текущими прогнозами (Таблица 10 и Рисунок 8), 924 человека, что составляет 14,3% от общих кадровых ресурсов, должны выйти на пенсию в течение последующих пяти лет (включая 19,8% сотрудников категории специалистов и выше). В течение последующих 10 лет 1987 сотрудника, или 30,7% от общих кадровых ресурсов, должны будут выйти на пенсию (включая 40,3% сотрудников категории специалистов и выше). На Рисунке 8 показана динамика выхода на пенсию в течение каждого календарного года, а не на 31 июля каждого года.

Рисунок 8. Прогнозируемое число сотрудников, которые выйдут на пенсию в последующие 10 лет



Мобильность сотрудников между регионами ВОЗ

23. В Таблице 11 представлено число сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро и региону гражданства. Из этой таблицы можно видеть, что сотрудники, являющиеся выходцами из конкретного региона, как правило, работают в пределах этого региона, хотя эта тенденция выражена слабее в регионах Юго-Восточной Азии, Восточного Средиземноморья и Западной части Тихого океана, в которых действуют региональные схемы мобильности, открывающие возможности перемещения сотрудников между регионами (см. также Рисунки 9 и 10).

Рисунок 9. Процент сотрудников по регионам, работающих в пределах региона своего гражданства (категории специалистов и выше)

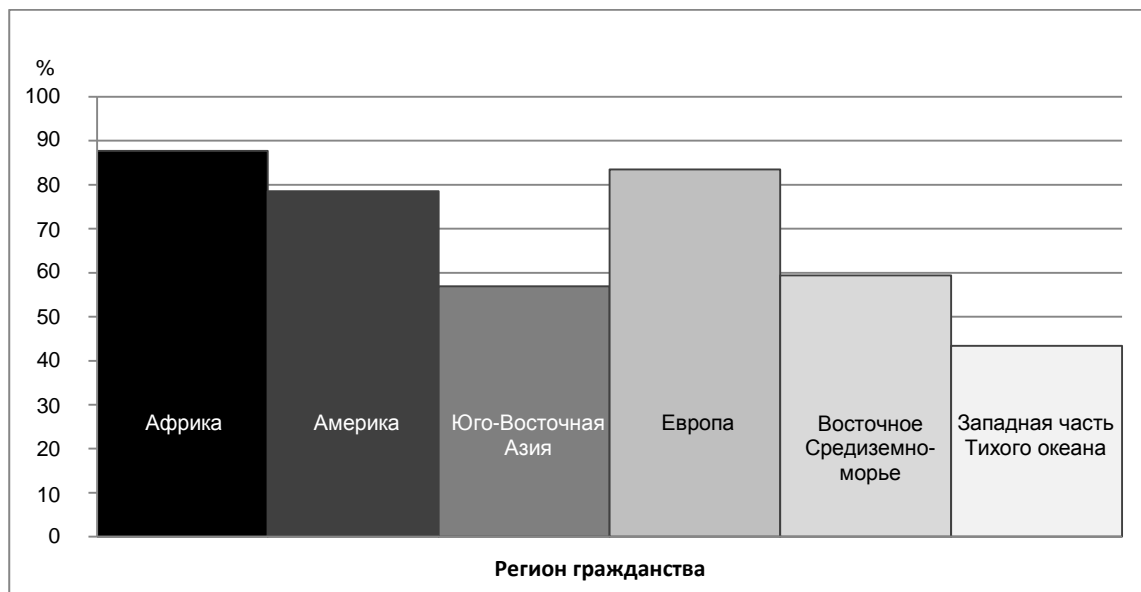


Рисунок 10. Распределение сотрудников, работающих в штаб-квартире, по регионам их гражданства (категории специалистов и выше)

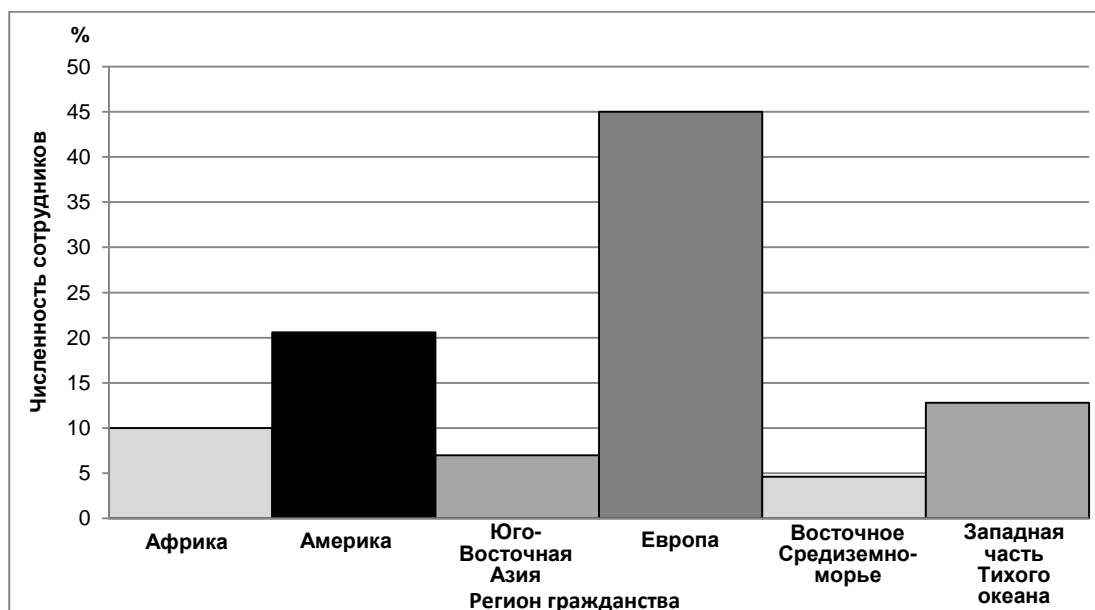
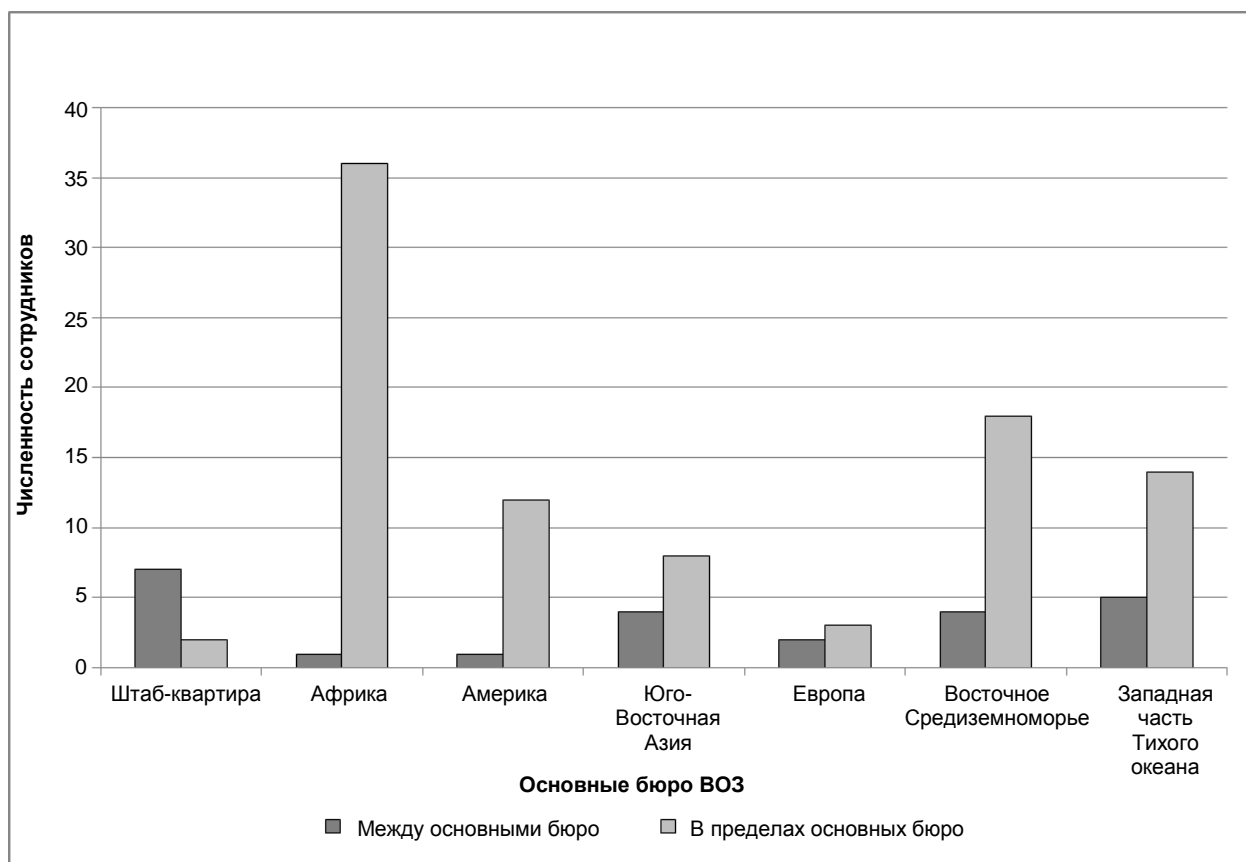


Рисунок 11а. Изменение места службы в период с 1 января по 31 июля 2013 г. между основными бюро или в пределах основных бюро¹

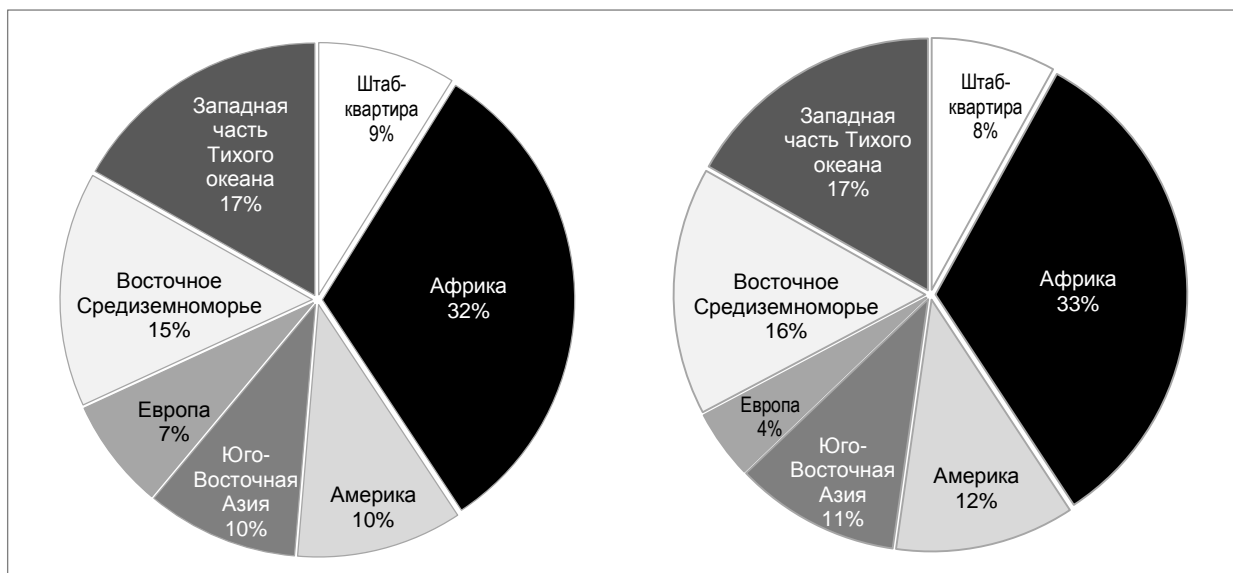


24. В Таблице 12 представлены подробные сведения о перемещении сотрудников в пределах Организации в период с 1 августа 2012 г. по 31 июля 2013 года. Самый высокий показатель переназначений наблюдался в Африканском регионе (32,7%, из которых 97,3% приходилось на перемещения в пределах Региона).

