

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Утверждение поправок к Правилам о персонале<sup>1</sup>

#### Доклад Секретариата

[EB120/29 - 11 января 2007 г.]

1. Поправки к Правилам о персонале, внесенные исполняющим обязанности Генерального директора, представляются Исполнительному комитету на утверждение в соответствии с Положением о персонале 12.2<sup>2</sup>.

1. Поправки, изложенные в разделе I настоящего документа, обусловлены решениями, которые, как ожидается, должны быть приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее шестьдесят первой сессии на основе рекомендаций, сделанных Комиссией по международной гражданской службе. Если Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций не утвердит рекомендации, на основе которых были внесены поправки в раздел I, то будет выпущено добавление к настоящему документу.

2. Поправки, изложенные в разделе II настоящего документа, были сделаны в свете опыта и в интересах надлежащего управления кадровыми ресурсами.

3. Финансовые последствия поправок в двухгодичном периоде 2006-2007 гг. содержат незначительные дополнительные расходы из регулярного бюджета, которые будут покрыты за счет соответствующих ассигнований, установленных для каждого из регионов и для осуществления глобальной и межрегиональной деятельности, а также за счет внебюджетных источников средств.

4. Правила о персонале с поправками изложены в Дополнении.

**1. ПОПРАВКИ, СЧИТАЮЩИЕСЯ НЕОБХОДИМЫМИ В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ, КОТОРЫЕ, КАК ОЖИДАЕТСЯ, БУДУТ ПРИНЯТЫ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ НА ЕЕ ШЕСТЬДЕСЯТ ПЕРВОЙ СЕССИИ НА ОСНОВЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

#### **Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**

5. Комиссия информировала Генеральную Ассамблею Организации Объединенных Наций о том, что данная рекомендация заменила ее рекомендацию 2005 г. в отношении базовых/минимальных окладов, которая действовала в соответствии с решениями Ассамблеи и отражала изменения сравнительных чистых окладов в двухгодичном периоде 2005-2006 годов.

---

<sup>1</sup> См. резолюцию EB120.R10.

<sup>2</sup> *Основные документы*, 45-е изд., Женева, Всемирная организация здравоохранения, 2005 г.

6. В этом контексте Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций:

(a) с 1 января 2007 г. увеличить на 4,57% существующую шкалу базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше посредством стандартных процедур консолидации на основе стандартного метода уменьшения пунктов множителя корректива по месту службы и увеличения чистого оклада, то есть на бесприбыльно-безубыточной основе;

(b) с 1 января 2007 г. ввести новую систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, рекомендованную Ассамблее в докладе Комиссии за 2005 г.<sup>1</sup>, одновременно с коррективом шкалы базовых/минимальных окладов<sup>2</sup>.

7. Соответственно, были подготовлены поправки к Дополнению 1 к Правилам о персонале (См. Добавление).

### **Оклады сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора**

8. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в отношении данной рекомендации, изложенным в пункте 7, выше, исполняющий обязанности Генерального директора предлагает, в соответствии с пунктом 3.1 Положений о персонале, Исполнительному комитету рекомендовать Шестидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения внести корректировки в оклады помощников Генерального директора и региональных директоров. Таким образом, с 1 января 2007 г. валовой оклад помощников Генерального директора и региональных директоров составит 168 826 долл. США в год, при этом чистый оклад составит 122 737 долл. США (при наличии иждивенцев) или 111 142 долл. США (без иждивенцев).

9. На основе поправок к окладам, изложенным выше, оклад заместителя Генерального директора, санкционированный Ассамблеей здравоохранения, будет установлен: (i) с 1 января 2006 г. валовой оклад в сумме 181 778 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад - 131 156 долл. США (при наличии иждивенцев) или 118 034 долл. США (без иждивенцев); и (ii) с 1 января 2007 г. валовой оклад составит 185 874 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад - 133 818 долл. США (при наличии иждивенцев) или 120 249 долл. США (без иждивенцев).

10. Указанные выше корректировки к окладам будут означать, что аналогичным образом будет скорректирован оклад Генерального директора. В результате изменения оклада, подлежащего утверждению Ассамблеей здравоохранения, с 1 января 2007 г. валовой оклад составит 228 818 долл. США в год, а чистый оклад - 161 732 долл. США (при наличии иждивенцев) или 143 829 долл. США (без иждивенцев).

### **Субсидия на образование**

11. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций:

---

<sup>1</sup> *Официальные документы Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, дополнение No. 30 и поправка (A/60/30 и Согг. 1), Приложение II.*

<sup>2</sup> Поправки к Правилам о персонале, составленные на основе предложенной новой системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, были представлены Исполкому для утверждения в мае 2006 г. (документ EВ118/11).

(a) в Дании, Ирландии, Италии, Швеции, Соединенных Штатах Америки и в зоне долл. Соединенных Штатов, вне территории Соединенных Штатов, максимальные разрешимые расходы и максимальную субсидию на образование установить, как показано в Приложении II, Таблица 1 доклада за 2006 г.<sup>1</sup>;

(b) максимально допустимые расходы на образование и максимальный размер субсидий на образование оставить на существующих уровнях в отношении Австрии, Бельгии, Финляндии, Франции (в соответствии с подпунктом (d) ниже), Германии, Японии, Нидерландов, Испании, Швейцарии и Соединенного Королевства, как показано в Приложении II, Таблица 2 ее доклада за 2006 г.;

(c) отдельную зону Норвегии упразднить, а требования о предоставлении субсидий на образование для этой страны включить в зону долл. США вне территории Соединенных Штатов;

(d) отдельный уровень максимально допустимых расходов, равный уровню, применимому в Соединенных Штатах Америки, установить для следующих школ во Франции: Американская школа в Париже; Британская школа в Париже; Международная школа в Париже; Американский университет в Париже; Школа Меримаунт в Париже; Европейская школа управления в Лионе;

(e) учитывать единую ставку за пансион в рамках максимально допустимых расходов на образование, а дополнительные суммы для возмещения расходов на пансион, превышающие максимальный размер субсидий, выплачиваемых штатным сотрудникам в установленных местах службы, пересмотреть, как показано в Приложении II, Таблица 3 ее доклада за 2006 г.;

(f) сумму специальной субсидии на образование для каждого ребенка-инвалида сделать равной 100% пересмотренных сумм максимально разрешаемых расходов на регулярные субсидии;

(g) сохранить специальные меры в отношении Китая, Индонезии и Российской Федерации, которые позволят организациям возмещать 75% фактических расходов до уровня максимальных допустимых расходов, но не превышая их, установленных в зоне долл. США на территории Соединенных Штатов Америки. В ходе своего обсуждения Комиссия согласилась с отменой специальных мер в отношении Румынии.

12. Комиссия далее рекомендовала применять все вышеуказанные меры с 1 января 2007 г. в течение текущего учебного года.

13. Комиссия также рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций сохранить право на получение субсидий на образование до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения после окончания среднего учебного заведения, даже если степень предоставляется после трехлетнего обучения и учащиеся будут продолжать обучение до возрастного предела в 25 лет.

14. Соответственно были подготовлены поправки к Правилу о персонале 350.1.1 и Дополнение 2 к Правилам о персонале (см. Добавление).

---

<sup>1</sup> *Официальные документы Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, дополнение No. 30 (A/61/30).*

## **II. ПОПРАВКИ, СЧИТАЮЩИЕСЯ НЕОБХОДИМЫМИ, В СВЕТЕ ОПЫТА И В ИНТЕРЕСАХ КАЧЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

### **Отпуск на родину**

#### **(а) Место отпуска на родину**

15. В Правило о персонале 640.1 внесена поправка, с тем чтобы разрешить сотрудникам и их семьям проводить отпуск на родину в стране, не являющейся признанным местом жительства сотрудника. Цель заключается в том, чтобы признать ситуации, в которых сотрудники и их семьи относятся к разным культурам и в которых в течение своей службы они установили культурные/семейные связи в других местах, а не в стране своего гражданства/признанного места жительства. В Правило о персонале 640.1 внесено редакционное изменение, с тем чтобы уточнить, что период, проведенный в отпуске на родине, зачисляется в счет ежегодного отпуска сотрудника.

16. В Правило о персонале 640.5 внесена поправка, с тем чтобы отразить изменения, внесенные в Правило о персонале 640.1 и разъяснить финансовые обязательства Организации в том случае, когда отпуск на родину проводится в другой стране, а не на признанном месте жительства сотрудника. В Правилах о персонале 640.5.1 и 640.5.2 также внесены поправки, с тем чтобы отразить поправки, внесенные в Правило о персонале 640.1.1.

17. Вышеуказанные изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале и политику ВОЗ с правилами и политикой, недавно принятыми Организацией Объединенных Наций и уже используемыми в других организациях в общей системе Организации Объединенных Наций.

#### **(б) Периодичность отпусков на родину**

18. В Правилах о персонале 640.3.2 и 640.6.4 внесены поправки, с тем чтобы требование о периоде службы после отпуска на родину было ослаблено и период сокращен до трех месяцев в случае, если сотрудники в течение 12 месяцев служат в установленных местах. Правило о персонале 640.6.3 было исключено, с тем чтобы убрать требование о том, чтобы лица, имеющие права членов семьи, ездили в отпуск на родину в то же самое время, что и сотрудник. Соответствующим образом были перенумерованы Правила о персонале 640.6.4 и 640.6.5.

19. Вышеуказанные изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале и политику ВОЗ с правилами о персонале и политикой Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций и признать мобильный и международный характер рабочей силы, а также трудные условия работы и жизни сотрудников, находящихся на службе в местах с трудными условиями.

### **Специальный отпуск**

20. В Правило о персонале 650 внесена поправка, с тем чтобы позволить Генеральному директору определять условия, включая продолжительность, при которых предоставляется специальный отпуск в соответствии с данным Правилком. Оно также было отредактировано в интересах внесения ясности, а затем в него была внесена поправка, конкретно относящаяся к отпуску по уходу за ребенком или в связи с серьезным заболеванием членов семьи, рассматриваемых в качестве важных причин, по которым может быть предоставлен специальный отпуск, а также с тем, чтобы предусмотреть, что в таких исключительных

случаях, включая смерть близкого члена семьи, ежегодный отпуск не должен истечь до того, как будет взят специальный отпуск.

21. Эти изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Организаций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

#### **Отпуск без сохранения содержания**

22. Установлено новое Правило о персонале 655.3, позволяющее Генеральному директору санкционировать отпуск без сохранения содержания в целях оформления пенсии для сотрудников, которым осталось два года для достижения возраста 55 лет и 25 лет зачитываемой службы или которые являются старше этого возраста и которым осталось два года до 25 лет зачитываемой службы. В Правило о персонале 655.1 об отпуске без сохранения содержания внесена поправка, с тем чтобы отразить новое Правило о персонале 655.3.

23. Эти изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

#### **Отпуск для прохождения военной подготовки или службы**

24. В Правило о персонале 660.1 внесена поправка, с тем чтобы предоставлять специальный отпуск на полный срок прохождения военной подготовки или службы.

#### **Отпуск по болезни (отпуск по семейным обстоятельствам)**

25. В Правило о персонале 740.2 внесена поправка, с тем чтобы позволить сотрудникам использовать частично или полностью право на отпуск по семейным обстоятельствам (семь рабочих дней незасвидетельствованного отпуска по болезни) в случае смерти близкого члена семьи.

26. Это изменение направлено на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

#### **Отпуск по беременности и родам**

27. В Правило о персонале 760.2 внесена поправка, с тем чтобы предусмотреть дополнительные четыре недели отпуска по беременности и родам в случае многоплодных родов. Хотя такая политика не проводится в других организациях, важно, чтобы ВОЗ, являясь ведущей организацией в области здравоохранения, установила стандарт здоровья в этих исключительных обстоятельствах в самых лучших интересах благополучия сотрудников и надлежащего управления кадровыми ресурсами. Для большей ясности в Правило о персонале 760.4 внесены редакционные изменения.