25. Как видно из Таблицы 12, изменения места прохождения службы коснулись 113 сотрудников, что составляет 5,3% от всего числа сотрудников категории специалистов и выше. Из 113 перемещений 24 были произведены в другой регион ВОЗ (или в штаб-квартиру).

¹ В случае штаб-квартиры изменения места службы могут относиться к перемещению в одно из бюро, управляемых штаб-квартирой.

Рисунок 11б. Распределение сотрудников категории специалистов и выше, перемещаемых между основными бюро



Профессиональные группы

26. Как показано в Таблице 13, почти половина должностей, занятых сотрудниками категории специалистов и выше (47,8%), принадлежит к профессиональной группе «специалисты в области стоматологии, питания, медицины, сестринского дела и ветеринарии». Из всех сотрудников этой группы 89,5% являются «специалистами в области медицины». Из них 49,1% – «специалисты в области общественного здравоохранения», а оставшиеся 50,9% распределены по широкому спектру других специальностей. Вторая по численности профессиональная группа – это «специалисты в области администрации», которые составляют 35,3% всего персонала в категории специалистов и выше. В этой группе 20,5% должностей занимают «специалисты по техническому сотрудничеству», 13,0% – «специалисты по компьютерным информационным системам», 12,2% – «административные сотрудники» и 10,6% – «специалисты в области общественной информации».

Повышение эффективности работы

27. Новая версия системы повышения эффективности работы персонала (ePMDS+) будет вначале введена в действие в штаб-квартире в начале 2014 г., прежде чем она будет внедрена в регионах. Новая политика в отношении вознаграждения сотрудников и их признания, а также повышения эффективности работы находится на заключительных этапах утверждения.

Здоровье и благополучие сотрудников

28. В 2013 г. группа охраны здоровья и медицинского обслуживания остается центральным компонентом охраны здоровья сотрудников, продолжая обеспечивать клиническую и психологическую поддержку и профилактическую медицинскую помощь. В дополнение к консультациям на индивидуальной основе для сотрудников в штаб-квартире и регионах организовывались занятия по снижению стресса. Эта группа поддерживает тесные контакты с региональными бюро, находясь в постоянном взаимодействии с кабинетами штатных врачей в региональных бюро, что способствует усилению врачебных сетей и гармонизации медицинской практики.

29. В рамках своих обязанностей на глобальном уровне в общей системе Организации Объединенных Наций ВОЗ несет ответственность за медицинскую эвакуацию местных сотрудников (осуществляемую в порядке исключения) и сотрудников, набранных на международной основе (когда эвакуация производится вне страны, в которой они базируются). Группа охраны здоровья и медицинского обслуживания также продолжает рассматривать от имени штаб-квартиры и региональных бюро все медицинские дела, которые были представлены Консультативному комитету по рассмотрению заявлений на компенсацию, а также подготавливать медицинскую документацию, подлежащую представлению Комитету пенсионного фонда персонала ВОЗ, в отношении случаев инвалидности.

30. В сотрудничестве с техническими департаментами и другими экспертами группа охраны здоровья и медицинского обслуживания играет ведущую роль в охране здоровья как сотрудников ВОЗ, работающих на местах, с помощью информационно-просветительной работы по вопросам здоровья, так и сотрудников Организации Объединенных Наций, действуя в качестве координатора по медицинским вопросам для Рабочей группы директоров медицинских подразделений Организации Объединенных Наций – общесистемного органа, созданного для оптимизации деятельности по охране здоровья и благополучия сотрудников Организации Объединенных Наций, ее специализированных учреждений и межправительственных организаций путем сотрудничества и координации работы их медицинских служб. Подразделение по охране здоровья и медицинскому обслуживанию также является одним из основных членов Группы реагирования на чрезвычайные медицинские ситуации Организации Объединенных Наций, специально созданной при Рабочей группе директоров медицинских подразделений Организации Объединенных Наций для принятия ответных мер при чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения, которая отвечает за проведение оценки ситуации, установление очерёдности оказания помощи пострадавшим и эвакуацию персонала Организации Объединенных Наций после чрезвычайных происшествий на местах. Аналогичным образом, Консультант персонала работает в тесном сотрудничестве с региональными бюро, оказывая поддержку и помощь региональным сотрудникам ВОЗ, а также сотрудникам общей системы с помощью сети консультанта персонала Организации Объединенных Наций, структуры, ответственной за гармонизацию практики и обучение персонала Организации Объединенных Наций, и, при чрезвычайных ситуациях, с помощью Группы Организации Объединенных Наций по профилактике и снятию стресса в связи с серьезными инцидентами.

Глобальная инициатива по ликвидации полиомиелита

31. Значительная доля трудовых ресурсов Организации функционирует в рамках Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита. Стратегический план ликвидации полиомиелита и осуществления завершающего этапа в 2013-2018 гг. обеспечивает комплексный подход к завершению работы по ликвидации полиомиелита. Этот план предусматривает использование инфраструктуры кадровых ресурсов, созданной за последние 25 лет, для ликвидации этой болезни и оказания поддержки другим инициативам. В январе 2013 г., в ходе рассмотрения поправок к Положениям о персонале и Правилам о персонале Исполнительным комитетом на его Сто тридцать второй сессии, Секретариату было предложено провести независимое изучение финансовых рисков, связанных с компонентом Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита, касающимся кадровых ресурсов¹, чтобы ими можно было управлять в условиях планируемого завершения программы борьбы с полиомиелитом в 2018 году. В мае 2013 г. Комитет Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам предложил, чтобы доклады по кадровым ресурсам в будущем включали обновленные данные о ситуации, и высказал пожелание ознакомиться с результатами проводимого исследования и предложениями Секретариата по поводу способов смягчения таких рисков². Эти данные представлены в Приложении.

РАЗДЕЛ II.

32. В этом разделе приводится информация об основных событиях в области управления кадровыми ресурсами в 2013 году.

Стратегия в области кадровых ресурсов³

33. В настоящее время обсуждается пересмотренная стратегия в области кадровых ресурсов, которая учитывает опыт и знания, полученные за последнее время в ходе проведения мер в рамках реформы, и отражает изменения, происходящие в Организации, включая модель финансирования. Важно обеспечить, чтобы данная стратегия согласовывалась с реформой ВОЗ, особенно в связи с тем, что политика в отношении кадровых ресурсов и управления является одним из пяти основных направлений реформы управления. Для достижения целей реформы ВОЗ нуждается в кадровых ресурсах, являющихся гибкими, мобильными, высокопроизводительными, полностью обученными и готовыми решать новые задачи. Данная стратегия содержит три базовых элемента: привлечение одаренных людей, удержание ударенных людей путем управления карьерным ростом и создание благоприятных условий труда. Эти базовые элементы основываются на четырех общих принципах: гендерный баланс, разнообразие, сотрудничество и подотчетность.

¹ См. протокол пятнадцатого заседания Исполнительного комитета в ходе его Сто тридцать второй сессии, раздел I.

² См. документ A66/60.

³ См. документ EB132/INF./2.

Политика в отношении назначений на должность

34. Одной из основных целей реформы в области кадровых ресурсов является создание более гибкой политики в отношении трудовых ресурсов и назначений на должность, которая охватывала бы прием на работу, укомплектование штатов и эффективное использование внештатных сотрудников, что позволит Организации быстро реагировать на кадровые потребности.

35. Глобальный финансовый кризис выявил расхождение между финансовыми возможностями, которыми располагает Организация, и ее способностью обеспечивать наличие высокопроизводительных, гибких и мобильных кадровых ресурсов. В порядке реагирования на эту ситуацию в период с 2010 г. по конец 2012 г. было упразднено 937 должностей, заполняемых по срочным и временным контрактам. По состоянию на 31 июля 2013 г. было упразднено еще 16 должностей, в результате чего общее количество должностей стало на 55 меньше, чем по состоянию на 31 декабря 2012 года.

36. По итогам масштабных консультаций между штаб-квартирой и регионами была разработана более гибкая система контрактов, в которой были учтены как изменяющиеся приоритеты, так и ее финансовая ситуация. Предложенные изменения были введены в действие в феврале 2013 года.

37. В новой системе сохраняются три существующих вида контрактов (постоянные, срочные и временные) при следующих основных изменениях:

- постоянные контракты в настоящее время постепенно упраздняются, и при этом введены более строгие критерии и условия для заключения постоянных контрактов;
- первоначальный срочный контракт по-прежнему заключается на период не менее одного года с возможным последующим продлением на срок до двух лет;
- максимальная продолжительность временного контракта, ранее составлявшая два года, была отменена;
- продолжительность непрерывной службы по срочному контракту, которое дает сотруднику право на участие в процессе перевода на новую должность после ликвидации его или ее должности, была увеличена с пять до 10 лет; и
- дискреционные полномочия Генерального директора продлевать процесс перевода на новую должность на период более шести месяцев были отменены.

Подготовка и обучение персонала

38. Еще одной главной целью реформы ВОЗ является усиление подготовки и обучения персонала с помощью (i) общеорганизационной платформы электронного обучения (eLearning) и системы управления обучением, известной как iLearn и (ii) программы повышения квалификации руководящего персонала.

39. Система iLearn была введена в действие в штаб-квартире 30 сентября 2013 года. Это явилось первым шагом на пути общеорганизационного внедрения этого инструмента, который будет предоставлен сотрудникам региональных и страновых бюро в 2014 году. Таким образом, к концу 2014 г. все сотрудники ВОЗ должны будут иметь доступ к нему. С помощью iLearn обеспечивается доступ к более чем 15 курсам электронного обучения, включая глобальный ознакомительный курс (New@WHO), а также курсы по планированию рабочего времени и по изучению программ Microsoft Office. Для удовлетворения потребностей всех сотрудников ВОЗ в области обучения в настоящее время добавляются новые информационные ресурсы, которые предоставляются как ВОЗ, так и внешними провайдерами и другими учреждениями Организации Объединенных Наций.

40. Программа повышения квалификации руководящего персонала была введена в действие в ноябре 2013 г., когда первая группа сотрудников завершила предсеминарную подготовку, после чего в декабре 2013 г. в Женеве был проведен первый семинар. Эта программа будет предоставлена руководящему персоналу региональных и страновых бюро в 2014 году.

41. В 2013 г. была завершена подготовка руководства по повышению эффективности деятельности, призванного служить практическим и удобным пособием для руководителей.

Гендерное равенство

42. В настоящее время разрабатывается проект политики по обеспечению гендерного равенства при укомплектовании штатов. Он отвечает требованиям Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций для учреждений общей системы Организации Объединенных Наций, которые предусматривают, помимо мер обеспечения подотчетности, наличие политики и плана действий по ликвидации дисбаланса гендерного паритета к 2017 году. В рамках деятельности ВОЗ по обеспечению разнообразия и всеобъемлющего участия данная политика содержит элементы, касающиеся географического баланса и инвалидности.

Гармонизация практики отбора во всей Организации

43. Государства-члены регулярно подчеркивали необходимость гармонизации практики отбора в рамках всей Организации. Это является одной из основных целей управленческого компонента реформы ВОЗ, а также одной из рекомендаций внешних ревизоров в отношении финансового года, закончившегося 31 декабря 2012 года. Кроме того, политика «единой ВОЗ» зависит от принятия единого процесса отбора для использования единых стандартов во всей Организации.

44. На глобальном совещании сотрудников отделов кадров в июне 2013 г. было достигнуто общее согласие в отношении процесса отбора, который должен быть принят во всей Организации. Проект документа с описанием различных этапов этого процесса был представлен Глобальному совету персонала/руководства в октябре 2013 г., где он получил общую поддержку. Данный документ был утвержден Глобальной группой по вопросам политики, что позволит ввести в действие данный процесс в отношении всех объявлений о наличии вакансий в начале 2014 года.

Сокращение времени, необходимого для приема на работу

45. Параллельно с введением гармонизированного процесса отбора для сотрудников категории специалистов и выше, набираемых на международной основе, по срочным контрактам Секретариат также работал над тем, чтобы сроки, необходимые для завершения процесса отбора, носили практически целесообразный характер. Эти сроки будут служить не только ориентиром для руководителей во всей Организации, но также точкой отсчета, по которой можно контролировать эффективность деятельности руководителя относительно процесса отбора. Предлагаемый срок завершения отбора для сотрудников категории специалистов и выше, набираемых на международной основе, по срочным контрактам составляет 15 недель начиная с даты публикации объявления о вакансии. Поставлена цель добиться того, чтобы к концу 2014 г. в 65% случаев процесс отбора завершался в течение 15 недель. Отдел кадров будет следить за соблюдением этого срока, анализировать причины задержек и выявлять места, где это происходит.

Планирование работы по замещению кадров

46. Организация приступила к планированию работы по замещению кадров, в связи с чем руководителям было предложено проанализировать свои стратегические планы в отношении комплектации штатов с учетом ожидаемого выхода на пенсию сотрудников в последующие 15 месяцев. В частности, руководители должны решить, желают ли они заполнять должности после их освобождения и если да, то следует ли изменять круг ведения. Эта работа покажет, что Организация в будущем будет способна своевременно заполнять пробелы в кадрах в связи с выходом сотрудников на пенсию.

РАЗДЕЛ III.

Реформа в области кадровых ресурсов

47. В рамках процесса реформы управления ВОЗ компонент кадровых ресурсов продолжает усиливаться, чтобы позволить деятельности Организации носить более эффективный, результативный, оперативный, объективный, транспарентный и подотчетный характер. В настоящее время завершается разработка пересмотренной стратегии в области кадровых ресурсов. В этих условиях продолжится работа по следующим приоритетным направлениям деятельности в области кадровых ресурсов: разработка норм, регламентирующих формирование кадровых структур, включая предельную численность штата для всех бюро, подведомственных Организации; разработка и развитие карьерных возможностей для сотрудников по всем

функциональным направлениям; выявление функциональных областей, в которых можно подготовить типовые и стандартные описания должностей в целях обеспечения мобильности; новая глобальная система мобильности; и введение в действие платформы электронного обучения с соответствующими учебными модулями для расширения возможностей подготовки и обучения кадров.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

48. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

УКАЗАТЕЛЬ ТАБЛИЦ

49. Таблицы, указанные в предыдущих пунктах, для удобства перечислены ниже (если не указано иное, вся информация дана по состоянию на 31 июля 2013 г.):

Таблица 1	Число сотрудников, работающих по долгосрочным и временным контрактам
Таблица 2	Распределение сотрудников в разбивке по основным бюро, уровню и полу
Таблица 3	Краткий перечень стран, находящихся вне пределов желаемой квоты, в разбивке по регионам
Таблица 4a-f	Распределение сотрудников, занимающих должности, учитываемые в целях географической представленности, в разбивке по странам происхождения
Таблица 5	Распределение сотрудников, занимающих должности, не учитываемые в целях географической представленности, в разбивке по странам происхождения
Таблица 6	Число сотрудников в разбивке по возрасту, полу и основным бюро
Таблица 7	Число сотрудников в разбивке по уровню и возрасту, все места службы
Таблица 8	Число сотрудников в разбивке по стажу работы
Таблица 9	Назначения, произведенные в период с 1 января по 31 июля 2013 г.
Таблица 10	Прогнозы выхода сотрудников на пенсию
Таблица 11	Общее число сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро и регионам гражданства
Таблица 12	Мобильность персонала: изменение места службы
Таблица 13	Распределение заполненных должностей категории специалистов и выше по основным профессиональным группам
Таблица 14	Число контрактов внештатных сотрудников в разбивке по основным бюро
Таблица 15	Число младших сотрудников категории специалистов в разбивке по основным бюро и странам-донорам
Таблица 16	Заявления на замещение должностей в Секретариате в разбивке по полу и основному бюро

ТАБЛИЦА 1. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО ДОЛГОСРОЧНЫМ И ВРЕМЕННЫМ КОНТРАКТАМ

Category	Headquarters	Special programmes and collaborative arrangements ^a	Africa	The Americas ^b	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Staff with long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional and higher categories	339	34	118	107	47	80	87	83	895
National professional	19	0	362	5	19	36	54	44	539
General service	196	7	569	44	103	65	165	157	1 306
Total	554	41	1 049	156	169	181	306	284	2 740
Continuing appointments									
Professional and higher categories	606	23	223	15	83	113	88	83	1 234
National professional	28	0	227	1	20	43	28	24	371
General service	503	11	702	9	263	148	311	181	2 128
Total	1 137	34	1 152	25	366	304	427	288	3 733
Total number of long-term appointments	1 691	75	2 201	181	535	485	733	572	6 473
Staff with short-term appointments									
Temporary appointments under Staff Rule									
Professional and higher categories	137	25	64	6	48	14	72	31	397
National professional	2	0	24	0	54	1	14	13	108
General service	78	8	33	2	97	3	29	35	285
Total	217	33	121	8	199	18	115	79	790
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional and higher categories	3	0	0	0	2	2	0	0	7
National professional	0	0	0	0	1	0	0	1	2
General service	5	0	2	0	3	1	0	0	11
Total	8	0	2	0	6	3	0	1	20
Total number of temporary appointments	225	33	123	8	205	21	115	80	810
Total number of staff	1 916	108	2 324	189	740	506	848	652	7 283

^a This column includes: the Secretariat of the Roll Back Malaria Partnership, the Secretariat of the Stop TB Partnership, the Partnership for Maternal, Newborn and Child Health, the Health Metrics Network, the Alliance for Health Policy and Systems Research, the Global Health Workforce Alliance and the United Nations System Standing Committee on Nutrition.

^b A better reconciliation of the use of WHO funds by PAHO, showed an increase on the number of staff financed by WHO in the region of the Americas

ТАБЛИЦА 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ОСНОВНЫМ БЮРО, УРОВНЮ И ПОЛУ¹

Professional and higher categories

Region	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1			D2			Upgraded			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	8	28	36	64	101	165	148	176	324	203	109	312	54	20	74	21	3	24	7	3	10	505	440	945	53.4	46.6
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	2	4	3	14	17	9	5	14	9	7	16	2	1	3	1	2	3	0	0	0	26	31	57	45.6	54.4
Africa	0	0	0	7	3	10	31	15	46	125	39	164	67	13	80	31	8	39	0	1	1	1	0	1	262	79	341	76.8	23.2
The Americas	0	1	1	4	5	9	6	7	13	45	39	84	8	5	13	1	0	1	0	0	0	0	1	1	64	58	122	52.5	47.5
South-East Asia	0	0	0	0	0	0	6	2	8	23	10	33	45	23	68	17	2	19	0	1	1	1	0	1	92	38	130	70.8	29.2
Europe	2	7	9	9	16	25	21	17	38	26	30	56	23	22	45	13	5	18	1	0	1	0	1	1	95	98	193	49.2	50.8
Eastern Mediterranean	2	1	3	3	7	10	14	9	23	38	16	54	33	18	51	23	5	28	4	1	5	1	0	1	118	57	175	67.4	32.6
Western Pacific	0	0	0	1	1	2	5	5	10	46	19	65	43	24	67	13	7	20	1	0	1	1	0	1	110	56	166	66.3	33.7
Total	4	9	13	34	62	96	150	170	320	460	334	794	431	221	652	154	48	202	28	8	36	11	5	16	1272	857	2129	59.7	40.3
Percentage by grade	30.8	69.2	100.0	35.4	64.6	100.0	46.9	53.1	100.0	57.9	42.1	100.0	66.1	33.9	100.0	76.2	23.8	100.0	77.8	22.2	100.0	68.8	31.3	100.0	59.7	40.3	100.0		
Percentage of total			0.6			4.5			15.0			37.3			30.6			9.5			1.7			0.8			100.0		

National professional officers

Region	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters*	1	1	2	14	15	29	9	7	16	0	0	0	24	23	47	51.1	48.9
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Africa	9	3	12	139	41	180	263	125	388	8	1	9	419	170	589	71.1	28.9
The Americas	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	6	50.0	50.0
South-East Asia	4	2	6	6	5	11	12	8	20	2	2	2	24	15	39	61.5	38.5
Europe	3	4	7	17	26	43	11	18	29	0	0	0	31	48	79	39.2	60.8
Eastern Mediterranean	3	2	5	32	18	50	15	7	22	4	1	5	54	28	82	65.9	34.1
Western Pacific	1	8	9	12	16	28	11	18	29	1	1	2	25	43	68	36.8	63.2
Total	21	21	42	221	122	343	322	183	505	16	4	20	580	330	910	63.7	36.3
Percentage by grade	50.0	50.0	100.0	64.4	35.6	100.0	63.8	36.2	100.0	80.0	20.0	100.0	63.7	36.3	100.0		
Percentage of total			4.6			37.7			55.5			2.2			100.0		

General service staff

Region	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	1	0	1	16	6	22	22	99	121	58	281	339	53	153	206	3	7	10	153	546	699	21.9	78.1
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	2	5	7	0	4	4	0	0	0	2	16	18	11.1	88.9
Africa	21	10	31	442	7	449	95	14	109	56	85	141	54	121	175	77	122	199	89	78	167	834	437	1271	65.6	34.4
The Americas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	11	1	13	14	8	17	25	1	2	3	11	42	53	20.8	79.2
South-East Asia	4	1	5	59	0	59	33	9	42	28	33	61	42	63	105	33	17	50	30	14	44	229	137	366	62.6	37.4
Europe	0	0	0	11	1	11	14	1	15	1	24	25	26	103	129	10	21	31	1	1	2	63	150	213	29.6	70.4
Eastern Mediterranean	33	2	35	47	1	48	47	1	48	26	65	91	35	108	143	37	37	74	12	25	37	237	239	476	49.8	50.2
Western Pacific	3	5	8	20	20	20	23	8	31	6	56	62	9	95	104	27	57	84	6	23	29	94	244	338	27.8	72.2
Total	61	18	79	580	8	588	228	39	267	140	379	519	227	789	1016	245	428	673	142	150	292	1623	1811	3434	47.3	52.7
Percentage by grade	77.2	22.8	100.0	98.6	1.4	100.0	85.4	14.6	100.0	27.0	73.0	100.0	22.3	77.7	100.0	36.4	63.6	100.0	48.6	51.4	100.0	47.3	52.7	100.0		
Percentage of total			2.3			17.1			7.8			15.1			29.6			19.6			8.5			100.0		

M - male, F - female, T - total

¹ Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes)

*National professional officers appearing under Headquarters are located in offices outside Geneva (Addis Ababa, Kobe, Kuala Lumpur, etc.)