#### **Отпуск по причине отцовства и в связи с усыновлением/удочерением**

28. Учитывая, что отпуск по причине отцовства и в связи с усыновлением/удочерением является различными формами отпуска с полным сохранением содержания, было введено новое Правило о персонале 763 об отпуске по причине отцовства и новое Правило о персонале 765 об усыновлении/удочерении. В связи с этим, были изменены Правила о

персонале 760 и 760.1 об отпуске по беременности и родам, с тем чтобы исключить ссылки на отпуск по причине отцовства. Была изменена нумерация Правила о персонале 760.5 об отпуске по причине отцовства и отражено в качестве нового Правила о персонале 763, а для большей ясности были внесены редакционные изменения.

29. В Правило о персонале 650 о специальном отпуске внесена поправка, с тем чтобы исключить ссылку на отпуск в связи с усыновлением/удочерением.

#### **Проезд сотрудников**

30. В Правило о персонале 810.5.2 внесена поправка, с тем чтобы ослабить требование о времени службы после поездки для посещения семьи в случае службы сотрудников в течение 12-месячного срока в установленных местах службы. Кроме того, изменена ссылка в Правило о персонале 810.5.4 на Правило о персонале 640.6.5 на перенумерованное Правило о персонале 640.6.4.

31. Это изменение направлено на признание трудных условий работы и жизни сотрудников, находящихся в трудных местах службы.

#### **Поездки детей в соответствии с субсидией на образование**

32. В Правило о персонале 820.2.5.2 внесена поправка, с тем чтобы предоставить право детям совершать поездки в соответствии с субсидией на образование для воссоединения с сотрудником, находящимся на другом месте, а не на месте службы, или месте обучения ребенка.

33. Данное изменение направлено на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ и политику с Правилами о персонале и политикой Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

#### **Прекращение службы**

34. В Правило о персонале 1010.3 внесена поправка и введено новое Правило о персонале 1010.4 для отражения поправок в Правилах о персонале 640.3.2, 640.6.4 и 840.5.2.

#### **Завершение контрактов**

35. Введено новое Правило о персонале 1040.2, с тем чтобы предусмотреть продление контракта в том случае, когда он истекает во время отпуска по беременности и родам, отпуска по причине отцовства или отпуска в связи с усыновлением/удочерением. Такое продление контракта будет произведено на определенный период и в соответствии с условиями, установленными Генеральным директором. Соответствующим образом было перенумеровано Правило о персонале 1040 и для внесения ясности было сделано редакционное изменение.

36. Эти изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

**Уведомление о прекращении службы**

37. В Правило о персонале 1083 внесена поправка для указания того, что уведомление о прекращении службы в соответствии с Правилами о персонале 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 и 1080 может быть направлено сотруднику, находящемуся в отпуске по беременности и родам, по причине отцовства или в связи с усыновлением/удочерением. Датой вступления в силу прекращения службы будет либо дата истечения срока отпуска, либо окончание периода уведомления согласно соответствующему Правилу о персонале, в зависимости от того, какой срок будет более поздним.

**Дата вступления в силу прекращения службы**

38. В целях отражения поправок в Правиле о персонале 1083 изменено Правило о персонале 1090 и введены новые Правила о персонале 1090.1 и 1090.2.

**ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

40. [Данный пункт содержит два проекта резолюций, которые были приняты на двенадцатом заседании в качестве резолюций EB120.R10 и EB120.R11, соответственно.]



## Appendix

**TEXT OF AMENDMENTED STAFF RULES**

## 350. EDUCATION GRANT

350.1 Internationally recruited staff members shall be entitled to an education grant, except as indicated in Rule 350.3, under the conditions which follow:

350.1.1 the grant is payable for each child as defined under Rule 310.5.2 up to the end of the school year in which the child reaches the age of 25, completes four years of post-secondary studies, whichever is earlier;

.....

## 640. HOME LEAVE

640.1 Home leave is provided so that a staff member who is serving and residing outside the country of his recognized place of residence may spend a reasonable period of annual leave in his home country with a view to maintaining effective association with its culture, with his family, and with this national, professional or other interests. Staff members may exercise home leave travel in a country other than that of their recognized place of residence under conditions established by the Director-General.

...

640.3 Staff members are eligible for home leave when:

640.3.1 they are serving and residing outside the country of their recognized place of residence as established under Rule 460; and

640.3.2 if the staff member is assigned to a 24-month official station, their service is expected to continue at least six months beyond the date of return from home leave or six months beyond the date of eligibility for home leave, whichever is later, or, if the staff member is assigned to a 12-month official station, their service is expected to continue at least three months beyond the date of return from home leave or three months beyond the date of eligibility for home leave, whichever is later; and

...

640.5 Home leave consists of travel time not charged to the staff member's annual leave with return transportation paid by the Organization for the staff member, the spouse and eligible children, up to the cost of travel between the official station and the staff member's recognized place of residence or the actual destination, whichever is less. Travel shall be authorized as follows:

640.5.1 travel shall be between the official station and the staff member's recognized place of residence or another place as provided for in Rule 640.1;

640.5.2 as a condition for the payment of travel the staff member, the spouse and eligible children must spend a reasonable period of time in the country where the leave is exercised.

640.6 Home leave may be granted subject to the following conditions:

...

640.6.3 the spouse and eligible children must remain at the official station for at least six months after return from home leave if the staff member is assigned to a 24-month official station, or for at least three months if the staff member is assigned to a 12-month official station;

640.6.4 the timing of the home leave must be reasonable in relation to other authorized travel of the staff member, spouse or children, and in relation to the exigencies of the service.

---

## 650. SPECIAL LEAVE

Special leave with full, partial or no pay may be granted at the request of a staff member for such period and under such conditions as the Director-General may prescribe. This special leave may be granted for training or research in the interest of the Organization or for other important reasons, including but not limited to child care, serious illness of a family member, or death of an immediate family member. The Director-General may, at his or her initiative, place a staff member on special leave with full pay if he or she considers such leave to be in the interest of the Organization. Normally, such leave shall not be granted until all accrued annual leave has been exhausted, except in the cases of special leave to care for a child, serious illness of a family member or death of an immediate family member. Continuity of service shall not be broken during periods of special leave, which shall be credited for all purposes except as otherwise specified in the Rules.

## 655. LEAVE WITHOUT PAY

655.1 Leave without pay may be granted, for a period normally not in excess of one year, except as indicated in Rule 655.3 below, for purposes normally covered by sick or annual leave when that leave has been exhausted.

...

655.3 The Director-General may authorize leave without pay for pension purposes for staff who are within two years of reaching age 55 and 25 years of contributory service, or who are over that age and within two years of reaching 25 years of contributory service.

---

## 660. LEAVE FOR MILITARY TRAINING OR SERVICE

660.1 Upon application, staff members, except those holding temporary appointments as defined in Rule 420.4, may be granted leave of absence for a period of up to the full duration of the

military training or service required by their government. At the staff members' option, such absence shall be charged as either leave without pay or as annual leave to the extent accrued and thereafter to leave without pay. During any period of leave without pay for this purpose the provisions of Rule 655.2 shall apply.

.....  
740. SICK LEAVE

...

740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged to sick leave. Part or all of this uncertified sick leave may be granted to attend to serious family-related emergencies in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.

.....  
760. MATERNITY LEAVE

760.1 Staff members shall be entitled to maternity leave, subject to conditions established by the Director-General.

760.2 Maternity leave shall commence six weeks before the expected date of birth upon submission of a certificate from a duly qualified medical practitioner or midwife indicating the expected due date. At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected due date. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in the case of multiple births, maternity leave shall extend for a period of 20 weeks from the time it is granted. However, in no case shall maternity leave terminate less than 10 weeks after the actual date of birth. The leave is paid with full salary and allowances.

...

760.4 Where both parents of a newborn child are staff members of the World Health Organization, any unused portion of maternity leave to which the mother would otherwise have been entitled under Rule 760.2 may be used by the other parent, under conditions established by the Director-General.

...

763 PATERNITY LEAVE

A staff member shall be entitled to paternity leave subject to conditions established by the Director-General. Upon presentation of satisfactory evidence of the birth of the staff member's child, the staff member shall be entitled to paternity leave for a total period of up to four weeks or, in the case of internationally recruited staff members serving at a non-family duty station, up to eight weeks. In exceptional circumstances, leave shall be granted for a total period of up to eight weeks. Paternity leave must be exhausted within 12 months from the date of the child's birth.

.....

## 765 ADOPTION LEAVE

Subject to conditions established by the Director-General, and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption of a child, a staff member shall be entitled to adoption leave for a total period of eight weeks.

## 810. TRAVEL OF STAFF MEMBERS

The Organization shall pay the travel expenses of a staff member as follows:

...

810.5.2 his assignment is to continue for at least six months after his return if the staff member is assigned to a 24-month official station or for at least three months if the staff member is assigned to a 12-month official station;

...

810.5.4 there is a reasonable interval between this travel and travel on home leave (see also Rule 640.6.);

## 820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN

...

820.2.5 for a child for whom there is an entitlement to an education grant under Rule 350 for study outside the commuting distance of the official station, provided Rule 655.2.4 does not apply:

820.2.5.2 one round trip each scholastic year between the place of study and the official station or other place, if:

(1) the duration of the child's visit to the parents is reasonable in relation to the amount of travel expenses borne by the Organization;

(2) the travel expenses to be borne by the Organization do not exceed the cost of round-trip travel between the official station and the staff member's recognized place of residence, or the destination of the travel, whichever is less;

(3) the timing of the child's journey is reasonable in relation to other authorized travel of the staff member, spouse, or children;

## 1010. RESIGNATION

...

1010.3 A staff member assigned to a 24-month official station who resigns within six months from the date of return from travel on home leave or from the date of qualifying for it, whichever is the later, or from travel under Rule 810.5, forfeits entitlement to repatriation travel at the Organization's expense for himself and family members who accompanied him on such travel. In case the staff member exercises his entitlement under Rule 820.2.6 and resigns within six months from the starting date of such travel, he forfeits entitlement to his repatriation travel at the Organization's expense. Exceptions may be granted by the Director-General in case of resignation compelled by exceptional circumstances.

1010.4 A staff member assigned to a 12-month official station who resigns within three months from the date of return from travel on home leave or from the date of qualifying for it, whichever is the later, or from travel under Rule 810.5, forfeits entitlement to repatriation travel at the Organization's expense for himself and family members who accompanied him on such travel. In the event that the staff member exercises his entitlement under Rule 820.2.6 and resigns within three months from the starting date of such travel, he forfeits entitlement to his repatriation travel at the Organization's expense.

.....

#### 1040. COMPLETION OF APPOINTMENTS

1040.1 In the absence of any offer and acceptance of extension, fixed-term and temporary appointments shall expire automatically on the completion of the agreed period of service. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a fixed-term appointment, the staff member shall be notified thereof no less than three months before the expiry of the appointment. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a temporary appointment, the staff member shall be notified thereof normally no less than one month before the expiry of the appointment. Such notice shall not be required in the case of a staff member holding a temporary appointment who has reached the maximum duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments, as defined in Rule 420.4. Eligible staff members who do not wish to be considered for reappointment shall also give that period of notice of their intention.

1040.2 When a fixed-term or temporary appointment is due to expire during a period of maternity leave, paternity leave or adoption leave, the appointment may be extended for a period determined, and under conditions established, by the Director-General.

.....

#### 1083. NOTICE OF TERMINATION

Notice of termination under Staff Rules 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 and 1080 may be served during periods of maternity leave, paternity leave or adoption leave. The effective date of separation shall be either the expiry date of the leave, or the end of the notice period under the relevant Rule, whichever is later.

.....

#### 1090. EFFECTIVE DATE OF TERMINATION

Subject to Rule 1083 on notice of termination during maternity leave, paternity leave and adoption leave, the effective date of termination shall be as follows:

1090.1 For staff locally recruited and those to whom Rules 1010.2 and 1010.3 apply, the last day of duty;

1090.2 For all other staff, that day on which it is calculated that the staff member, by departing promptly after completion of his duties, is able to reach his recognized place of residence by a route and means of transport designated by the Organization.

.....