**ТАБЛИЦА 3. КРАТКИЙ ПЕРЕЧЕНЬ СТРАН, НАХОДЯЩИХСЯ ВНЕ ПРЕДЕЛОВ ЖЕЛАЕМОЙ КВОТЫ,
В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ**

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Africa	Comoros Swaziland		Benin Burkina Faso Burundi Cameroon Congo Côte d'Ivoire Democratic Republic of the Congo Ethiopia Ghana Kenya Malawi Mali Niger Nigeria Rwanda Senegal South Africa Togo Uganda United Republic of Tanzania Zambia Zimbabwe
The Americas	Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Grenada Haiti Paraguay Puerto Rico* Saint Kitts and Nevis Saint Lucia Saint Vincent and the Grenadines	Brazil Mexico United States of America	Argentina Canada Peru
South-East Asia			Bangladesh India Nepal Sri Lanka
Europe	AndorraCyprusKyrgyzstanLithuaniaLuxembourgMonacoMontenegroSan Marino	AustriaGreeceIsraelNorwayPolandPortugalRussian FederationTurkey	BelgiumDenmarkFranceIrelandItalyNetherlandsSwitzerlandUnited Kingdom of Great Britain and Northern Ireland

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar United Arab Emirates	Saudi Arabia	Egypt Iran (Islamic Republic of) Jordan Lebanon Pakistan Sudan Tunisia
Western Pacific	Brunei Darussalam Cook Islands Kiribati Lao People's Democratic Republic Marshall Islands Micronesia (Federated States of) Nauru Niue Palau Samoa Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan Republic of Korea Singapore	Australia New Zealand Philippines

* Associate Member.

**ТАБЛИЦА 4а. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ
ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ¹, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ**

Nationals of Member States in the African Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	1-9					1		1	3	2		1						4	4	8
Angola	1-8					1		2		1	1		1			1		5	2	7
Benin	1-8							7		1			1					8	1	9
Botswana	1-8														1			0	1	1
Burkina Faso	1-8				1	1		5	2	2			3					11	3	14
Burundi	1-8							2	1	2	2	2						6	3	9
Cameroon	1-8					2	1	6			1	1						9	2	11
Cabo Verde	1-8												1					0	1	1
Central African Republic	1-8							1		1								2	0	2
Chad	1-8							1		2			1					4	0	4
Comoros	1-8																	0	0	0
Congo	1-8				2	4		1		3			1					11	0	11
Côte d'Ivoire	1-8							2	1	3	1		2					5	4	9
Democratic Republic of the Congo	1-8					1		11	1	3			1	1				17	1	18
Equatorial Guinea	1-8									1								1	0	1
Eritrea	1-8					1		3										3	1	4
Ethiopia	1-8				1	1		9	4	4	1		3	1				17	7	24
Gabon	1-8							2				2						2	2	4
Gambia	1-8							7										7	0	7
Ghana	1-8					1	1	3	4	4			2			1		11	6	17
Guinea	1-8				1			2		2	1							5	1	6
Guinea-Bissau	1-8							1	1		1							1	2	3
Kenya	1-8					1	2	7	6	4	1	2						14	9	23
Lesotho	1-8							1										1	0	1
Liberia	1-8					1												1	0	1
Madagascar	1-8						1	1	1	1	1							2	3	5
Malawi	1-8					1		3	1	5								9	1	10
Mali	1-8					1		6		6			1					14	0	14
Mauritania	1-8					1		2					1					5	0	5
Mauritius	1-8					1	1	1					1					4	1	5
Mozambique	1-8								1				1	1				1	2	3
Namibia	1-8								1	2								2	1	3
Niger	1-8					1	2	1	1	2			2					6	3	9
Nigeria	1-8					2		10	1	6	1	2						20	2	22
Rwanda	1-8					2	2	2		8			1					13	2	15
Sao Tome and Principe	1-8							1										1	0	1
Senegal	1-8							5	3	5	2	1	1					11	6	17
Seychelles	1-8								1									0	1	1

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Sierra Leone	1-8					1		1				1							1	2	3
South Africa	4-11					1	1		2		5	2		1					6	6	12
South Sudan	1-8							1											1	0	1
Swaziland	1-8																		0	0	0
Togo	1-8					3		5	1	2			1						11	1	12
Uganda	1-8			1		2		8	4	6	1		1						18	5	23
United Republic of Tanzania	1-8					1	2	2	1	1	1		1						4	5	9
Zambia	1-8					2		3	2	3			2						8	4	12
Zimbabwe	1-8			1	1	4		2	1	4	1		1						12	3	15
Total		0	0	7	4	33	20	126	44	93	19	32	10	1	1	2	0	294	98	392	

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4б. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ¹, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the Region of the Americas

Country	Range	Staff by grade and sex																				
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff				
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Antigua and Barbuda	1-8																		0	0	0	
Argentina	4-12			1			2	5	3	1			1						7	6	13	
Bahamas	1-8																		0	0	0	
Barbados	1-8																		0	0	0	
Belize	1-8								1										0	1	1	
Bolivia (Plurinational State of)	1-8					1			1										0	2	2	
Brazil	27-38					4		3	8	4	4	3							10	16	26	
Canada	28-39				2		4	12	10	9	2	2	2	1	1				25	20	45	
Chile	3-11							3	2	1	2								4	4	8	
Colombia	3-10			1			1	2	2	3	1								6	4	10	
Costa Rica	1-8						1	2											2	1	3	
Cuba	1-8					1		5											6	0	6	
Dominica	1-8															1			0	1	1	
Dominican Republic	1-8							1											1	0	1	
Ecuador	1-8				1		1	2	2										3	3	6	
El Salvador	1-8							2	3										2	3	5	
Grenada	1-8																		0	0	0	
Guatemala	1-8				1			1	1	1		2							4	2	6	
Guyana	1-8						1						1						0	2	2	
Haiti	1-8																		0	0	0	
Honduras	1-8							2	1										2	1	3	
Jamaica	1-8					1					1								1	1	2	
Mexico	18-26						1		4	2	2	1		1					4	7	11	
Nicaragua	1-8								2										0	2	2	
Panama	1-8							2	1										2	1	3	
Paraguay	1-8																		0	0	0	
Peru	1-9				1		2	2	9	3	1		1						13	6	19	
Puerto Rico*	1-8																		0	0	0	
Saint Kitts and Nevis	1-8																		0	0	0	
Saint Lucia	1-8																		0	0	0	
Saint Vincent and the Grenadines	1-8																		0	0	0	
Suriname	1-8								1										0	1	1	
Trinidad and Tobago	1-8					1			3				1						2	3	5	
United States of America	188-255		1		2	5	8	13	27	29	34	16	10	7	2		1		84	71	155	
Uruguay	1-8						1		1										1	1	2	
Venezuela (Bolivarian Republic of)	6-14				1				1	1	2	1							4	2	6	
Total			0	1		5	10	14	31	80	78	58	29	20	11	4	0	2	1	183	161	344

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

* Associate Member.

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4с. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ¹, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the South-East Asia Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Bangladesh	1-8							7		3	1	3					13	1	14	
Bhutan	1-8							2		2	1	1					5	1	6	
Democratic People's Republic of Korea	1-8							1		1							2	0	2	
India	7-14			2	2	13	7	31	7	17	15	7					70	31	101	
Indonesia	3-11				1					3							3	1	4	
Maldives	1-8										1						0	1	1	
Myanmar	1-8							1			2	2					3	2	5	
Nepal	1-8					1		3		3	1	3					10	1	11	
Sri Lanka	1-8			1			1	1		4	2	3					9	3	12	
Thailand	2-10						1	1	1		3	1	1		1		3	6	9	
Timor-Leste	1-8									1							1	0	1	
Total		0	0	3	3	14	9	47	8	34	26	20	1	0	0	1	0	119	47	166

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4d. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ¹, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the European Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Albania	1-8					1		1		1								0	3	3
Andorra	1-8																	0	0	0
Armenia	1-8							1		1				1				3	0	3
Austria	8-15		1					1	1	1	1	1	1	1				4	2	6
Azerbaijan	1-8							2	1	2	1							4	2	6
Belarus	1-8								2	1								1	2	3
Belgium	10-17			1		1		2	7	8	1	6		1				16	11	27
Bosnia and Herzegovina	1-8							1										1	0	1
Bulgaria	1-8			1	1	1	1	1	1									2	3	5
Croatia	1-9				1	1		2		1	1							2	4	6
Cyprus	1-8																	0	0	0
Czech Republic	4-11							1	2	1								2	2	4
Denmark	7-14		1	3		2	2	3	3	6								12	8	20
Estonia	1-8									1	1	1						2	1	3
Finland	5-13		1	1				2		1	3	1						5	4	9
France	50-68			6	8	7	15	11	23	13	6	4	1			1		53	42	95
Georgia	1-8							1		1				1				1	2	3
Germany	63-86			2	4	9	16	15	21	12	4	2						45	40	85
Greece	6-14					1	1	2			1							2	3	5
Hungary	3-10					2	2		1	1	1					1		4	4	8
Iceland	1-8								1									0	1	1
Ireland	4-12			1		5		3	4	1								4	10	14
Israel	4-11												1					0	1	1
Italy	40-55			1	6	3	8	4	14	7	9		5			1		42	16	58
Kazakhstan	1-9				1			1	2									2	2	4
Kyrgyzstan	1-8																	0	0	0
Latvia	1-8							1		1								0	2	2
Lithuania	1-8																	0	0	0
Luxembourg	1-8																	0	0	0
Malta	1-8							1		1		1	1					3	1	4
Monaco	1-8																	0	0	0
Montenegro	1-8																	0	0	0
Netherlands	16-24			2	1	2	6	3	12	5	5	2	1					25	14	39
Norway	8-16					1	1	2		1		1						1	5	6
Poland	9-16						1		1	2								2	2	4
Portugal	5-12							1	1	1	1							1	2	3
Republic of Moldova	1-8				1	1	1	2	1	1	1							3	4	7
Romania	2-10						1	3		1								1	4	5

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Russian Federation	23-32				2	3	1	2	1	4	2					1	10	6	16	
San Marino	1-8																0	0	0	
Serbia	1-8				1			2		3							1	5	6	
Slovakia	2-9				1												1	0	1	
Slovenia	1-8					1											0	1	1	
Spain	28-39			1	2	4	1	8	7	5	5	1		1			19	16	35	
Sweden	9-17				1		4	1	4	2	2				1		4	11	15	
Switzerland	9-16					6	5	2	4	2	3						10	12	22	
Tajikistan	1-8					1		2									0	3	3	
The Former Yugoslav Republic of Macedonia	1-8					1	1										1	1	2	
Turkey	13-23							3		2	4	1	1				6	5	11	
Turkmenistan	1-8					1	1			1							1	2	3	
Ukraine	1-8					2	1	1	1								3	2	5	
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	39-54	1		3	4	3	9	13	11	22	14	4	2	3	1		49	41	90	
Uzbekistan	1-8				1												1	0	1	
Total		1	0	8	27	46	62	99	102	138	90	43	14	12	4	2	3	349	302	651

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.
M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4е. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ¹, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the Eastern Mediterranean Region

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Afghanistan	1-8					1		1	1			1						3	1	4	
Bahrain	1-8									1				1				0	2	2	
Djibouti	1-8					1												1	0	1	
Egypt	1-9		1	3	3	5	1	5	4	3	4							16	13	29	
Iran (Islamic Republic of)	3-11				1	1		4	2	4	2		1					9	6	15	
Iraq	1-8				1					3						1		4	1	5	
Jordan	1-8					1	1	3	1	2	1	1	1	1				8	4	12	
Kuwait	3-10																	0	0	0	
Lebanon	1-8					2		1	3	1	1	1	2					5	6	11	
Libya	1-9											1						1	0	1	
Morocco	1-8					1	1	1	1	1	1	2						5	3	8	
Oman	1-8																	0	0	0	
Pakistan	1-8					1		6	1	10		3						20	1	21	
Qatar	1-8																	0	0	0	
Saudi Arabia	9-16								1	1	1							1	2	3	
Somalia	1-8								2	1		1				1		3	2	5	
Sudan	1-8					2	1	4	2	1		4						11	3	14	
Syrian Arab Republic	1-8							1	1	2		1						4	1	5	
Tunisia	1-8					2		1	2	1	1	1	1	1				6	3	9	
United Arab Emirates	1-8																	0	0	0	
Yemen	1-8							2		1	1			1				4	1	5	
Total			0	1	3	5	17	4	29	21	31	13	16	4	3	1	2	0	101	49	150

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.
M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4г. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ¹, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the Western Pacific Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Australia	20-28			1	1	4	10	7	6	4	5	2	3				25	18	43	
Brunei Darussalam	1-8																0	0	0	
Cambodia	1-8						1		1								2	0	2	
China	46-63				1	2	5	10	6	2	3	1	1		1		16	16	32	
Cook Islands	1-8																0	0	0	
Fiji	1-8								2	1							2	1	3	
Japan	94-128				3	2	5	4	9	5	2		1		1		21	11	32	
Kiribati	1-8																0	0	0	
Lao People's Democratic Republic	1-8																0	0	0	
Malaysia	3-10					1	2	2	2	1			1				5	4	9	
Marshall Islands	1-8																0	0	0	
Micronesia (Federated States of)	1-8																0	0	0	
Mongolia	1-8							4	1	1							1	5	6	
Nauru	1-8																0	0	0	
New Zealand	2-10				1	1	3			3	1	1	1				6	5	11	
Niue	1-8																0	0	0	
Palau	1-8																0	0	0	
Papua New Guinea	1-8								1								1	0	1	
Philippines	1-9			1	1	6	7	5	9	4	1	2	1				18	19	37	
Republic of Korea	19-27					1	1	3	3	2	1				1		6	6	12	
Samoa	1-8																0	0	0	
Singapore	4-11						1										1	0	1	
Solomon Islands	1-8								1								1	0	1	
Tokelau*	1-8																0	0	0	
Tonga	1-8							1									0	1	1	
Tuvalu	1-8																0	0	0	
Vanuatu	1-8																0	0	0	
Viet Nam	1-8							1									0	1	1	
Total		0	0	1	2	12	18	33	41	36	20	14	5	7	0	2	1	105	87	192

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

* Associate Member.

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, НЕ УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ¹, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States of all Regions

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	2-10					1												0	1	1
Angola	1-8			1														0	1	1
Australia	20-28				1	1		1	1									2	2	4
Bahrain	9-15									1				1				0	2	2
Belarus	1-8						1											1	0	1
Belgium	21-29			1		1	1	2	2			1						4	4	8
Bolivia	1-8						1											1	0	1
Brazil	1-8				1			1										1	1	2
Bulgaria	19-26					1												0	1	1
Burundi	1-8							1										0	1	1
Cameroon, Republic of	40-55						2											2	0	2
Canada	3-10		1			1				2	1							2	3	5
Central African Republic	1-8						1											1	0	1
Chad	1-8				1													1	0	1
China	1-8			1		1				4								4	2	6
Colombia	2-9											2						2	0	2
Cote d'Ivoire	3-12				1			1	2									3	1	4
Czech Republic	2-12								1									1	0	1
Democratic Republic of the Congo	2-12								1									1	0	1
Denmark	4-11		1								1							0	2	2
Egypt	42-58					1			1	1								1	2	3
Ethiopia	63-86						1											1	0	1
France	1-8			1	3	3	3	3	2	1								8	8	16
Germany	1-8	1				1	5	1	1									7	2	9
Ghana	27-38						1											1	0	1
Guinea-Bissau	3-9											1						1	0	1
Hungary	34-47									1								0	1	1
India	1-8					1				2	1							2	2	4
Iraq	1-8						1											1	0	1
Ireland	15-21			1		1												1	1	2
Italy				1		2	2	1		1								3	4	7
Japan	1-8			1			2	3	1	2								4	5	9
Jordan						1												1	0	1
Kenya	1-8					1												1	0	1

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Latvia	1-8							1										1	0	1
Lebanon	5-14									1								1	0	1
Lithuania	3-12		1															0	1	1
Mali														1				0	1	1
Mexico								1										1	0	1
Netherlands									2	1	1		1					1	4	5
New Zealand						1					1							0	2	2
Norway								1					1					1	1	2
Others		1				1		2										4	0	4
Pakistan										1		1	1					3	0	3
Philippines						1		1										0	2	2
Poland			1															0	1	1
Portugal				1				1	1	1								3	1	4
Republic of Korea	11-17				1		1	3		1	1							4	3	7
Romania	4-11												1					0	1	1
Russian Federation	1-8				3		2	1		1	1							2	6	8
Senegal	12-19						1	1										1	1	2
Sierra Leone	1-8								1									0	1	1
Spain	1-8		1	1				1	1			1						3	2	5
Sweden	18-26							1		1								2	0	2
Switzerland	8-14				1			1		1								2	1	3
Togo	9-16								1									0	1	1
Tunisia	1-8						1				1							0	2	2
Uganda	37-51				1	1												1	1	2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	142-193		2	1	2	1	2	1	4	1	5	3		1				7	16	23
United States of America	1-8	1				2	2	10	14	10	5	1						24	21	45
Zambia										1								1	0	1
Total		3	7	7	11	14	26	46	39	40	25	9	4	1	3	0	0	120	115	235

¹ Positions NOT counted for geographical distribution are: language positions, seconded staff and staff working in Special programmes and collaborative arrangements (partnerships)

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 6. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, ПОЛУ И ОСНОВНЫМ БЮРО

Professional and higher categories

Region	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	1	3	4	40	80	120	172	181	353	260	154	414	25	18	43	7	4	11	505	440	945
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	3	7	10	13	15	28	9	9	18	1	0	1	0	0	0	26	31	57
Africa	0	0	0	9	5	14	78	23	101	147	45	192	27	6	33	2	0	2	263	79	342
The Americas	0	2	2	8	9	17	22	19	41	31	27	58	3	1	4	0	0	0	64	58	122
South-East Asia	0	0	0	2	4	6	20	18	38	54	12	66	12	4	16	4	0	4	92	38	130
Europe	1	0	1	16	26	42	44	43	87	31	27	58	2	1	3	1	1	2	95	98	193
Eastern Mediterranean	0	0	0	7	6	13	32	20	52	67	30	97	10	1	11	1	0	1	117	57	174
Western Pacific	0	1	1	12	9	21	44	22	66	45	21	66	6	3	9	3	0	3	110	56	166
Total	2	6	8	97	146	243	425	341	766	644	325	969	86	34	120	18	5	23	1 272	857	2 129
Percentage by bracket	25.0	75.0	100.0	39.9	60.1	100.0	55.5	44.5	100.0	66.5	33.5	100.0	71.7	28.3	100.0	78.3	21.7	100.0	59.7	40.3	100.0
Percentage of total			0.4			11.4			36.0			45.5			5.6			1.1			100.0

National professional officers

Region	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	0	4	4	23	10	33	1	8	9	0	0	0	0	1	1	0	0	0	24	23	47
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Africa	2	0	2	60	23	83	178	63	241	154	76	230	25	8	33	0	0	0	419	170	589
The Americas	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	4	1	0	1	0	0	0	3	3	6
South-East Asia	0	0	0	2	5	7	5	4	9	15	5	20	2	1	3	0	0	0	24	15	39
Europe	1	0	1	7	13	20	15	22	37	7	12	19	1	1	2	0	0	0	31	48	79
Eastern Mediterranean	0	0	0	10	7	17	21	14	35	21	7	28	1	0	1	1	0	1	54	28	82
Western Pacific	0	2	2	4	9	13	12	17	29	8	15	23	1	0	1	0	0	0	25	43	68
Total	3	6	9	106	67	173	233	128	361	206	118	324	31	11	42	1	0	1	580	330	910
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	61.3	38.7	100.0	64.5	35.5	100.0	63.6	36.4	100.0	73.8	26.2	100.0	0.0	0.0	0.0	63.7	36.3	100.0
Percentage of total			1.0			19.0			39.7			35.6			4.6			0.1			100.0

General service staff

Region	20-29 years			30-39 years			40-49 years			50-59 years			60-62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	2	18	20	49	158	207	57	169	226	42	182	224	3	17	20	0	2	2	153	546	699
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	1	3	0	5	5	0	9	9	0	1	1	0	0	0	2	16	18
Africa	9	5	14	136	121	257	362	176	538	302	128	430	25	7	32	0	0	0	834	437	1271
The Americas	0	1	1	5	3	8	4	11	15	2	26	28	0	1	1	0	0	0	11	42	53
South-East Asia	3	6	9	56	54	110	74	44	118	88	30	118	6	2	8	2	1	3	229	137	366
Europe	2	3	5	16	48	64	32	57	89	11	36	47	0	6	6	2	0	2	63	150	213
Eastern Mediterranean	17	19	36	69	89	158	76	75	151	73	51	124	2	5	7	0	0	0	237	239	476
Western Pacific	3	21	24	28	81	109	30	74	104	31	64	95	2	4	6	0	0	0	94	244	338
Total	36	73	109	361	555	916	635	611	1 246	549	526	1 075	38	43	81	4	3	7	1 623	1 811	3 434
Percentage by bracket	33.0	67.0	100.0	39.4	60.6	100.0	51.0	49.0	100.0	51.1	48.9	100.0	46.9	53.1	100.0	0.0	0.0	0.0	47.3	52.7	100.0
Percentage of total			3.2			26.7			36.3			31.3			2.4			0.2			100.0

M – male, F – female, T – total.

ТАБЛИЦА 7. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, ВСЕ МЕСТА СЛУЖБЫ

Grade	Professional and higher categories																				
	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Ungraded	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8	3	0	3	3	2	5	11	5	16
D2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	21	6	27	4	2	6	1	0	1	28	8	36
D1/P6	0	0	0	0	0	0	22	17	39	107	29	136	16	2	18	9	0	9	154	48	202
P5	0	0	0	3	3	6	118	80	198	263	122	385	43	14	57	4	2	6	431	221	652
P4	0	0	0	41	48	89	202	158	360	201	115	316	15	12	27	1	1	2	460	334	794
P3	1	2	3	34	64	98	69	62	131	42	39	81	4	3	7	0	0	0	150	170	320
P2	0	4	4	18	23	41	10	23	33	5	11	16	1	1	2	0	0	0	34	62	96
P1	1	0	1	1	8	9	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	9	13
Total	2	6	8	97	146	243	425	341	766	644	325	969	86	34	120	18	5	23	1 272	857	2 129
Percentage by bracket	25.0	75.0	100.0	39.9	60.1	100.0	55.5	44.5	100.0	66.5	33.5	100.0	71.7	28.3	100.0	78.3	21.7	100.0	59.7	40.3	100.0
Percentage of total			0.4			11.4			36.0			45.5			5.6			1.1			100.0

Grade	National professional officers																				
	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
D	0	0	0	2	0	2	4	2	6	10	2	12	0	0	0	0	0	0	16	4	20
C	1	0	1	35	22	57	122	77	199	144	76	220	20	8	28	0	0	0	322	183	505
B	2	4	6	62	38	100	98	43	141	48	35	83	10	2	12	1	0	1	221	122	343
A	0	2	2	7	7	14	9	6	15	4	5	9	1	1	2	0	0	0	21	21	42
Total	3	6	9	106	67	173	233	128	361	206	118	324	31	11	42	1	0	1	580	330	910
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	61.3	38.7	100.0	64.5	35.5	100.0	63.6	36.4	100.0	73.8	26.2	100.0	0.0	0.0	0.0	63.7	36.3	100.0
Percentage of total			1.0			19.0			39.7			35.6			4.6			0.1			100.0

Grade	General service staff																				
	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
G7	2	0	2	34	24	58	55	52	107	48	70	118	3	4	7	0	0	0	142	150	292
G6	9	4	13	88	89	177	95	166	261	48	159	207	4	8	12	1	2	3	245	428	673
G5	10	31	41	60	277	337	86	249	335	67	209	276	3	22	25	1	1	2	227	789	1 016
G4	7	32	39	41	144	185	44	121	165	43	73	116	5	9	14	0	0	0	140	379	519
G3	2	4	6	45	14	59	93	14	107	82	7	89	6	0	6	0	0	0	228	39	267
G2	1	1	2	75	2	77	245	1	246	240	4	244	17	0	17	2	0	2	580	8	588
G1	5	1	6	18	5	23	17	8	25	21	4	25	0	0	0	0	0	0	61	18	79
Total	36	73	109	361	555	916	635	611	1 246	549	526	1 075	38	43	81	4	3	7	1 623	1 811	3 434
Percentage by bracket	33.0	67.0	100.0	39.4	60.6	100.0	51.0	49.0	100.0	51.1	48.9	100.0	46.9	53.1	100.0	0.0	0.0	0.0	47.3	52.7	100
Percentage of total			3.2			26.7			36.3			31.3			2.4			0.2			100.0

M - male, F - female, T – total.