**Attachment  
Appendix 1 to the Staff Rules**

Salary scale for staff in the professional and higher graded categories: annual gross base salaries and net equivalents after application of staff assessment (in US dollars)<sup>1</sup>  
(effective 1 January 2007)

<i>Level</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
			*	*	*	*	*									
D-2	Gross	138 549	141 494	144 443	147 391	150 354	153 437									
	Net D	102 713	104 716	106 721	108 726	110 730	112 734									
	Net S	94 360	96 052	97 737	99 417	101 092	102 760									
						*	*	*								
P-6/D-1	Gross	126 565	129 153	131 738	134 326	136 915	139 501	142 090	144 678	147 265						
	Net D	94 564	96 324	98 082	99 842	101 602	103 361	105 121	106 881	108 640						
	Net S	87 407	88 937	90 462	91 985	93 504	95 020	96 531	98 040	99 544						
											*	*	*			
P-5	Gross	104 600	106 803	109 004	111 204	113 407	115 607	117 810	120 012	122 213	124 415	126 615	128 818	131 019		
	Net D	79 628	81 126	82 623	84 119	85 617	87 113	88 611	90 108	91 605	93 102	94 598	96 096	97 593		
	Net S	73 975	75 305	76 631	77 957	79 280	80 599	81 918	83 234	84 547	85 858	87 167	88 474	89 779		
													*	*	*	
P-4	Gross	85 974	87 979	89 986	91 992	93 999	96 006	98 013	100 019	102 144	104 266	106 391	108 515	110 640	112 765	114 890
	Net D	66 401	67 845	69 290	70 734	72 179	73 624	75 069	76 513	77 958	79 401	80 846	82 290	83 735	85 180	86 625
	Net S	61 834	63 150	64 464	65 776	67 087	68 396	69 705	71 012	72 317	73 623	74 925	76 227	77 528	78 828	80 127
													*	*	*	
P-3	Gross	70 222	72 079	73 939	75 793	77 653	79 508	81 364	83 224	85 082	86 938	88 797	90 651	92 511	94 367	96 224
	Net D	55 060	56 397	57 736	59 071	60 410	61 746	63 082	64 421	65 759	67 095	68 434	69 769	71 108	72 444	73 781
	Net S	51 395	52 625	53 857	55 085	56 317	57 545	58 775	60 005	61 234	62 464	63 689	64 916	66 141	67 366	68 592
												*	*	*	*	
P-2	Gross	57 153	58 815	60 476	62 138	63 799	65 458	67 121	68 779	70 442	72 106	73 764	75 428			
	Net D	45 650	46 847	48 043	49 239	50 435	51 630	52 827	54 021	55 218	56 416	57 610	58 808			
	Net S	42 818	43 904	44 986	46 070	47 153	48 238	49 340	50 438	51 542	52 642	53 741	54 844			
P-1	Gross	44 614	46 035	47 452	48 873	50 326	51 922	53 521	55 118	56 711	58 308					
	Net D	36 137	37 288	38 436	39 587	40 735	41 884	43 035	44 185	45 332	46 482					
	Net S	34 089	35 148	36 207	37 267	38 325	39 383	40 443	41 489	42 531	43 572					

<sup>1</sup> D = Rate applicable to staff members with a dependent spouse or child; S = Rate applicable to staff members with no dependent spouse or child.

\* = The normal qualifying period for a within-grade increase between consecutive steps is one year, except at those steps marked with an asterisk, for which a two year period at the preceding step is required (Staff Rule 550.2).

## Appendix 2 to the Staff Rules

### EDUCATION GRANT ENTITLEMENTS APPLICABLE IN CASES WHERE EDUCATIONAL EXPENSES ARE INCURRED IN SPECIFIED CURRENCIES AND COUNTRIES

(effective school year in progress 1 January 2007)

<i>Country/ currency area</i>	(1) Maximum admissible educational expenses and maximum grant for disabled children	(2) Maximum education grant	(3) Flat rate when boarding not provided	(4) Additional flat rate for boarding (for staff serving at designated duty stations)	(5) Maximum grant for staff members serving at designated duty stations	(6) Maximum admissible educational expenses for attendance (only when flat rate for boarding is paid)
<u>Part A</u>						
Euro						
Austria	15 198	11 399	3 564	5 346	16 745	10 447
Belgium	14 446	10 835	3 366	5 049	15 884	9 959
Finland	9 082	6 812	2 543	3 815	10 627	5 692
France*	10 263	7 697	2 921	4 381	12 078	6 368
Germany	18 993	14 245	4 090	6 134	20 379	13 540
Ireland	17 045	12 784	2 945	4 417	17 201	13 119
Italy	17 215	12 911	2 965	4 447	17 358	13 261
Luxembourg	12 898	9 673	3 147	4 720	14 393	8 701
Monaco	9 330	6 997	2 672	4 008	11 005	5 767
Netherlands	15 440	11 580	3 814	5 721	17 301	10 355
Spain	13 762	10 322	2 992	4 488	14 810	9 773
Denmark (krone)	108 147	81 110	24 715	37 072	118 182	75 193
Japan yen (yen)	2 324 131	1 743 098	534 345	801 517	2 544 615	1 611 167
Norway (deleted see USD outside USA)	-	-	-	-	-	-
Sweden (krona)	141 026	105 770	23 490	35 235	141 005	109 707
Switzerland (Swiss franc)	26 868	20 151	5 331	7 997	28 148	19 760
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (pound sterling)	18 285	13 714	3 326	4 989	18 703	13 851
<u>Part B</u>						
United States dollar (outside the United States of America)**	18 048	13 536	3 490	5 235	18 771	13 395
<u>Part C</u>						
United States dollar (in the United States) <sup>1</sup>	34 598	25 949	5 406	8 109	34 058	27 391

\* Except for the following schools where the US\$ in the US levels will be applied:

1. American School of Paris
2. American University of Paris
3. British School of Paris
4. European Management School of Lyon
5. International School of Paris
6. Marymount School of Paris

\*\* includes Norway, which will no longer be tracked as a separate zone

<sup>1</sup> Also applies, as a special measure, for China, Indonesia, and the Russian Federation.

Where educational expenses are incurred in any of the currencies set out in the table above, the maximum applicable amounts are set out in columns (1) to (6) against those currencies. Where educational expenses are incurred in the United States of America, the maximum applicable amounts are set out in columns (1) to (6) against part C above. Where educational expenses are not incurred in any of the currencies set out in part A above or in the United States, the maximum applicable amounts are set out in columns (1) to (6) against part B above.

Attendance at an educational institution outside the duty station

- (i) Where the educational institution provides board, the amount shall be 75% of the admissible costs of attendance and the costs of board up to the maximum indicated in column (1), with a maximum grant indicated in column (2) per year.
- (ii) Where the educational institution does not provide board, the amount shall be a flat sum as indicated in column (3), plus 75% of the admissible costs of attendance up to a maximum grant as indicated in column (2) per year.

Attendance at an educational institution at the duty station

- (iii) The amount shall be 75% of the admissible costs of attendance up to the maximum indicated in column (1), with a maximum grant as indicated in column (2) per year.
- (iv) Where the grant is payable for the cost of boarding for attendance at an educational institution in the country of the official station but beyond commuting distance from the official station, and when no suitable education facility exists in that area, the amount of the grant shall be calculated at the same rates as specified in (i) or (ii) above.

Staff serving at designated duty stations with inadequate or no education facilities with attendance at an educational institution at the primary or secondary level outside the duty station

- (v) Where the educational institution provides board, the amount shall be:
    - a. 100% of the costs of board up to the maximum indicated in column (4); and
    - b. 75% of the admissible costs of attendance and of any part of the costs of board in excess of the amount indicated in column (4), with a maximum reimbursable amount as indicated in column (5).
  - (vi) Where the educational institution does not provide board, the amount shall be:
    - a. A flat sum for board as indicated in column (4); and
    - b. 75% of the admissible costs of attendance, with a maximum reimbursable amount as indicated in column (5).
-



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Шкала обязательных взносов на 2008-2009 гг.

#### Доклад Генерального директора

[EB120/20 - 15 января 2007 г.]

1. Пятьдесят восьмая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения приняла шкалу обязательных взносов на 2006-2007 гг., отражающую последнюю имеющуюся шкалу Организации Объединенных Наций, применяемую ВОЗ<sup>1</sup>.
2. Самая последняя имеющаяся шкала Организации Объединенных Наций - это шкала обязательных взносов, принятая в декабре 2006 года<sup>2</sup>. В этой связи, ВОЗ предлагается использовать на финансовый период 2008-2009 гг. эту шкалу Организации Объединенных Наций.

#### ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

3. [Исполком рекомендовал Шестидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения принять на 2008-2009 гг. шкалу обязательных взносов, содержащуюся в резолюции EB120.R18.]

---

<sup>1</sup> Резолюция WHA58.19.

<sup>2</sup> Резолюция 61/237 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, принятая Генеральной Ассамблеей 21 декабря 2006 г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### **Генеральный директор и заместитель Генерального директора Всемирной организации здравоохранения: рассмотрение вопросов, поднятых на специальной и Сто восемнадцатой сессиях Исполнительного комитета<sup>1</sup>**

#### **Доклад Секретариата**

[EB120/30 - 28 декабря 2006 г.]

1. На своей специальной сессии (23 мая 2006 г.) и Сто восемнадцатой сессии в ходе рассмотрения пунктов повестки дня об ускорении процедуры избрания следующего Генерального директора Всемирной организации здравоохранения и о заместителе Генерального директора Исполком провел обзор и обсуждение нескольких аспектов ситуации, возникшей в связи с кончиной Генерального директора д-ра Ли Чон-вука<sup>2</sup>. Он уделил особое внимание механизму назначения заместителя Генерального директора и неполному соответствию между правилами процедуры Ассамблеи здравоохранения и Исполнительного комитета в случае, если пост Генерального директора оказывается вакантным. Некоторые члены также подняли вопрос о региональной ротации поста Генерального директора.

2. В соответствии со сформулированной просьбой в настоящем докладе рассматриваются актуальные аспекты вышеуказанных вопросов наряду с некоторыми практическими аспектами процедуры выдвижения кандидатуры на пост Генерального директора, которые заслуживают уточнения, исходя из опыта, приобретенного в ходе только что завершившегося процесса.

#### **ПРАВИЛА ПРОЦЕДУРЫ ВСЕМИРНОЙ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

3. Как на специальной сессии, так и на Сто восемнадцатой сессии Исполкомом была отмечена несогласованность между Статьей 109 Правил процедуры Всемирной ассамблеи здравоохранения и Статьей 52 Правил процедуры Исполнительного комитета применительно к ситуации, когда пост Генерального директора неожиданно становится вакантным. В частности, Статьей 109 устанавливается, что когда должность Генерального директора оказывается вакантной, Исполком на своем следующем заседании выдвигает кандидатуру, которая представляется следующей сессии Ассамблеи здравоохранения. В отличие от этого, в Статье 52 Правил процедуры Исполнительного комитета определен структурированный процесс, начинающийся по крайней мере за шесть месяцев до открытия сессии Исполкома, на которой предстоит принять решение о кандидатуре на пост Генерального директора. При

---

<sup>1</sup> См. резолюцию EB120.R19.

<sup>2</sup> См. документ EBSS-EB118/2006/REC/1, протокол специальной сессии и протоколы первого, второго, третьего и четвертого заседаний Сто восемнадцатой сессии.

появлении неожиданной вакансии на пост Генерального директора могут возникнуть затруднения с согласованием требований этих двух статей, если их истолковывать буквально. С другой стороны, эти положения были сформулированы в разное время и их следует толковать гибко в конкретных обстоятельствах, учитывая их основное назначение, а именно, - обеспечить оперативный и вместе с тем упорядоченный и тщательный процесс выдвижения кандидатуры нового Генерального директора. Поэтому на своей Сто восемнадцатой сессии Исполком счел, что не выходит за рамки полномочий, установленных его Правилами процедуры, отложив выдвижение кандидатуры следующего Генерального директора на свою Сто девятнадцатую сессию.