ТАБЛИЦА 8. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО СТАЖУ РАБОТЫ

Regions	Under 5 years				5-9 years				10-14 years				15-19 years				20-24 years				25-29 years				≥ 30 years				All			
	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T
Headquarters	214	19	136	369	430	28	315	773	187	0	123	310	49	0	23	72	43	0	55	98	19	0	31	50	3	0	16	19	945	47	699	1 691
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	25	0	4	29	26	0	9	35	5	0	2	7	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2	0	0	0	0	57	0	18	75
Africa	58	194	184	436	175	324	887	1386	78	57	72	207	14	7	41	62	13	5	36	54	2	2	34	38	2	0	17	19	342	589	1271	2 202
The Americas	48	2	17	67	26	2	4	32	30	0	9	39	11	0	7	18	4	0	7	11	3	1	4	8	0	1	5	6	122	6	53	181
South-East Asia	41	17	62	120	47	9	128	184	27	6	61	94	7	1	37	45	4	2	47	53	3	4	23	30	1	0	8	9	130	39	366	535
Europe	65	29	47	141	90	38	124	252	18	12	24	54	11	0	8	19	7	0	7	14	1	0	2	3	1	0	1	2	193	79	213	485
Eastern Mediterranean	53	52	115	220	70	15	239	324	34	8	50	92	11	2	22	35	3	1	30	34	3	3	15	21	0	1	5	6	174	82	476	732
Western Pacific	68	40	119	227	59	21	106	186	28	0	51	79	9	1	23	33	1	4	19	24	0	1	14	15	1	1	6	8	166	68	338	572
Total	572	353	684	1 609	923	437	1 812	3 172	407	83	392	882	112	11	161	284	76	12	202	290	31	11	125	167	8	3	58	69	2 129	910	3 434	6 473
Percentage by bracket	35.6	21.9	42.5	100.0	29.1	13.8	57.1	100.0	46.1	9.4	44.4	100.0	39.4	3.9	56.7	100.0	26.2	4.1	69.7	100.0	18.6	6.6	74.9	100.0	11.6	4.3	84.1	100.0	32.9	14.1	53.1	100.0
Percentage of total				24.9				49.0				13.6				4.4				4.5				2.6				1.1				100.0

P – professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

ТАБЛИЦА 9. НАЗНАЧЕНИЯ, ПРОИЗВЕДЕННЫЕ В ПЕРИОД С 1 ЯНВАРЯ ПО 31 ИЮЛЯ 2013 г.

Region	Category	Total staff at 31 December 2012	External appointments			Conversion of temporary contracts			Inter-agency transfers			Total	
			No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of women
Headquarters	P	945	11	68.8	63.6	1	6.3	100.0	4	7.0	50.0	16	62.5
	NPO	47	5	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	5	0.0
	GS	699	6	60.0	83.3	4	40.0	50.0	0	0.0	0.0	10	70.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	57	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	NPO	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	18	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
Africa	P	341	5	62.5	20.0	2	25.0	50.0	1	0.0	0.0	8	25.0
	NPO	589	26	96.3	30.8	0	0.0	0.0	1	0.0	100.0	27	33.3
	GS	1 271	15	93.8	26.7	1	6.3	100.0	0	0.0	0.0	16	31.3
The Americas	P	122	11	100.0	54.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	11	54.5
	NPO	6	2	100.0	50.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	50.0
	GS	53	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
South-East Asia	P	130	2	0.0	50.0	0	0.0	0	2	0.0	50.0	4	0.0
	NPO	39	1	0.0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0.0	1	0.0
	GS	366	1	50.0	100.0	1	50.0	100.0	0	0.0	0.0	2	53.3
Europe	P	193	4	66.7	25.0	1	16.7	0.0	1	0.0	0.0	6	16.7
	NPO	79	6	100.0	50.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	6	50.0
	GS	232	1	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	100.0
Eastern Mediterranean	P	175	2	66.7	50.0	0	0.0	0.0	1	0.0	100.0	3	66.7
	NPO	82	6	100.0	16.7	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	6	16.7
	GS	476	9	100.0	55.6	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	9	55.6
Western Pacific	P	166	8	80.0	50.0	0	0.0	0.0	2	0.0	100.0	10	60.0
	NPO	68	3	75.0	33.3	1	25.0	100.0	0	0.0	0.0	4	50.0
	GS	338	9	81.8	77.8	1	9.1	100.0	1	0.0	100.0	11	81.8
Total	P	2 129	43	74.1	48.8	4	6.9	75.0	11	19.0	54.5	58	51.7
	NPO	910	49	96.1	32.7	1	2.0	0.0	1	0.0	0.0	51	35.3
	GS	3 434	42	84.0	54.8	7	14.0	71.4	1	0.0	0.0	50	58.0
	All	6 473	134	84.3	44.8	12	7.5	75.0	13	8.2	61.5	159	48.4

P – professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

ТАБЛИЦА 10. ПРОГНОЗЫ ВЫХОДА СОТРУДНИКОВ НА ПЕНСИЮ^a

Region	Category	Total Staff at 31.12.2012	Staff due to retire							
			By 31.12.2013 (6 months)	% of total staff	By 31.12.2015 (3 years)	% of total staff	By 31.12.2017 (5 years)	% of total staff	By 31.12.2022 (10 years)	% of total staff
Headquarters	P	945	63	6.7	128	13.5	192	20.3	353	37.4
	NPO	47	0	0.0	1	2.1	1	2.1	1	2.1
	GS	699	34	4.9	68	9.7	118	16.9	192	27.5
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	57	0	0.0	2	3.5	5	8.8	16	28.1
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	GS	18	1	5.6	3	16.7	5	27.8	10	55.6
Africa	P	341	10	2.9	45	13.2	79	23.2	184	54.0
	NPO	589	4	0.7	39	6.6	72	12.2	185	31.4
	GS	1 271	9	0.7	66	5.2	125	9.8	337	26.5
The Americas	P	122	0	0.0	14	11.5	24	19.7	53	43.4
	NPO	6	0	0.0	1	16.7	5	83.3	5	83.3
	GS	53	0	0.0	5	9.4	14	26.4	26	49.1
South-East Asia	P	130	8	6.2	22	16.9	39	30.0	70	53.8
	NPO	39	1	2.6	5	12.8	9	23.1	23	59.0
	GS	366	6	1.6	31	8.5	54	14.8	97	26.5
Europe	P	193	2	1.0	7	3.6	15	7.8	44	22.8
	NPO	79	1	1.3	2	2.5	5	6.3	14	17.7
	GS	232	4	1.7	10	4.3	21	9.1	38	16.4
Eastern Mediterranean	P	175	2	1.1	20	11.4	41	23.4	83	47.4
	NPO	82	1	1.2	5	6.1	10	12.2	20	24.4
	GS	476	1	0.2	13	2.7	33	6.9	97	20.4
Western Pacific	P	166	4	2.4	14	8.4	26	15.7	56	33.7
	NPO	68	1	1.5	2	2.9	5	7.4	13	19.1
	GS	338	2	0.6	17	5.0	26	7.7	70	20.7
Total	P	2 129	89	4.2	252	11.8	421	19.8	859	40.3
	NPO	910	8	0.9	55	6.0	107	11.8	261	28.7
	GS	3 434	57	1.7	213	6.2	396	11.5	867	25.2
	ALL	6 473	154	2.4	520	8.0	924	14.3	1 987	30.7

^a Cumulative figures. For example, the total number of staff in the professional and higher categories due to retire by 31 December 2015 includes those due to retire by 31 December 2013.

P – Professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service

**ТАБЛИЦА 11. ОБЩЕЕ ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ
В РАЗБИВКЕ ПО ОСНОВНЫМ БЮРО И РЕГИОНАМ ГРАЖДАНСТВА**

By location of assignment

Location of assignment	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	96	9.6	206	20.6	70	7.0	451	45.1	49	4.9	129	12.9	1 001	100.0
Africa	300	87.7	16	4.7	5	1.5	17	5.0	4	1.2	0	0.0	342	100.0
The Americas	1	0.8	95	78.5	0	0.0	24	19.8	0	0.0	1	0.8	121	100.0
South-East Asia	1	0.8	14	10.8	74	56.9	24	18.5	4	3.1	13	10.0	130	100.0
Europe	1	0.5	23	11.9	2	1.0	162	83.5	2	1.0	4	2.1	194	100.0
Eastern Mediterranean	10	5.7	16	9.1	6	3.4	37	21.1	103	59.4	3	1.7	175	100.0
Western Pacific	7	4.2	30	18.1	13	7.8	41	24.7	3	1.8	72	43.4	166	100.0
Total	416	19.5	400	18.8	170	8.0	756	35.5	165	7.8	222	10.4	2 129	100.0

By region of nationality

Location of assignment	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	96	23.1	206	51.5	70	41.2	451	59.7	49	29.7	129	58.1	1 001	47.0
Africa	300	72.1	16	4.0	5	2.9	17	2.2	4	2.4	0	0.0	342	16.1
The Americas	1	0.2	95	23.8	0	0.0	24	3.2	0	0.0	1	0.5	121	5.7
South-East Asia	1	0.2	14	3.5	74	43.5	24	3.2	4	2.4	13	5.9	130	6.1
Europe	1	0.2	23	5.8	2	1.2	162	21.4	2	1.2	4	1.8	194	9.1
Eastern Mediterranean	9	2.4	16	4.0	6	3.5	37	4.9	103	62.4	3	1.4	175	8.2
Western Pacific	7	1.7	30	7.5	13	7.6	41	5.4	3	1.8	72	32.4	166	7.8
Total	416	100.0	400	100.0	170	100.0	756	100.0	165	100.0	222	100.0	2 129	100.0

ТАБЛИЦА 12. МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА: ИЗМЕНЕНИЕ МЕСТА СЛУЖБЫ

Major office leaving	Major office joining															
	Headquarters		Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	2	20.0	1	10.0	1	10.0	2	20.0	2	20.0	0	0.0	2	20.0	10	100.0
Africa	0	0.0	36	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	36	100.0
The Americas	0	0.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0
South-East Asia	1	9.1	0	0.0	0	0.0	8	72.7	0	0.0	2	18.2	0	0.0	11	100.0
Europe	2	25.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	3	37.5	0	0.0	2	25.0	8	100.0
Eastern Mediterranean	1	5.9	0	0.0	0	0.0	1	5.9	0	0.0	14	82.4	1	5.9	17	100.0
Western Pacific	3	15.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	10.5	14	73.7	19	100.0
Total	9	8.0	37	32.7	13	11.5	12	10.6	5	4.4	18	15.9	19	16.8	113	100.0

**ТАБЛИЦА 13. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАПОЛНЕННЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ
ПО ОСНОВНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ¹**