4. Таким образом, возможное согласование указанных двух статей может быть достаточно, чтобы служить руководством Исполкому в случае, если в будущем пост Генерального директора неожиданно станет вакантным. В качестве альтернативы можно было бы рассмотреть вопрос о внесении поправки в Правила процедуры Ассамблеи здравоохранения и Исполнительного комитета в целях прояснения ситуации. В этой поправке можно было бы предусмотреть, что Исполком примет решение о кандидатуре, по возможности, в кратчайшие сроки, а не конкретно на своей следующей сессии.

#### **ПРОЦЕДУРА ВЫДВИЖЕНИЯ КАНДИДАТУРЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА**

5. Процедура выдвижения кандидатуры Генерального директора Исполнительным комитетом основывается на Статье 52 Правил процедуры Исполкома и решении EB100(7), содержащем подробные положения о применении определенных аспектов Статьи 52. В резолюции EB97.R10 устанавливаются критерии, которым должен отвечать кандидат, выдвигаемый Исполкомом.

6. Хотя общий процесс был без проблем соблюден трижды (в 1998 г., 2003 г. и 2006 г.), правовые основания некоторых аспектов не вполне ясны и могут создать указанную ниже неопределенность или трудности для Председателя Исполнительного комитета или для Секретариата.

7. Один из критериев, которому должен удовлетворять кандидат, выдвинутый Исполнительным комитетом, является "хорошее физическое состояние, которым должны обладать все сотрудники Организации". Исполком, однако, не уточнил, каким образом должен решаться этот вопрос. Поэтому Секретариат разработал следующую процедуру для обеспечения соблюдения этого критерия. Секретариат предлагает лицам, которые были выдвинуты кандидатами на пост Генерального директора, пройти медицинское обследование и заполнить форму медицинского осмотра ВОЗ, которая направляется Директору Службы охраны здоровья и медицинского обслуживания штаб-квартиры. Директор Службы охраны здоровья и медицинского обслуживания представляет, в свою очередь, доклад Председателю Исполкома о том, обладают ли кандидаты, как представляется, хорошим физическим состоянием, которое требуется от всех сотрудников ВОЗ, и Председатель информирует соответствующим образом Исполком.

8. Все кандидаты в ходе трех последних процессов выдвижения кандидатур выполнили просьбу о представлении формы медицинского осмотра и были признаны имеющими требуемое физическое состояние. Изложенный процесс является приемлемым для кандидатов и членов Исполкома. Тем не менее, в связи с тем, что Исполком не определил конкретной процедуры обеспечения соблюдения вышеуказанного критерия, в вопросе его юридической силы сохраняется неясность, например в случае, если какой-либо кандидат отказывается представить форму медосмотра, и могут возникнуть проблемы уважения частной жизни в

случае передачи Исполкому конкретной информации о состоянии здоровья какого-либо кандидата.

9. В пункте (1) решения EB100(7) указывается "на необходимость установления принципа, согласно которому биография каждого кандидата должна занимать две-три страницы;...". В трех последних случаях выдвижения кандидатур председатели Исполкома решали проблему существенного превышения трех страниц путем изъятия значительных частей полученных документов для их сокращения до объема, предусмотренного руководящим принципом. Из-за практической затрудненности этого процесса имели место некоторые различия в объемах документов, представленных Исполкому, хотя ни его члены, ни кандидаты критики не высказывали. Тем не менее, юридическая сила "руководящего принципа" является неясной, что может повлечь для Председателя Исполкома проблемы, если какой-либо кандидат или выдвинувшее его государство-член станет возражать против сокращения объема представляемых материалов. Было бы предпочтительно, чтобы Исполком уточнил, что лимит в объеме трех страниц является требованием, соблюдение которого может обеспечиваться Председателем Исполкома. Кроме того, ввиду существенных различий в формате биографий (например, размерах шрифта, интервалах между строками, форматировании страниц) Исполком, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о переходе от ограничения по количеству страниц к ограничению по общему числу слов, например 2000.

10. В Статье 52 предусматривается, что полученные от государств-членов предложения, биографии и дополнительная информация подлежат переводу на все официальные языки, размножению и рассылке всем государствам-членам за месяц до открытия сессии Исполкома. В этой Статье не уточняется, какую информацию Секретариат может придать публичной огласке. Из-за высокого интереса к избранию Генерального директора ВОЗ Секретариат подвергается давлению со стороны СМИ с целью получения информации. Отсутствие ясной правовой основы относительно того, как Секретариат может поступать с информацией о кандидатах, ставит его в трудное положение. В связи с только что завершившимися выборами он сообщил лишь имена кандидатов. Учитывая легкость возможного извлечения и распространения подобной информации с помощью электронных средств, можно привести доводы о том, что для прозрачности и легитимности этого процесса будет полезно информирование общественности. Исполком, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о возможности размещения Секретариатом на веб-сайте ВОЗ не только имен кандидатов, но и их биографий и другой дополнительной информации, которая направляется государствам-членам, а также контактной информации, если только соответствующий кандидат или выдвинувшее его или ее государство-член не оговорят иного.

## **ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

### **История вопроса**

11. За пятьдесят девять лет существования Организации пост заместителя Генерального директора Всемирной организации здравоохранения был заполнен в течение примерно 42 лет и, на временной основе, в течение примерно двух лет<sup>1</sup>.

12. Конкретно, пост заместителя Генерального директора был занят с 21 августа 1950 г. по 1 августа 1992 г. с одним трехнедельным перерывом. За это время указанный пост занимали

---

<sup>1</sup> См. документ EB118/19.

три сотрудника, а именно д-р Pierre Dorolle, с 21 августа 1950 г. по 31 октября 1973 г.; д-р Thomas Lambo, с 1 ноября 1973 г. по 1 июля 1988 г. (за исключением непродолжительного периода в 1974 г., когда его занимал д-р Dorolle); и д-р Mohammed Abdelmoumène, с 21 июля 1988 г. по 1 августа 1992 года. Кроме того, с 1 июня 1996 г. по 21 июля 1998 г. пост заместителя Генерального директора занимали два помощника Генерального директора, которые были временно назначены заместителями Генерального директора, с 1 июня 1996 г. по 1 мая 1997 г. и с 1 мая 1997 г. по 21 июля 1998 г., соответственно.

13. Недавно д-р Андерс Нордстрём был назначен заместителем Генерального директора покойным Генеральным директором д-ром Ли и приступил к исполнению этих функций сразу после кончины д-ра Ли 22 мая 2006 года. Исполком рассмотрел эту ситуацию на своей специальной сессии и назначил д-ра Нордстрёма исполняющим обязанности Генерального директора<sup>1</sup>.

### **Условия службы**

14. Условия службы заместителя Генерального директора определяются Положениями о персонале и Правилами о персонале ВОЗ. В соответствии с Положением о персонале 3.1, "заработная плата заместителя Генерального директора, помощников Генерального директора и директоров региональных бюро устанавливается Всемирной ассамблеей здравоохранения по рекомендации Генерального директора и с учетом рекомендаций Исполнительного комитета".

15. Посты Генерального директора, заместителя Генерального директора, региональных директоров и помощников Генерального директора являются неклассифицируемыми постами. В рамках этой неклассифицируемой категории существуют три уровня: региональные директора и помощники Генерального директора отнесены к первому уровню, заместитель Генерального директора - ко второму уровню и Генеральный директор - к третьему уровню.

16. Уровень вознаграждения заместителя Генерального директора эквивалентен уровню вознаграждения заместителя Генерального Секретаря Организации Объединенных Наций. Последний раз заработная плата заместителя Генерального директора ВОЗ устанавливалась в 1998 году. На своей текущей сессии Исполком рассмотрит вопрос об окладе, который следует рекомендовать Шестидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, а именно его валовом уровне в 185 874 долл. США и соответствующем чистом окладе в 133 818 долл. США (по ставке с иждивенцами) или в 120 429 долл. США (по ставке без иждивенцев)<sup>2</sup>.

17. Штатное расписание ВОЗ было обновлено в результате включения поста заместителя Генерального директора, независимо от того, заполнен он или нет.

### **Назначение заместителя Генерального директора**

18. Заместитель Генерального директора является должностным лицом, которое назначается соответствующим Генеральным директором, осуществляющим свои полномочия в рамках Устава ВОЗ и Положений о персонале.

19. Конкретно, в Статье 31 Устава ВОЗ указывается, что Генеральный директор "...является главным техническим и административным должностным лицом Организации". Согласно Статье 35 Устава ВОЗ, "Генеральный директор назначает персонал Секретариата в

---

<sup>1</sup> Решение EBSS(1).

<sup>2</sup> См. документ EB120/29.

соответствии с Положениями о персонале, установленными Ассамблеей здравоохранения". В Положении 4.1 Положений о персонале указывается, что "Генеральный директор назначает сотрудников на должности, руководствуясь соображениями необходимости", а в пункте 4.5 этих же Положений о персонале конкретно говорится о назначении заместителя Генерального директора.

### **Обязанности заместителя Генерального директора**

20. Имея намерение назначить заместителя Генерального директора, вновь избранный Генеральный директор предусматривает установить для этого поста определенные общие параметры. В соответствии с возложенными на него обязанностями, заместитель Генерального директора будет осуществлять специальные высокоприоритетные инициативы и исполнять конкретные технические и административные функции высокого уровня. Он или она будет играть важную роль в оказании Генеральному директору содействия в осуществлении руководства и управления программами и операциями ВОЗ. Заместитель Генерального директора будет оказывать Генеральному директору поддержку в обеспечении согласованности действий и программ, охватывающих различные функциональные секторы. Он или она также будет оказывать Генеральному директору помощь в усилиях по повышению информированности общественности о приоритетных мероприятиях ВОЗ. Лицо, занимающее этот пост, также будет осуществлять функции Генерального директора, если Генеральный директор не сможет исполнять должностные обязанности, или в случае, если этот пост станет вакантным при условии соблюдения любого соответствующего решения Исполнительного комитета.

21. Заместитель Генерального директора не будет выступать от имени Генерального директора во время ее отсутствия в связи со служебными поездками или отпуском или же замещать Генерального директора в исполнении ею важной роли по реализации сотрудничества с Региональными директорами в процессе обеспечения деятельности ВОЗ на глобальном уровне.

22. Избранный Генеральный директор подтвердила, что о назначении заместителя Генерального директора будет объявлено публично и без задержки<sup>1</sup>.

### **ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ РОТАЦИЯ ПОСТА ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА**

23. Ни в Уставе ВОЗ, ни в Правилах процедуры Всемирной ассамблеи здравоохранения не предусматривается ротация поста Генерального директора между шестью регионами ВОЗ. Статьей 31 Устава лишь предусматривается, что "Генеральный директор назначается Ассамблеей здравоохранения по представлению Комитета на условиях, устанавливаемых Ассамблеей здравоохранения". Статья 108 Правил процедуры Всемирной ассамблеи здравоохранения соответствует Статье 31 Устава.

24. ВОЗ насчитывает семь Генеральных директоров:

Д-р Брок Чишольм (Канада), 1948-1953 гг.

Д-р Марколино Гомеш Кандау (Бразилия), 1953-1973 гг.

Д-р Хальфдан Малер (Дания), 1973-1988 гг.

---

<sup>1</sup> Генеральный директор назначила заместителем Генерального директора 10 января 2007 года.

Д-р Хироси Накаджима (Япония), 1988-1998 гг.

Д-р Гро Харлем Брундтланд (Норвегия), 1998-2003 гг.

Д-р Ли Чон-вук (Республика Корея), 2003-2006 гг.

Д-р Маргарэт Чен (Китай), избранная Генеральным директором и приступающая к исполнению обязанностей 4 января 2007 года.

25. У ряда организаций системы Организации Объединенных Наций и родственных организаций была запрошена информация относительно их уставных положений и практики<sup>1</sup>. Во всех поступивших ответах сообщается, что ни их Устав, ни Правила не содержат требования о географической ротации поста исполнительного руководителя. В большинстве организаций не существует устоявшейся практики на этот счет, и из порядка проведения выборов исполнительного главы следует, что хотя соображения относительно региональной ротации имеют определенный вес на политическом уровне, они непосредственно не сказываются на подборе.