1 Professional, managerial and technical work				%	
1.A. Administrative specialists	35.3%	1.A.	Administrative specialists		
1.B. Architects, engineers	0.4%	1.A.	Administrative (general)	2.9%	
1.C. Archivists, curators, information specialists and librarians	0.5%	1.A.01.	Financial management specialists	10.5%	
1.D. Artists	0.1%	1.A.02.	Management and programme analysts	10.3%	
1.E. Economists	0.1%	1.A.03.	Building services administrators	2.5%	
1.F. Education specialists	0.6%	1.A.04.	Meetings services administrators	1.0%	
1.G. Jurists	1.3%	1.A.05.	Computer information systems specialists	13.0%	
1.H. Life scientists	2.8%	1.A.06.	Human resources management specialists	6.8%	
		1.A.07.	Printing services specialists	0.3%	
		1.A.08.	Public information specialists	10.6%	
		1.A.09.	Purchasing and contracting specialists	2.9%	
		1.A.10.	Representation and protocol specialists	4.6%	
		1.A.11.	Technical cooperation administrators	20.5%	
		1.A.12.	Administrative officers	12.2%	
		1.A.21.	Auditors	1.3%	
		1.A.23.	Records and documents administrators	0.4%	
1.I. Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	47.8%	1.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists		
1.J. Physical scientists	0.4%	1.I.	Medical specialists (general)	1.0%	
1.K. Sales and marketing specialists	0.2%	1.I.01.	Dentists	0.1%	
1.L. Social scientists	1.5%	1.I.02.	Dieticians and nutritionists	2.7%	
1.M. Statisticians and mathematicians	1.3%	1.I.03.	Medical specialists	89.5%	
1.N. Transportation specialists	0.1%	1.I.04.	Nursing specialists	0.9%	
1.O. Writers, translators, interpreters	3.1%	1.I.05.	Opticians and optometrists	0.2%	
1.P. Professional, managerial and technical specialists for which no job family exists	1.6%	1.I.06.	Pharmacists	2.5%	
1.Q. Postal services specialists	0.4%	1.I.07.	Sanitarians (public health)	0.2%	
1.R. Environmental specialists	0.8%	1.I.08.	Veterinarians	0.7%	
1.S. Relief specialists	1.6%	1.I.09.	Rehabilitation specialists	0.7%	
1.T. Electronic communications specialists	0.1%	1.I.10.	Health laboratory specialists	1.5%	
1.U. Cultural development specialists	0.1%				
					%
		1.I.03.	Medical specialists		
		1.I.03	Medical specialists	6.8%	
		1.I.03.A	Anaesthesiologist	0.1%	
		1.I.03.B	Epidemiologists	13.8%	
		1.I.03.C	Dermatologists	0.2%	
		1.I.03.D	General Practitioners	0.4%	
		1.I.03.E	Haematologists and blood transfusion specialists	0.6%	
		1.I.03.F	Neurologists	0.1%	
		1.I.03.G	Family health specialists	6.3%	
		1.I.03.H	Ophthalmologists	0.4%	
		1.I.03.I	Immunologists	2.0%	
		1.I.03.J	Pathologists	0.1%	
		1.I.03.K	Non-communicable diseases specialists	2.2%	
		1.I.03.L	Geriatricians	0.1%	
		1.I.03.M	Mental health specialists	1.3%	
		1.I.03.N	Public health specialists	49.1%	
		1.I.03.O	Radiologists	0.1%	
		1.I.03.P	Surgeons	0.1%	
		1.I.03.Q	Traditional medicine specialists	0.4%	
		1.I.03.R	Emergency care specialists	0.1%	
		1.I.03.S	Communicable diseases specialists	15.0%	
		1.I.03.T	Occupational Health	0.6%	

¹ Occupied posts only; refers to the requirements of the job, not the skills of the incumbent.
Coding is according to the Common Classification of Occupational Groups (CCOG), a UN system wide occupational directory.

ТАБЛИЦА 14. ЧИСЛО КОНТРАКТОВ ВНЕШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ОСНОВНЫМ БЮРО

Major office	Agreement for Performance of Work	Consultants	Special Services Agreements
Headquarters	1 345	459	0
Africa	434	114	152
South-East Asia	286	15	1 653
Europe	1 110	46	82
Eastern Mediterranean	571	25	1 200
Western Pacific	459	150	53
Total	4 205	809	3 140

ТАБЛИЦА 15. ЧИСЛО МЛАДШИХ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ И СТРАНАМ-ДОНОРАМ

Sponsor countries	Major Office							Total
	Headquarters	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	
Australia	1							1
Belgium			1			1		2
Denmark	1	1						2
Finland	1	1						2
France	2							2
Germany	5	1			2		1	9
Italy	1			1				2
Japan		1					1	2
Luxembourg	1							1
Netherlands	2			1				3
Norway	1							1
Spain		1					1	2
Sweden	1							1
Total	16	5	1	2	2	1	3	30

**ТАБЛИЦА 16. ЗАЯВЛЕНИЯ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ В СЕКРЕТАРИАТЕ
В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ПО ОСНОВНОМУ БЮРО**

Major office*	2010				2011				2012				2013			
	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women
Headquarters	20 187	15 310	35 497	43.1	24 658	21 849	46 507	47.0	15 484	10 375	25 859	40.1	16 300	12 956	29 256	44.3
Africa	28 259	11 284	39 543	28.5	18 166	7 613	25 779	29.5	5 437	2 007	7 444	27.0	8 784	3 084	11 868	26.0
AMRO/PAHO	14 163	16 616	30 779	54.0	11 544	14 238	25 782	55.2	7 978	6 530	14 508	45.0	4 519	3 870	8 389	46.1
Eastern Mediterranean	15 825	5 927	21 752	27.2	13 419	5 185	18 604	27.9	11 473	4 254	15 727	27.0	8 651	3 523	12 174	28.9
Europe	14 835	17 319	32 154	53.9	11 227	13 569	24 796	54.7	4 270	3 037	7 307	41.6	2 543	1 535	4 078	37.6
South-East Asia	23 953	8 169	32 122	25.4	18 498	5 929	24 427	24.3	1 823	755	2 578	29.3	285	136	421	32.3
Western Pacific	6 190	8 858	15 048	58.9	5 197	7 673	12 870	59.6	7 962	10 451	18 413	56.8	5 786	4 061	9 847	41.2
Total	123 412	83 483	206 895	40.4	102 709	76 056	178 765	42.5	54 427	37 409	91 836	40.7	46 868	29 165	76 033	38.4

* positions advertised in that WHO Major office.

ПРИЛОЖЕНИЕ

**КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЫ ПО
ЛИКВИДАЦИИ ПОЛИОМИЕЛИТА****Исходные сведения**

1. В январе 2013 г. Исполнительный комитет на своей Сто тридцать второй сессии рассмотрел доклад о поправках к Положениям о персонале и Правилам о персонале¹. В ходе обсуждений, касавшихся высказанных опасений в отношении преобразования срочных контрактов в постоянные, Секретариату было предложено провести независимое изучение финансовых рисков, связанных с кадровыми ресурсами для Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита, чтобы ими можно было управлять в условиях планируемого завершения программы борьбы с полиомиелитом в 2018 году².

2. В мае 2013 г. Комитет Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам в своем докладе Шестидесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в отношении ежегодного доклада по кадровым ресурсам³ выразил озабоченность по поводу долгосрочных обязательств, связанных с высоким уровнем укомплектования штатов в программе ликвидации полиомиелита, которая представляет собой проект, ограниченный во времени. Комитет просил предусмотреть в будущих докладах по кадровым ресурсам отдельный раздел, который был бы посвящен обновленным данным по этой ситуации, включая результаты исследования и предложения Секретариата по поводу способов смягчения связанных с этим рисков.

Результаты долгосрочного исследования в области кадровых ресурсов – резюме и рекомендации, содержащиеся в итоговом докладе

3. *Стратегический план ликвидации полиомиелита и осуществления завершающего этапа в 2013-2018 гг.*⁴ обеспечивает комплексный подход к завершению работы по ликвидации полиомиелита. Этот план предусматривает использование инфраструктуры кадровых ресурсов, созданной за последние 25 лет, для ликвидации этой болезни и оказания поддержки другим инициативам. Прерывание передачи полиовируса и последующая сертификация ликвидации полиомиелита приведут к изменению потребностей в кадровых ресурсах и сокращению целевого финансирования борьбы с полиомиелитом, в результате чего программа будет закрыта.

¹ Документ ЕВ132/40.

² См. протокол пятнадцатого заседания Исполнительного комитета в ходе его Сто тридцать второй сессии, раздел 1.

³ Документ 66/60.

⁴ Глобальная инициатива по ликвидации полиомиелита. Стратегический план ликвидации полиомиелита и осуществления завершающего этапа в 2013-2018 гг. Женева: Всемирная организация здравоохранения; 2013 г. (документ WHO/POLIO/13.02; <http://www.polioeradication.org/ResourceLibrary/Strategyandwork.aspx>, по состоянию на 18 декабря 2013 г.).

4. Партнеры-исполнители Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита поручили одной из ведущих фирм, предоставляющих консультационные услуги в области управления, подготовить независимый доклад для обеспечения полного понимания элементов существующей инфраструктуры кадровых ресурсов, финансируемой Инициативой; финансовых обязательств, связанных с кадровыми ресурсами ВОЗ, финансируемыми за счет целевых средств, предоставляемых для борьбы с полиомиелитом; а также имеющихся возможностей и рисков, связанных с долгосрочными вариантами и альтернативным спросом на существующие кадровые ресурсы, финансируемые за счет целевых средств, предоставляемых для борьбы с полиомиелитом. С июля по октябрь 2013 года проектная группа консультантов собирала и анализировала данные о кадровых ресурсах, полученные от основных партнеров по осуществлению Инициативы, провела три видеоконференции и одно рабочее совещание, на котором присутствовали координаторы по техническим, управленческим и административным вопросам из Регионального бюро для стран Африки, Регионального бюро для стран Юго-Восточной Азии и Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья, совместно со штаб-квартирой, и провела опрос сотрудников страновых бюро в странах, где полиомиелит является эндемичным заболеванием, а также более 30 представителей руководства донорских учреждений, инициатив в области здравоохранения, основных партнерских учреждений Инициативы и национальных правительств (Индии и Нигерии). Основные полученные результаты приводятся ниже.

Распределение кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, и обзор существующих планов по кадровым ресурсам

- Общее число сотрудников ВОЗ, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, составляет 7283 человек, включая 1014 штатных сотрудников (14%) и 6269 внештатных сотрудников (86%), при общем уровне затрат в размере 145,7 млн. долл. США в год (Рисунок 1).
- Среди основных бюро наибольшее число сотрудников, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом (827 или 82% контрактов со штатными сотрудниками), наибольшее число контрактов с внештатными сотрудниками (2449 или 39% всех контрактов с внештатными сотрудниками, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом), а также самый высокий уровень ежегодных затрат (86,2 млн. долл. США или 59%) отмечаются в Африканском регионе (Рисунок 1).
- Существующие контрактные соглашения и размеры оплаты труда колеблются в значительных пределах между регионами по таким параметрам, как функции, выполняемые на страновом уровне, использование контрактов со штатными сотрудниками и системы оплаты труда с учетом местной экономической ситуации.
- Уровень кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, в странах, свободных от полиомиелита, носит, в основном, постоянный характер, что указывает на отсутствие согласованности

с бесполиомиелитным статусом и/или на использование таких сотрудников, «финансируемых за счет средств на борьбу с полиомиелитом», для решения других приоритетных задач в области здравоохранения.

- Степень использования кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, колеблется в зависимости от региона, являясь особенно высокой в Африканском регионе, где отмечается широкое использование сотрудников, «финансируемых за счет средств на борьбу с полиомиелитом», для проведения дополнительных национальных мероприятий по иммунизации.
- В разных региональных бюро и странах имеются разные подходы к планированию будущей деятельности, не связанной с текущими мерами по ликвидации полиомиелита, осуществляемыми кадровыми ресурсами, финансируемыми за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, после двухгодичного периода 2018–2019 гг. Планирование деятельности в переходный период носит спорадический и ограниченный характер.