26. С правовой точки зрения следует отметить, что в Статье 35 Устава ВОЗ указывается:

*При найме персонала главным соображением должна являться необходимость обеспечить самый высокий уровень работоспособности, добросовестности и международно-представительского характера Секретариата. Должное внимание обращается на важность подбора персонала на возможно более широкой географической основе.*

Хотя это положение адресовано в значительной мере Генеральному директору, на которого возложены уставные обязанности назначать персонал Организации, из Статьи 35 ясно следует, что при всей важности соображений о географической представленности оно вторично относительно главного критерия обеспечения самого высокого уровня эффективности и добросовестности. Исполнительный комитет, возможно, пожелает учесть это соображение при обсуждении вопроса о географической ротации поста Генерального директора.

## **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

27 [Данный пункт содержит проект резолюции, который был принят на тринадцатом заседании в качестве резолюции EB120.R19.]

---

<sup>1</sup> На запрос о предоставлении информации откликнулись следующие организации: Организация Объединенных Наций, ВМО, ЮНЕСКО, МСЭ, Организация по запрещению химического оружия, ИКАО, ФАО, Международная организация по миграции, ВОИС, МОТ, ИМО и МВФ.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### **Неправительственные организации, установившие или сохранившие официальные отношения с ВОЗ в силу, соответственно, резолюции EB120R.20 и решения EB120(2)**

[EB120/41, Приложение - 27 января 2007 г.]

Африканский фонд по медицинским и научным исследованиям  
Фонд Ага-Хана  
ЦПЗ - Церковь в поддержку здоровья  
Медицинская ассоциация стран Содружества  
Фармацевтическая ассоциация стран Содружества  
"Потребители Интернэшнл"<sup>1</sup>  
Интернационал корпоративной подотчетности  
Совет международных организаций по медицинским наукам  
Совет по медицинским исследованиям в интересах развития  
Евробезопасность - Европейская ассоциация по предупреждению травматизма и укреплению безопасности  
Глобальный совет по здравоохранению  
Международный альянс организаций пациентов  
Международная ассоциация стоматологических исследований<sup>2</sup>  
Международная ассоциация техников-биологов  
Международная ассоциация канцер-регистров  
Международная ассоциация по эхинококкозу<sup>2</sup>  
Международная ассоциация логопедов и фониастров  
Международная ассоциация регулирующих органов в сфере медицины  
Международный католический комитет медицинских сестер и медико-социальных помощников  
Международный колледж хирургов  
Международная комиссия по радиологической защите  
Международная конфедерация акушерок  
Международная конференция деканов франкоязычных медицинских факультетов  
Международный совет по вопросам стандартизации в гематологии  
Международный совет медицинских сестер  
Международная эпидемиологическая ассоциация  
Международная федерация жилищного строительства и планирования  
Международная федерация по медицинской и биологической инженерии  
Международная федерация биомедицинских лабораторных наук  
Международная федерация клинической химии и лабораторной медицины  
Международная федерация организаций по медико-санитарной документации  
Международная федерация больничной инженерии  
Международная федерация ассоциаций студентов-медиков

---

<sup>1</sup> Ранее была известна как Международная организация потребительских союзов ("Потребители Интернэшнл").

<sup>2</sup> Деятельность охватывает период 2003-2005 гг.



Международная федерация фармацевтических фирм-изготовителей и ассоциаций<sup>1</sup>  
Международная федерация хирургических колледжей  
Международная больничная федерация  
Международная лига дерматологических обществ  
Международная ассоциация медицинской информатики  
Международная организация медиков-парламентариев  
Международная организация стандартизации  
Международная фармацевтическая федерация  
Международная федерация студентов-фармацевтов  
Международное общество по изучению медико-биологических аспектов алкоголизма  
Международное общество по ожоговым травмам  
Международное общество экологической эпидемиологии  
Международное общество профилактической онкологии  
Международное общество по переливанию крови  
Международное общество "Врачи за охрану окружающей среды"<sup>2</sup>  
Международное общество гематологии  
Международное общество медицинских сестер, оказывающих помощь раковым больным  
Международное общество ортопедической хирургии и травматологии  
Международное общество рентгенологов и рентгенотехников  
Международное общество радиологии  
Международный противораковый союз<sup>2</sup>  
Международный союз борьбы с туберкулезом и болезнями легких<sup>2</sup>  
Международный союз охраны природы и природных ресурсов<sup>2</sup>  
Международный союз архитекторов  
Международный союз базовой клинической фармакологии<sup>3</sup>  
Международный союз микробиологических обществ  
Medicus Mundi International (Международная организация сотрудничества в области медико-санитарной помощи)  
OXFAM  
Международная федерация ассоциаций по борьбе против лепры  
Международным акционерным обществом по обеспечению качества медико-санитарной помощи  
Международное общество по тромбозам и гемостазам  
Сеть: к единству в здравоохранении  
Фонд спасения детей  
Всемирная федерация акупунктуры - обществ иглипунктуры  
Всемирная ассоциация обществ по вопросам патологий и лабораторной медицины  
Всемирная ассоциация сексуального здоровья  
Всемирная федерация по вопросам медицинского образования  
Всемирная федерация по ультразвуку в медицине и биологии  
Всемирная федерация хиропрактиков  
Всемирная федерация нейрохирургических обществ<sup>4</sup>  
Всемирная федерация по ядерной медицине и биологии  
Всемирная федерация ассоциаций общественного здравоохранения  
Всемирная федерация обществ анестезиологов

---

<sup>1</sup> Ранее была известна как Международная федерация ассоциаций фармацевтических фирм-изготовителей.

<sup>2</sup> Деятельность охватывает период 2003-2005 гг.

<sup>3</sup> Ранее был известен как Международный союз фармакологии.

<sup>4</sup> Деятельность охватывает период 2002-2004 гг.

Всемирная медицинская ассоциация  
Всемирная организация семейных врачей  
Всемирная организация движения скаутов  
Всемирный совет по слесарно-водопроводному делу  
Всемирная индустрия самолечения  
Всемирная ветеринарная ассоциация  
Международная организация "World Vision International"

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Подтверждение Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций общей рамочной программы Комиссии по международной гражданской службе, включая осуществление и стоимость поправок к Правилам о персонале

#### Отсрочка даты вступления в силу поправок к Правилам о персонале

#### Доклад Секретариата

#### ВВЕДЕНИЕ

1. Исполнительный комитет на своей Сто восемнадцатой сессии в мае 2006 г. рассмотрел доклад Секретариата о новых рамках контрактных соглашений и принял резолюцию EB118.R5, в которой утверждены соответствующие поправки к Правилам о персонале<sup>1</sup>.
2. Утверждение Исполнительным комитетом подлежит подтверждению Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций общей рамочной программы, рекомендованной Комиссией по международной гражданской службе. Кроме того, Исполнительный комитет предложил Генеральному директору представить Исполкому на его сессии в январе 2007 г. через Комитет по программным, бюджетным и административным вопросам обстоятельный доклад об осуществлении и стоимости этих поправок к Правилам о персонале.
3. В настоящем докладе рассматриваются меры по осуществлению и стоимостные последствия реформы контрактов. В нем также предлагается Исполнительному комитету утвердить поправки к Правилам о персонале, связанные с реформой контрактов, с новой датой вступления в силу 1 июля 2007 года.

#### МЕРЫ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ

4. После Сто семнадцатой сессии Исполнительного комитета Секретариат в штаб-квартире и на региональном уровне занимается разработкой мер по осуществлению политики в области реформы контрактов.
5. Подготовлены несколько политических документов по видам контрактов, переходу на продолжительные контракты и условия службы временного персонала (включая временных сотрудников с контрактами на 60 дней или менее). Эти документы и связанные с ними меры по осуществлению и перемещению в целях перехода к новым видам временных контрактов явились темой нескольких видеоконференций с участием представителей персонала и членов

---

<sup>1</sup> Документ EBSS-EB118/2006/REC/1, протокол пятого заседания, раздел 2.

отношении сотрудников, находящихся на пожизненных/служебных и срочных контрактах, с новой датой вступления в силу с 1 июля 2007 года.

11. Дата вступления в силу 1 июля 2007 г. в отношении Правил о персонале с внесенными поправками сократит финансовые затраты Организации и облегчит их покрытие в текущем бюджете; она также предоставит дополнительное время, которое требуется для ведения необходимой политики и процедуры, и будет способствовать внесению соответствующих корректив в системы и административные процессы.

12. В отношении развития ситуации на уровне Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций существует растущая обеспокоенность в связи с тем, что дискуссия на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций может быть в основном сосредоточена на рассмотрении вопросов осуществления реформы в области управления кадровыми ресурсами, которые конкретно относятся к Секретариату Организации Объединенных Наций и не связаны с нуждами и потребностями специализированных учреждений, таких как ВОЗ. Существует также обеспокоенность в связи с тем, что рассмотрение этого вопроса Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций может быть, в конечном счете, отложено на шестьдесят вторую сессию этого органа в декабре 2007 года.

13. Общая рамочная программа Комиссии по международной гражданской службе была утверждена всеми организациями общей системы Организации Объединенных Наций, их представителями персонала и членами Комиссии. Задачи и цели, а также основные элементы новых рамок контрактных соглашений были подробно изложены в докладе, представленном Исполнительному комитету на его Сто восемнадцатой сессии<sup>1</sup>. Следует особо подчеркнуть, что улучшенные и быстрее реагирующие контрактные соглашения и условия службы имеют существенное значение для успешного выполнения программ ВОЗ, основанных на результатах. Новые рамки контрактных соглашений обеспечат ВОЗ конкурентными преимуществами, усилят потенциал Организации по осуществлению стратегий проведения внутренней реформы и инициатив в отношении более эффективного и действенного осуществления программ.

14. Исходя из вышеупомянутых соображений, предлагается, чтобы для утверждения Исполкомом поправок к Правилам о персонале по реформе контрактов с новой датой вступления в силу 1 июля 2007 г. было предоставлено это время без ссылки на дебаты на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций.

15. Если Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций все же утвердит общую рамочную программу Комиссии по международной гражданской службе в декабре 2006 г., ВОЗ, в отличие от других организаций, уже обеспечила включение реформы контрактов в свои мероприятия по стратегической реформе на программном и управленческом уровнях.

## **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

16. [Данный пункт содержит проект решения, которое было принято на двенадцатом заседании в качестве решения EB120(1).]

---

<sup>1</sup> Документ EB118/11.

администрации. Они также обсуждались на ежегодном совещании Глобального совета персонала/руководства, которое проходило с 30 октября по 3 ноября 2006 г. в Вашингтоне, О.К. После рассмотрения рекомендаций Совета исполняющий обязанности Генерального директора утвердил меры по осуществлению политики в области реформы контрактов. В параллельном процессе Секретариат определил поправки, которые необходимо внести в политику и процедуры, изложенные в электронном Руководстве ВОЗ, которое доступно для всех сотрудников.

6. Также проводится работа по определению поправок и корректировок к действующей системе выплаты заработной платы, которые необходимы до введения в действие глобальной системы управления 1 января 2008 года. Тем временем были разработаны спецификации глобальной системы управления для отражения новых контрактных соглашений, соответствующих Правил о персонале и мер по проведению политики.

7. Администраторы и сотрудники находятся в курсе происходящих событий. В ходе подготовки к вступлению в силу новых контрактных соглашений было издано политическое руководство по вопросам управления временными функциями, включая применение максимальной продолжительности службы, и оформления срочных и временных контрактов и других контрактных соглашений, таких как соглашения в отношении консультантов, работающих на краткосрочной основе.

8. Кроме того, в штаб-квартире и на региональном уровне были проведены инструктивные совещания с сотрудниками и администрацией, и была представлена информация о развитии ситуации в отношении реформы контрактов, мер по осуществлению и соответствующего политического руководства.

#### **СТОИМОСТНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

9. Стоимостные последствия реформы контрактов были представлены Исполнительному комитету на его Сто восемнадцатой сессии<sup>1</sup>. В это время стоимость была установлена на уровне 22,8 млн. долл. США. С введением новой даты осуществления 1 июля 2007 г. общая стоимость будет значительно ниже, на уровне 8,6 млн. долл. США<sup>2</sup>. Эти затраты будут покрыты внутренними средствами в штаб-квартире и на региональном уровне путем внесения соответствующих корректировок в планы работы.

#### **ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ ПОПРАВК К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, СВЯЗАННЫХ С РЕФОРМОЙ КОНТРАКТОВ**

10. На своей Сто восемнадцатой сессии Исполнительный комитет утвердил решение Генерального директора внести поправки в Правила о персонале, относящиеся к реформе контрактов, с вступлением в силу 1 января 2007 г., которые подлежат подтверждению Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций общей рамочной программы, рекомендованной Комиссией по международной гражданской службе. В настоящее время Исполкому предлагается утвердить поправки, за исключением поправок, связанных с надбавками за мобильность и работу в трудных условиях и подъемным пособием<sup>3</sup>, в

<sup>1</sup> Документ EB118/11 Add.1.

<sup>2</sup> См. документ EB120/29 Add.1.

<sup>3</sup> Комиссия по международной гражданской службе рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, чтобы предложения, относящиеся к надбавкам за мобильность и работу в трудных условиях и подъемному пособию, вступили в силу 1 января 2007 года. Поскольку эти предложения приведут к экономии в затратах, ожидается, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций утвердит данную рекомендацию.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

### Финансовые и административные последствия для Секретариата резолюций, принятых Исполнительным комитетом

<b>1. Резолюция EB120.R1</b> Полиомиелит: механизм для управления потенциальными рисками в отношении его ликвидации
<b>2. Связь с программным бюджетом</b> <b>Область работы</b> Иммунизация и разработка вакцин <b>Ожидаемый результат</b> 7. Действенное сотрудничество и оказание поддержки в целях прекращения распространения любого повторно внесенного полиовируса, достижения сертификации глобальной ликвидации полиомиелита, разработки препаратов для отмены оральной полиовирусной вакцины, а также в целях включения Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита в основное направление деятельности систем по оказанию медико-санитарной помощи.  (Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием) Данная резолюция связана с первыми двумя показателями в отношении ожидаемого результата.
<b>3. Финансовые последствия</b> <b>(a) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> Максимум 3 180 000 долл. США (включая персонал, расходы по документации, совещания Комитета по обзору Международных медико-санитарных правил (2005 г.) и, в случае необходимости, межправительственные совещания). <b>(b) Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 795 000 долл. США (включая двух сотрудников и расходы по документации в течение одного года, а также двух совещаний Комитета по обзору Международных медико-санитарных правил (2005 г.)). <b>(c) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> 545 000 долл. США, представляющих расходы на персонал и одно совещание Комитета по обзору.
<b>4. Административные последствия</b> <b>(a) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b> Это включает работу в штаб-квартире и во всех региональных бюро. <b>(b) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)</b> Один сотрудник категории специалистов на полный рабочий день; один сотрудник категории общего обслуживания на полный рабочий день. <b>(c) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b> Приблизительно 48 месяцев.

<b>1. Резолюция EB120.R3</b> Борьба с туберкулезом: ход работы и долгосрочное планирование	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы</b> Туберкулез	<b>Ожидаемый результат</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществление глобального плана расширения стратегии ДОТС, направленного на достижение Цели 6, предусмотренной в Декларации тысячелетия в области развития.</li> <li>2. Осуществление долгосрочных национальных планов расширения стратегии ДОТС и поддержка устойчивой борьбы против туберкулеза с помощью действующих национальных партнерств.</li> <li>3. Поддержание Глобального механизма по противотуберкулезным препаратам и Комитета "Зеленый свет" и поддержка работы по расширению доступа к лечению и излечению.</li> <li>4. Сохранение политической приверженности и обеспечение мобилизации адекватных ресурсов путем формирования партнерства по борьбе с туберкулезом и эффективного информирования о концепции, стратегии и прогрессе в реализации Глобального плана "Остановить туберкулез".</li> <li>5. Поддержание и расширение систем эпиднадзора и оценки на национальном, региональном и глобальном уровнях в целях мониторинга прогресса на пути к достижению поставленных целей, выделения ресурсов на борьбу с туберкулезом и отдачи от усилий по борьбе с этой болезнью.</li> <li>6. Предоставление странам надлежащих руководящих принципов и поддержки в борьбе против туберкулеза со множественной лекарственной устойчивостью и в целях совершенствования стратегий борьбы с туберкулезом в странах с высокой распространенностью ВИЧ.</li> <li>7. Содействие и поддержка в работе по повышению показателей выявления и излечения туберкулеза с помощью всех государственных и частных провайдеров услуг и общинных служб и оказание комплексной респираторной помощи на первичном уровне.</li> </ol>
<b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями, базовым состоянием)</b>	
<p>В резолюции, опирающейся на Глобальный план "Остановить туберкулез" на 2006-2015 гг. Глобального партнерства "Остановить туберкулез" и на прогресс в достижении целей, установленных в резолюции WHA58.14 об устойчивом финансировании профилактики туберкулеза и борьбы с ним, определены основы для достижения ожидаемых результатов и целей в области борьбы против туберкулеза, намеченных в стратегической задаче (2) проекта среднесрочного стратегического плана на 2008-2013 годы.</p>	

**3. Финансовые последствия****(а) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)**

Для осуществления руководящей роли ВОЗ в оказании поддержки в осуществлении Глобального плана "Остановить туберкулез" на 2006-2015 гг. на 10-летний период (включающий двухгодичный период 2006-2007 гг.) потребуются по оценкам 1800 млн. долл. США. Эти издержки соответствуют плану работы на текущий двухгодичный период, расширению деятельности, предусмотренному Глобальным планом, и стратегическим целям проекта среднесрочного стратегического плана на 2008-2013 годы.

**(б) Расчетная стоимость на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)**

250 млн. долл. США: эта сумма включает пересмотренный бюджет в 233,5 млн. долл. США на область работы "Туберкулез" и дополнительно 15 млн. долл. США, которые требуются сегодня для оказания в 2007 г. глобальной поддержки национальных ответных мер в связи с появлением туберкулеза с широкой лекарственной устойчивостью.

**(с) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (б), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?**

Все подлежащие осуществлению мероприятия включены в программный бюджет на 2006-2007 гг. кроме дополнительных мероприятий, которые потребовались на 2007 г. в связи с туберкулезом с широкой лекарственной устойчивостью.

**4. Административные последствия****(а) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)**

Ответные мероприятия включают деятельность на всех уровнях Организации, в том числе во всех регионах и большинстве страновых бюро. Будут задействованы все функциональные структуры ВОЗ на каждом уровне Организации.

**(б) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с необходимой квалификацией)**

До окончания текущего двухгодичного периода никакое абсолютное увеличение штатов в штаб-квартире не ожидается. В Африканском регионе в 2007 г. потребуются дополнительный персонал для борьбы с туберкулезом с широкой лекарственной устойчивостью и реализации сопутствующего расширения мероприятий по туберкулезу и туберкулезу/ВИЧ, в том числе для неотложной поддержки усиления лабораторий (например, 2 сотрудника в пересчете на полный рабочий день), а также базирующиеся в странах медицинские сотрудники и национальные профессиональные специалисты для осуществления технического сотрудничества, укрепления потенциала и надзора (например, по крайней мере 15 сотрудников в пересчете на полный рабочий день). С 2008 по 2015 год планируется некоторое увеличение штатов во всех регионах, особенно для усиления технического сотрудничества в проведении более широкой оценки воздействия и в осуществлении мероприятий по туберкулезу/ВИЧ и по туберкулезу с множественной лекарственной устойчивостью. Ведется подготовка оценок кадровых потребностей в пересчете на полный рабочий день в рамках проекта среднесрочного стратегического плана на 2008-2013 годы.

**(с) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)**

2006-2015 гг. Оценка прогресса в достижении целей 2015 г. будет продолжаться, по крайней мере, до конца 2017 года.



<b>1. Резолюция EB120.R4</b> Системы здравоохранения: системы неотложной медицинской помощи	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
Насилие, травматизм и инвалидность	3. Руководство и оказание действенной поддержки в целях укрепления систем медико-санитарной помощи для людей, пострадавших в результате насилия и травматизма
<b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)</b>	
Соответствующим ожидаемым результатом является укрепление систем медико-санитарной помощи в целях удовлетворения потребностей людей, пострадавших в результате насилия и травматизма, и в данной резолюции представлена рамочная программа. В ней указываются действия, которые могут быть предприняты государствами-членами и Секретариатом, с особым акцентом на низких затратах укрепления таких систем и связанных с ними эффективных с точки зрения затрат мерах, осуществляемых с низкими затратами, особенно в ситуациях с низкими и средними доходами.	
<b>3. Финансовые последствия</b>	
(a) <b>Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 7 000 000 долл. США в течение 15 лет	
(b) <b>Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 300 000 долл. США	
(c) <b>Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> 300 000 долл. США	
<b>4. Административные последствия</b>	
(a) <b>Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b> Штаб-квартира и все регионы	
(b) <b>Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с необходимой квалификацией)</b> Не предусматриваются никакие дополнительные кадровые потребности	
(c) <b>Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b> 2007-2022 гг.	

<p><b>1. Резолюция EB120.R5</b> Гигиена полости рта: план действий по пропаганде и комплексной профилактике болезней</p>							
<p><b>2. Связь с программным бюджетом</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><b>Область работы</b></th> <th style="text-align: left;"><b>Ожидаемые результаты</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Укрепление здоровья</td> <td>1. Более активное руководство по интеграции укрепления здоровья, включая здоровый режим питания, физическую активность, старение и гигиену полости рта, в планы здравоохранения.</td> </tr> <tr> <td>Эпиднадзор, профилактика и лечение хронических неинфекционных болезней</td> <td>1. Оказание странам поддержки в формулировании политики и стратегий профилактики и лечения хронических неинфекционных болезней на национальном уровне, включая интеграцию первичной и вторичной профилактики в системы здравоохранения.  5. Улучшение качества, доступности, сопоставимости и распространения данных о хронических неинфекционных болезнях и основных поддающихся изменению факторах риска этих болезней.</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)</b></p>		<b>Область работы</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>	Укрепление здоровья	1. Более активное руководство по интеграции укрепления здоровья, включая здоровый режим питания, физическую активность, старение и гигиену полости рта, в планы здравоохранения.	Эпиднадзор, профилактика и лечение хронических неинфекционных болезней	1. Оказание странам поддержки в формулировании политики и стратегий профилактики и лечения хронических неинфекционных болезней на национальном уровне, включая интеграцию первичной и вторичной профилактики в системы здравоохранения.  5. Улучшение качества, доступности, сопоставимости и распространения данных о хронических неинфекционных болезнях и основных поддающихся изменению факторах риска этих болезней.
<b>Область работы</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>						
Укрепление здоровья	1. Более активное руководство по интеграции укрепления здоровья, включая здоровый режим питания, физическую активность, старение и гигиену полости рта, в планы здравоохранения.						
Эпиднадзор, профилактика и лечение хронических неинфекционных болезней	1. Оказание странам поддержки в формулировании политики и стратегий профилактики и лечения хронических неинфекционных болезней на национальном уровне, включая интеграцию первичной и вторичной профилактики в системы здравоохранения.  5. Улучшение качества, доступности, сопоставимости и распространения данных о хронических неинфекционных болезнях и основных поддающихся изменению факторах риска этих болезней.						
<p><b>3. Финансовые последствия</b></p> <p>(a) <b>Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 3 230 000 долл. США на 2008-2013 годы</p> <p>(b) <b>Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 1 040 000 долл. США</p> <p>(c) <b>Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> 1 040 000 долл. США</p>							
<p><b>4. Административные последствия</b></p> <p>(a) <b>Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b></p> <p>Выполнение резолюции потребует участия на всех уровнях Организации, а осуществление мероприятий будет ориентировано на страны с низкими и средними доходами. Работа в основном будет ориентирована на 23 страны, на которые приходится 80% бремени хронических неинфекционных болезней в странах с низкими и средними доходами.</p> <p>(b) <b>Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)</b></p> <p>Дополнительные кадровые потребности не предусматриваются.</p> <p>(c) <b>Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b></p> <p>Осуществление будет проводиться в течение периода 2007-2013 годов.</p>							

<b>1. Резолюция EB120.R6</b> Включение гендерного анализа и действий в работу ВОЗ: проект стратегии	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>
Гендерные вопросы, женщины и здоровье	2. Преобразование фактических данных в стандарты и стратегии для включения гендерных вопросов в технические программы и политику в секторе здравоохранения.
<b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)</b>	
Резолюция соответствует ожидаемому результату. Утверждение стратегии Ассамблеей здравоохранения учтено в программном бюджете на 2006-2007 гг. в качестве целевого показателя для упомянутого выше ожидаемого результата. Разработка стратегии является базой, а прогресс в осуществлении стратегии является главным показателем достижения.	
<b>3. Финансовые последствия</b>	
<b>(а) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 104 483 600 долл. США	
<b>(б) Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 8 850 000 долл. США	
<b>(с) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (б), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b>	
Приблизительно 5,2 млн. долл. США из предложенных расходов на оставшуюся часть текущего двухгодичного периода могут быть использованы на существующие программные мероприятия. Следовательно, необходимо дополнительное финансирование в сумме 3 650 000 долл. США.	
<b>4. Административные последствия</b>	
<b>(а) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b>	
Стратегия будет осуществляться на всех уровнях Организации.	
<b>(б) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)</b>	
Начиная с 2008 г. в штаб-квартире потребуется 20,7 сотрудника категории специалистов в пересчете на полный рабочий день; три сотрудника категории специалистов потребуются в региональных бюро; и два национальных сотрудника программ потребуются в Европейском регионе.	
<b>(с) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b>	
Стратегия будет осуществляться с 2007 по 2013 годы. Оценку предполагается провести в 2012 году.	