Финансовые обязательства, связанные с кадровыми ресурсами ВОЗ, финансируемыми за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом

- Принимая во внимание существующие контрактные соглашения в отношении должностей, финансируемых Глобальной инициативой по ликвидации полиомиелита, в двухгодичный период 2018–2019 гг. потребуются решать проблему значительного уровня компенсационных расходов.
- Расходы по расчетам при окончании срока службы после закрытия программы в 2019 году могут составить 122 млн. долл. США в случае наиболее неблагоприятного сценария, основанного на внезапном прекращении контрактов при отсутствии долгосрочного планирования.
- 79% компенсационных расходов связаны с постоянными и срочными контрактами (Рисунок 2), хотя на их долю приходится лишь 12% всех должностей, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом. Наибольшая доля компенсационных расходов (70%) приходится на Африканский регион.
- Сценарий, основанный на частичной синхронизации сроков окончания контрактов с закрытием программы и использовании оптимистического прогноза в отношении уровня переназначений (25%–30%), может снизить компенсационные расходы до 77 млн. долл. США (Рисунок 3). Полная синхронизация сроков и повышение уровня переназначений может еще больше снизить компенсационные расходы. Кроме того, при расширении временного интервала до периода после сертификации общий уровень компенсационных расходов можно снизить до приблизительно 50 млн. долл. США.
- Необходимо создать фонд для покрытия расходов на выходные пособия, необеспеченных финансированием.

Долгосрочные варианты и альтернативный спрос на существующие кадровые ресурсы, финансируемые за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом

- Внешние заинтересованные стороны рассматривали договоренности в отношении кадровых ресурсов для Инициативы как исключительные и оправданные, принимая во внимание характер цели ликвидации полиомиелита, обеспечивающей глобальное общественное благо; они указывали, что в отношении таких основных функций общественного здравоохранения, как эпиднадзор и иммунизация, инфраструктура кадровых ресурсов должна в максимально возможной степени финансироваться национальными правительствами.
- Наиболее ценными потенциальными возможностями инфраструктуры кадровых ресурсов Инициативы, которые чаще всего отмечались внешними заинтересованными сторонами, с точки зрения других функций общественного здравоохранения являются эпиднадзор (86%), лабораторные сети (50%) и социальная мобилизация (46%). Реже всего отмечались такие области, как коммуникация (7%) и укрепление систем для плановой иммунизации (10%).
- Заинтересованные стороны отмечали, что хотя проведенные до настоящего времени исследования воздействия кадровых ресурсов Инициативы на плановую иммунизацию и достижение более широких целей в области иммунизации в некоторой степени документирует деятельность, не связанную с полиомиелитом, осуществляемую с использованием инфраструктуры кадровых ресурсов Инициативы, они не отвечают на вопросы, касающиеся воздействия на цели, не связанные с полиомиелитом, или пробелов, образующихся в результате отсутствия финансирования, связанного с полиомиелитом.

Приоритетные задачи ВОЗ в отношении сокращения обязательств и усиления планирования кадровых ресурсов, связанных с полиомиелитом

5. К середине 2014 г. Секретариат стандартизирует и усовершенствует процессы и практические методы управления кадровыми ресурсами во всех бюро ВОЗ, чтобы, по возможности, сокращать финансовые обязательства и не допустить их дальнейшего роста с помощью следующих действий:

- обеспечение согласованности кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, с полиомиелитным статусом стран
- рассмотрение существующих вакансий и ограничение найма на работу по долгосрочным контрактам
- оказание поддержки постепенному переходу на более короткие контракты и временные соглашения, особенно в отношении должностей без возможностей переназначения

- планирование для синхронизации контрактов с внештатными сотрудниками и временных соглашений со сроками завершения работы Инициативы
- планирование для синхронизации существующих срочных контрактов со сроками завершения работы Инициативы и для своевременного закрытия должностей, занятыми сотрудниками по постоянным контрактам
- установление моратория на новые должности по срочным контрактам, за исключением руководящих и высокоспециализированных должностей, при необходимости.

6. Признавая незначительный характер различий между компенсационными расходами по долгосрочным контрактам после пяти лет службы и по постоянным контрактам, Секретариат не рекомендует отказываться от перевода имеющих сотрудников с долгосрочных на постоянные контракты, поскольку возможная экономия средств является минимальной, в то время как кадровые последствия и риски для программных целей являются высокими.

7. Секретариат будет работать со всеми партнерами Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита для детализации требуемых функций и согласования планов в отношении кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, на региональном и страновом уровнях в три этапа: прерывание передачи вируса и один год после выявления последнего ожидаемого случая заболевания, вызванного диким полиовирусом (конец 2015 г.), сертификация ликвидации (2015–2018/19 гг.) и далее период после сертификации для прекращения использования бивалентной пероральной полиовакцины (2019–2023 гг.). Этот процесс планирования должен обеспечить максимальные возможности для внутреннего переназначения персонала, набираемого на международной основе.

8. Будут изучены возможные варианты создания фонда для покрытия расходов на выходные пособия и расходов по расчетам при окончании срока службы объемом до 77 млн. долл. США. Окончательный объем фонда будет определен, исходя из сроков и результатов планирования в области управления кадровыми ресурсами.

9. К середине 2015 г. в контексте планирования наследия программы борьбы с полиомиелитом в 10 странах, на долю которых приходится 90% инфраструктуры кадровых ресурсов ВОЗ, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, Секретариат приступит к проведению работы с национальными правительствами и основными участниками программ развития для обсуждения планов переходного периода на страновом уровне, принимая во внимание планируемые изменения инфраструктуры, финансируемой за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом.

Рисунок 1. Персонал ВОЗ, финансируемый за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом

		Численность	Ежегодные затраты млн. долл. США	Примечания
Штатные сотрудники	Штаб-квартира	50	5,9	<ul style="list-style-type: none"> Программа борьбы с полиомиелитом располагает персоналом в нескольких регионах Большая часть персонала находится в регионах Африки, Юго-Восточной Азии и Восточного Средиземноморья
	Африка	827	56,4	
	Юго-Восточная Азия	41	1,9	
	Восточное Средиземноморье	86	11,4	
	Другие	10	1,3	
	Подитог	1 014	76,8	
Внештатные сотрудники	Штаб-квартира	1	0,1	<ul style="list-style-type: none"> Из этих регионов наибольшая доля штатных и внештатных сотрудников имеется в Африканском регионе Большая часть персонала работает по контрактам с внештатными сотрудниками Тип контракта (штатные, внештатные сотрудники) является основным фактором, определяющим общие затраты на заработную плату и возможные компенсационные выплаты при прекращении службы
	Африка	2 449*	29,8	
	Юго-Восточная Азия	2 311	22,3	
	Восточное Средиземноморье	1 507	16,6	
	Другие	1	0,1	
	Подитог	6 269	68,9	
Итого		7 284	145,7	

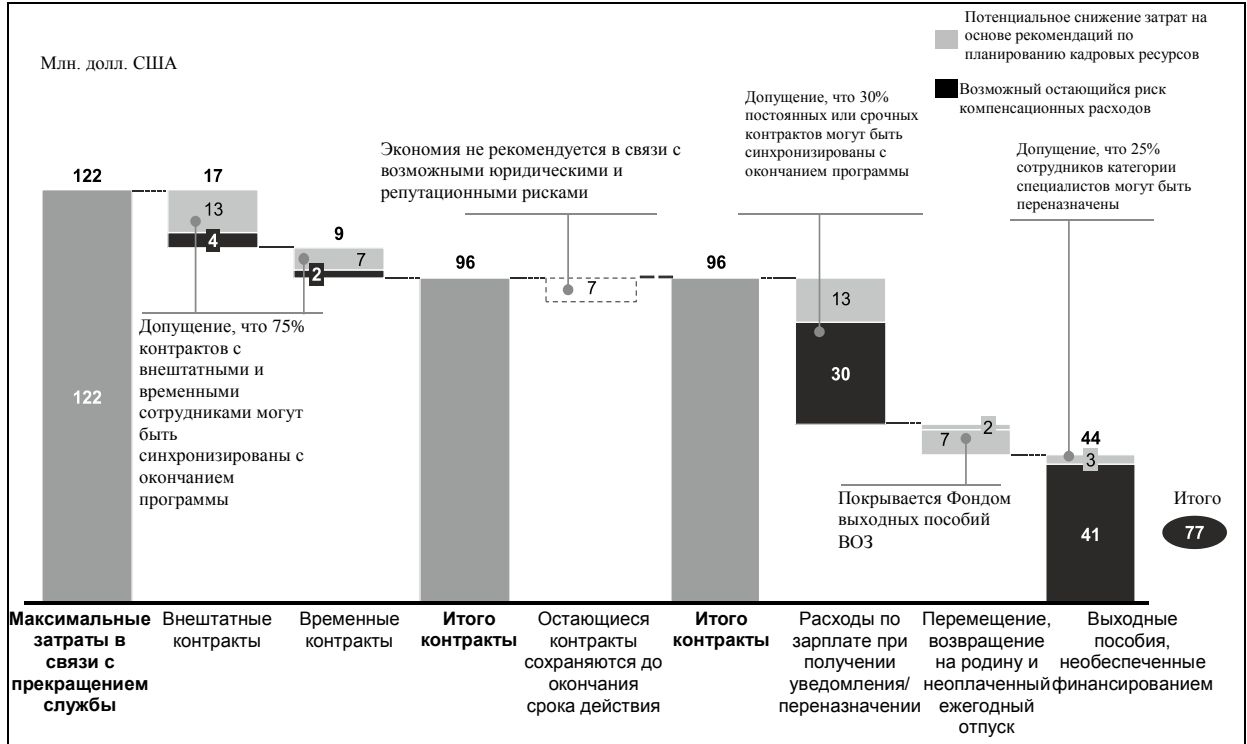
* Данные о внештатном персонале имеются только для 328 сотрудников. Источником остальных данных являются долгосрочные планы ВОЗ по кадровым ресурсам (2013 г.) и представленные Секретариатом данные об ожидаемом росте потребностей для программы борьбы с полиомиелитом.

Рисунок 2. Расходы по расчетам при окончании срока службы существующих кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом: сценарий внезапного прекращения контрактов

Допущения	Сценарий максимальных компенсаций по типам контрактов в 2013 г. млн. долл. США	
	122	
<ul style="list-style-type: none"> • Закрытие программы в декабре 2019 г. • Отсутствие предварительного планирования или мер, направленных на сокращение существующих кадровых ресурсов • Соглашение о выполнении работы, Специальное соглашение о предоставлении услуг и инфраструктура временного персонала не изменились по сравнению с сегодняшним днем • Компенсационные выплаты внештатным сотрудникам как по типовым контрактам* • Срок действия текущих срочных и постоянных контрактов продлевается до декабря 2019 г. <ul style="list-style-type: none"> – Срочные контракты с сотрудниками, срок действия которых превышает 5 лет в течение этого периода, преобразуются в постоянные контракты, при условии, что сотрудник принят на работу до февраля 2013 г. • Сотрудник остается по настоящему месту службы до декабря 2019 г. • Фонд страхования здоровья сотрудников (SHI) увеличивается на 4% в год • Шкала окладов Организации Объединенных Наций остается на уровне, соответствующем последней информации Комиссии по международной гражданской службе 	Специальное соглашение о предоставлении услуг (9)	
	Соглашение о выполнении работы (8)	
	Временные контракты (9)	
	Срочные контракты (59)	
	Постоянные контракты (37)	

* В некоторых регионах длительно работающие внештатные сотрудники, имеющие регулярные контракты, могут ожидать получения более крупных выходных пособий. Если ВОЗ согласится осуществлять платежи в соответствии с контрактными требованиями по Специальным соглашениям о предоставлении услуг, затраты могут быть выше.

Рисунок 3. Типовой сценарий потенциального снижения затрат в связи прекращением службы



= = =