<p><b>1. Резолюция EB120.R7</b> Птичий и пандемический грипп: развитие событий, ответные и последующие меры, применение Международных медико-санитарных правил (2005 г.) и оптимальная практика обмена вирусами гриппа и данными о последовательностях</p>			
<p><b>2. Связь с программным бюджетом</b></p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>Область работы</b></p> <p>Предупреждение об эпидемиях и ответные меры</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>Ожидаемый результат</b></p> <p>2. Оказание поддержки государствам-членам в целях укрепления национальных систем эпиднадзора и ответных мер, включая возможность раннего выявления, расследования и реагирования на угрозы эпидемий, пандемий и возникающих инфекционных болезней</p> </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями, базовым состоянием)</b></p> <p>Резолюция полностью соответствует ожидаемым результатам в данной области работы и предусмотренной в проекте среднесрочного стратегического плана стратегической цели, каковой является снижение медико-санитарного, социального и экономического бремени инфекционных болезней. Она также соответствует целям Глобального плана действий ВОЗ по пандемическому гриппу для увеличения поставок вакцин.</p>		<p><b>Область работы</b></p> <p>Предупреждение об эпидемиях и ответные меры</p>	<p><b>Ожидаемый результат</b></p> <p>2. Оказание поддержки государствам-членам в целях укрепления национальных систем эпиднадзора и ответных мер, включая возможность раннего выявления, расследования и реагирования на угрозы эпидемий, пандемий и возникающих инфекционных болезней</p>
<p><b>Область работы</b></p> <p>Предупреждение об эпидемиях и ответные меры</p>	<p><b>Ожидаемый результат</b></p> <p>2. Оказание поддержки государствам-членам в целях укрепления национальных систем эпиднадзора и ответных мер, включая возможность раннего выявления, расследования и реагирования на угрозы эпидемий, пандемий и возникающих инфекционных болезней</p>		
<p><b>3. Финансовые последствия</b></p> <p>(a) <b>Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 2 780 000 долл. США</p> <p>(b) <b>Расчетная стоимость на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 830 000 долл. США</p> <p>(c) <b>Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> 300 000 долл. США</p>			
<p><b>4. Административные последствия</b></p> <p>(a) <b>Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b> Все уровни Организации; конкретная поддержка по осуществлению на национальном уровне будет оказываться региональными и страновыми бюро в условиях международной координации на уровне штаб-квартиры.</p> <p>(b) <b>Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с необходимой квалификацией)</b> На страновом уровне потребности в дополнительных кадровых ресурсах нет; для укрепления работы по координации на региональном (25%) и глобальном (75%) уровнях в течение 2007-2008 гг. потребуются кадровые ресурсы, эквивалентные четырем сотрудникам, работающим на полную ставку, с опытом работы в области вирусологии и укрепления лабораторного потенциала, а также по широкому ряду вопросов, связанных с вакциной против пандемического гриппа, областями от производства и материально-технического обеспечения до связи и координации.</p> <p>(c) <b>Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b> В ходе двухгодичного периода 2008-2009 гг. будет продолжена и активизирована работа по реализации проектов, которые уже осуществляются в этом двухгодичном периоде в области укрепления лабораторного потенциала, координации научных исследований и облегчения транспортировки образцов. Осуществление в более долгосрочном плане будет увязано с Глобальным планом действий ВОЗ по пандемическому гриппу для увеличения поставок вакцин.</p>			

<b>1. Резолюция EB120.R8</b> Ликвидация оспы: уничтожение запасов вируса натуральной оспы	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы:</b> Предупреждение эпидемий и принятие ответных мер	<b>Ожидаемый результат:</b> Оказание поддержки государствам-членам по укреплению национальных систем эпиднадзора за инфекционными болезнями и принятие ответных мер, включая потенциал для раннего обнаружения, исследование и ответные меры на эпидемии, пандемии и угрозы появления инфекционных болезней
<b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)</b>	
<b>3. Финансовые последствия</b>	
<b>(a) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 5 млн. долл. США	
<b>(b) Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 430 000 долл. США (120 000 долл. США по мероприятиям, в отношении которых приняты обязательства, 65 000 долл. США на посещения в целях обеспечения биологической безопасности сотрудничающих центров ВОЗ в области оспы, 10 000 долл. США для сохранения запасов вакцин, 23 000 долл. США для проведения анализа аналогичной деятельности в случае необходимости (один сотрудник категории специалистов на полный рабочий день и один сотрудник категории общих служб на 50% ставки)	
<b>(c) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> Никакую	
<b>4. Административные последствия</b>	
<b>(a) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b> Вся деятельность будет координироваться в штаб-квартире	
<b>(b) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации).</b> Один медицинский специалист на полный рабочий день с соответствующим опытом и соответствующий работник материально-технического обеспечения на 20%-ной ставке	
<b>(c) Ожидаемые расходы на двухгодичный период 2008-2009 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 1 млн. долл. США	
<b>(d) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b> 10 лет	

<b>1. Резолюция EB120.R10</b> Утверждение поправок к Правилам о персонале	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
Управление кадровыми ресурсами в ВОЗ	4. Обеспечение улучшения условий службы и доброжелательная политика в отношении персонала; система выплаты вознаграждений ВОЗ приведена в соответствие с ориентированной на полевые проекты системой Организации Объединенных Наций.
<b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)</b>	
Эта резолюция будет поощрять более доброжелательную для персонала политику и лучшее соблюдение принципов общей системы в отношении управления кадровыми ресурсами.	
<b>3. Финансовые последствия</b>	
<b>(a) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> Стоимость этих предложений трудно оценить, так как правила, касающиеся получения надбавок, в которые вносятся поправки, применяются ограниченным образом и только для сотрудников, условия службы которых соответствуют условиям, указанным в таких правах. В отличие от стоимости компенсационных пособий и выплат, стоимость преимуществ, получаемых в результате доброжелательной политики в отношении персонала, не носит повторяющегося характера, так как такие преимущества предоставляются только в узком диапазоне обстоятельств, указанных в документе.	
<b>(b) Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> Обоснование является тем же, которое указано в подпункте 3(a) выше.	
<b>(c) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> Любые дополнительные расходы будут отнесены к существующей программной деятельности.	
<b>4. Административные последствия</b>	
<b>(a) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b> Неприменимо.	
<b>(b) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)</b> Не требуются никакие дополнительные кадровые ресурсы.	
<b>(c) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b> После принятия исправленных Правил о персонале.	

<b>1. Резолюция EB120.R12</b> Рациональное использование лекарственных средств	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы</b> Основные лекарственные средства	<b>Ожидаемый результат</b> 7. Содействие повышению информированности и обеспечение руководства в отношении экономически эффективного и рационального использования лекарственных средств с целью улучшения использования лекарственных средств работниками здравоохранения и потребителями.
<b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями, базовым состоянием)</b>	
<p>Данная резолюция соответствует указанному выше ожидаемому результату и позволит придать мерам по содействию рациональному использованию лекарственных средств приоритетный характер во всех областях работы ВОЗ. В данной области работы она даст государствам-членам возможность осуществлять мониторинг использования лекарственных средств и осуществлять политику, направленную на содействие их рациональному использованию, что представляет собой важнейший компонент системы оказания адекватной медицинской помощи их населению.</p> <p>Успешное осуществление этой резолюции будет способствовать расширению фактологической базы данных и укреплению системы оказания и координации поддержки государствам-членам в деле содействия рациональному использованию лекарственных средств. Это осуществление будет определяться в количественном выражении посредством мониторинга использования лекарственных средств и осуществления политики на страновом уровне. Дополнительная работа, обусловленная этой резолюцией, соответствует работе, предусмотренной стратегической целью 12 в Проекте среднесрочного стратегического плана на 2008-2013 годы. В 2007 г. дополнительная работа будет отслеживаться с помощью соответствующего показателя, отражающего долю рецептов, которые соответствуют национальным или ведомственным руководящим принципам.</p>	
<b>3. Финансовые последствия</b>	
<b>(a) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 30 млн. долл. США в течение шести лет.	
<b>(b) Расчетная стоимость на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 1,5 млн. долл. США с июня по декабрь 2007 г.	
<b>(c) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> 500 000 долл. США с июня по декабрь 2007 года. В этой связи требуются дополнительные финансовые средства в сумме 1 млн. долл. США.	
<b>4. Административные последствия</b>	
<b>(a) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b> Нормативная, техническая и координационная работа будет осуществляться в штаб-квартире, а основной объем работы по планированию и осуществлению - на региональном и страновом уровнях. В общем и целом, регионам и странам будет выделено 77% финансовых и кадровых ресурсов.	
<b>(b) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с необходимой квалификацией)</b> В целях разработки согласованного и комплексного подхода в рамках систем здравоохранения к работе по содействию рациональному использованию лекарственных средств необходимо будет создать соответствующую группу на глобальном уровне в составе следующих сотрудников для каждого региона: региональный консультант, вспомогательный технический сотрудник и секретарь. В штаб-квартире необходимо будет создать координационную группу в составе специалиста-медика, двух технических работников и секретаря. Для увязки работы с другими программами потребуется еще один технический сотрудник в штаб-квартире. Поскольку возложить какие-либо функции в этом плане на существующий штат сотрудников практически невозможно, для заполнения упомянутых выше должностей потребуется нанять дополнительно 23 сотрудников.	

**(с) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)**

В ходе нынешнего и предыдущего двухгодичных периодов уже проводились работы по созданию системы мониторинга использования лекарственных средств и осуществления политики в области лекарственных средств, по организации серии учебных программ и по оказанию поддержки целому ряду небольших проектов. Создание группы на глобальном уровне позволит полностью осуществить запланированное мероприятие в ходе двухгодичного периода 2008-2009 годов.

**1. Резолюция EB120.R13 Лучшие лекарственные средства для детей**

**2. Связь с программным бюджетом**

**Область работы**

Основные лекарственные средства

**Ожидаемые результаты**

1. Осуществление и мониторинг политики в области лекарственных средств на основе концепции основных лекарственных средств, мониторинг воздействия торговых соглашений на доступ к качественным основным лекарственным средствам и создание потенциала в фармацевтическом секторе при обеспечении необходимого содействия и поддержки.

5. Укрепление и содействие установлению глобальных норм, стандартов и руководств в отношении качества, безопасности и эффективности лекарственных средств.

7. Содействие повышению информированности и обеспечение руководства в отношении экономически эффективного и рационального использования лекарственных средств с целью улучшения использования лекарственных средств специалистами здравоохранения и потребителями.

Здоровье детей и подростков

3. Обеспечение руководства и технической поддержки, а также проведение научных исследований для активизации действий в целях улучшения выживания, роста и развития новорожденных и детей.

**(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями, базовым состоянием)**

Резолюция соответствует указанным выше ожидаемым результатам и обеспечит улучшение доступа к основным лекарственным средствам, включая лучшие лекарственные средства для детей. Успешное выполнение данной резолюции поможет в достижении ожидаемого результата, и будет осуществляться его мониторинг посредством соответствующих показателей.

**3. Финансовые последствия**

**(а) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)**  
20 320 000 долл. США в течение шести лет

**(b) Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)**  
Требуется 8 300 000 долл. США в отношении проекта программного бюджета на 2008-2009 гг.

**(с) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?** 800 000 долл. США



<p><b>4. Административные последствия</b></p> <p><b>(а) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b></p> <p>Нормативная, техническая и координирующая работа будет осуществляться в штаб-квартире, которая будет отвечать за приблизительно две трети работы (большая часть в первые два года). Всего 34% финансовых и кадровых ресурсов будут предоставлены регионам и странам.</p> <p><b>(б) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с необходимой квалификацией)</b></p> <p>Для выполнения этой работы в дополнение к существующим программам требуется следующий дополнительный персонал: три сотрудника категории специалистов для оказания помощи в работе по отбору и обеспечению качества фармацевтических препаратов, вместе с 1,5 ставки вспомогательного персонала категории общего обслуживания; один сотрудник бюро в категории специалистов в штаб-квартире для координации технического сотрудничества со странами и регионами. Кроме того, когда начнется региональная и страновая деятельность, вероятно, потребуются 0,5 ставки сотрудника категории специалистов и 0,5 ставки сотрудника категории общего обслуживания на каждый регион.</p> <p><b>(с) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b></p> <p>Нормативная работа уже началась и, возможно, будет в полном объеме осуществляться в течение периода 2007-2008 гг. Региональная и страновая деятельность будет осуществляться в течение последних четырех лет выполнения программы.</p>
---

<b>1. Резолюция EB120.R14</b> Содействие укреплению здоровья в глобализованном мире	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
Укрепление здоровья	5. Создание глобальных партнерств для оказания поддержки странам в осуществлении рекомендаций шестой Глобальной конференции по вопросам укрепления здоровья и ее результата - Бангкокской хартии по укреплению здоровья.
<b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями, базовым состоянием)</b>	
Увязка со всеми общими и целевыми показателями, относящимися к этому ожидаемому результату. Кроме того, в случае первого показателя потенциал в сфере укрепления здоровья будет увеличен в 36 транах; что касается второго показателя, то ожидаемые результаты включают разработку четырех комплектов планов действий в целях выполнения четырех обязательств, закрепленных в Бангкокской хартии, а именно: сделать укрепление здоровья центральным элементом глобальной повестки дня в области развития, ключевой функцией всех правительств в целом, ключевым направлением работы на уровне общин и гражданского общества и обязательным элементом надлежащей корпоративной практики.	
<b>3. Финансовые последствия</b>	
<b>(а) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b>	
2 580 000 долл. США, из которых 1 005 000 долл. США потребуется на седьмую Глобальную конференцию по укреплению здоровья, которую предлагается провести в 2009 году.	
<b>(б) Расчетная стоимость на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b>	
790 000 долл. США.	
<b>(с) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (б), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b>	
100 000 долл. США.	

<p><b>4. Административные последствия</b></p> <p><b>(а) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b> Отдельные страны, все шесть региональных бюро и штаб-квартира.</p> <p><b>(б) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с необходимой квалификацией)</b> Один дополнительный эпидемиолог или социолог.</p> <p><b>(с) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b> Термин "срок действия" означает в данном случае четырехлетний период, охватывающий двухгодичные периоды 2006-2007 гг. и 2008-2009 годов.</p>
---

**1. Резолюция EB120.R15** Роль и обязанности ВОЗ в сфере научных исследований в области здравоохранения

<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<p><b>Область работы</b></p> <p>Медико-санитарная информация, фактические данные и политика в области научных исследований</p>	<p><b>Ожидаемый результат</b></p> <p>3. Укрепление системы национальных исследований в области здравоохранения в целях развития систем здравоохранения в контексте региональных и международных исследований и привлечения к работе гражданского общества; программы и инициативы ВОЗ в области научных исследований в целях развития систем здравоохранения и обеспечения доступности и использования должным образом накопленных и применяемых на практике знаний на основе стратегических приоритетов</p>
<p><b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями, базовым состоянием)</b></p>	
<p>Резолюция будет способствовать разработке "корпоративной" стратегии ВОЗ в области медико-санитарных исследований и окажет воздействие на процесс расстановки собственных приоритетов и управления в Организации в части исследований, которым она оказывает финансовую поддержку, и позволит расширить техническую помощь, оказываемую странам в основных областях, в том числе в следующих: исследования систем здравоохранения; организация научных исследований и управление ими; мониторинг финансовых и кадровых ресурсов; наращивание потенциала; рассмотрение научных исследований с точки зрения этики; и использование результатов научных исследований для разработки политики в области здравоохранения. Она также будет способствовать определению роли ВОЗ в научных исследованиях в области здравоохранения в том, что касается разработки общеорганизационной стратегии в области научных исследований и увязки этой работы с другими организациями; а также обеспечит информационную поддержку Глобального форума на уровне министров по научным исследованиям в области здравоохранения (который состоится в Бамако в ноябре 2008 г.).</p>	

<p><b>3. Финансовые последствия</b></p> <p><b>(а) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b></p> <p>Требуется 5 млн. долл. США на цели: (1) разработки стратегии ВОЗ в области научных исследований, включая вспомогательные расходы на персонал, путевые расходы, масштабный процесс консультаций и аналитической работы, разработки соответствующей системы представления докладов и написания текста; и (2) оказания технической поддержки странам, включая расходы по проведению учебных курсов и семинаров, разработки различных методологий и покрытия путевых и вспомогательных расходов на персонал</p>
--

- (b) Расчетная стоимость на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия) 2 млн. долл. США
- (c) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям? 300 000 долл. США

#### 4. Административные последствия

- (a) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы) Штаб-квартира, региональные бюро и отдельные страновые бюро; специализированные научно-исследовательские центры ВОЗ (МАИР, Центр развития здравоохранения в Кобе, Япония, и сотрудничающие центры ВОЗ).
- (b) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с необходимой квалификацией) Два сотрудника категории специалистов, обладающих компетенцией в вопросах: (1) политики и управления в области научных исследований, руководства научно-исследовательской работой, определения приоритетности, исследования систем здравоохранения, воплощения полученных знаний на практике; и (2) рассмотрения исследований с точки зрения этики в случае проведения опытов на людях, клинических испытаний, биоэтики и регистрации испытаний.
- (c) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)
- 2006 г.: учреждение внешней реферативной группы для разработки стратегии ВОЗ в области научных исследований, создание внутренней руководящей группы (с участием работников управления старшего звена), разработка целей, стратегических подходов и процессов и определение сроков
- 2007 г.: проведение консультаций на региональном и страновом уровнях, а также с международными партнерами; оказание технической поддержки странам по различным аспектам исследований в области здравоохранения
- Конец 2007 г.: подготовка первоначального проекта стратегии
- 2008 г.: доклад о ходе работы Исполнительному комитету на его Сто двадцать второй сессии и Всемирной ассамблеи здравоохранения на ее Шестьдесят первой сессии; продолжение работы по оказанию технической поддержки странам
- Конец 2008 г.: анализ и завершение стратегии, консультирование с региональными бюро на предмет утверждения окончательного проекта
- 2009 г.: представление проекта стратегии Исполнительному комитету на его Сто двадцать четвертой сессии и Всемирной ассамблее здравоохранения на ее Шестьдесят второй сессии
- 2009 г. и далее: осуществление стратегии и разработка процесса оценки ее воздействия; оказание технической поддержки.

1. **Резолюция EB120.R16** Малярия, включая предложение об учреждении Всемирного дня борьбы с малярией

#### 2. Связь с программным бюджетом

##### Область работы

Малярия

##### Ожидаемые результаты

1. Содействие и облегчение доступа групп риска к эффективному лечению малярии посредством разработки руководящих принципов политики в области лечения и их осуществления.
2. Применение эффективных профилактических мер против малярии в интересах населения, подвергающегося риску, в странах, эндемичных по этой болезни.
3. Оказание адекватной поддержки для создания потенциала по борьбе против малярии в странах.
4. Функционирование систем эпиднадзора за малярией, а также программ мониторинга и оценки борьбы на страновом, региональном и глобальном уровнях.

5. Создание и поддержка эффективных партнерских связей в целях осуществления Глобального плана работы по обращению вспять малярии для максимального повышения эффективности борьбы стран с малярией.

**(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)**

Эта резолюция, в основу которой положены пересмотренные стратегии Глобальной программы по борьбе с малярией и прогресс, достигнутый в деле решения задач в области борьбы с малярией, содержит общие принципы достижения ожидаемых результатов и решения задач в части борьбы с малярией, изложенных в Программном бюджете на 2006-2007 годы. Кроме того, эта резолюция приведена в соответствие с ожидаемыми результатами и показателями, включенными в стратегическую цель 2, предусмотренную Проектом среднесрочного стратегического плана на 2008-2013 гг., которые имеют отношение к борьбе с малярией.

**3. Финансовые последствия**

- (а) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)** Для осуществления ведущей функции ВОЗ в содействии осуществлению пересмотренных стратегий и руководящих указаний в области борьбы с малярией на глобальном уровне потребуется, по расчетам, 1302,5 млн. долл. США в течение 10-летнего периода (включая двухгодичный период 2006-2007 гг.). Эти расходы соответствуют рабочему плану работы на нынешний двухгодичный период и включают в себя повышение, предусмотренное Проектом среднесрочного стратегического плана и соответствующими стратегическими целями.
- (б) Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)** 137 млн. долл. США плюс 1 млн. долл. США, требуемые для оказания поддержки в проведении Всемирного дня борьбы с малярией в 2007 г. на глобальном уровне. Кроме того, требуется 250 000 долл. США для поддержки работы постоянного форума по улучшению координации.
- (с) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (б), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?** К существующим программным мероприятиям можно отнести 69 млн. долл. США.

**4. Административные последствия**

- (а) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)**  
В осуществлении мероприятий будут задействованы все уровни Организации, включая все регионы и большинство страновых бюро. На каждом уровне Организации будут задействованы все основные функции ВОЗ.
- (б) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)**  
В общем и целом, в течение периода 2006-2015 гг. в штаб-квартире потребуются, как минимум, шесть дополнительных сотрудников. Однако в течение этого десятилетия численность персонала необходимо будет в определенной мере увеличить во всех регионах в целях поддержки работы, обусловленной расширением мероприятий, прежде всего в связи с улучшением методов остаточного распыливания внутри помещений и мер по распространению прикроватных сеток, обработанных инсектицидом, и в связи с оценкой воздействия. Кроме того, в следующем году в Регионе Юго-Восточной Азии для оказания необходимой технической помощи, создания потенциала и эпиднадзора, связанного со всеми мероприятиями по борьбе с малярией, потребуются дополнительные сотрудники, прежде всего в области мониторинга и оценки (например, два сотрудника, работающие на полную ставку), энтомологи в Африканском регионе и Регионе Восточного Средиземноморья и национальные сотрудники категории специалистов на глобальном уровне (например, не менее 15 сотрудников в пересчете на полную ставку).
- (с) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)**  
2006-2015 гг. Оценка прогресса, достигнутого в решении задач, поставленных на 2015 г., будет продолжаться по меньшей мере до конца 2017 года.

<p><b>1. Резолюция EB120.R17</b> Профилактика неинфекционных болезней и борьба с ними: осуществление глобальной стратегии</p>		
<p><b>2. Связь с программным бюджетом</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Область работы</b></p> <p>Эпиднадзор, профилактика и лечение хронических неинфекционных болезней</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Ожидаемые результаты</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание поддержки странам в разработке политики и стратегий по предупреждению и лечению хронических неинфекционных болезней на национальном уровне, включая интеграцию мероприятий по первичной и вторичной профилактике в системы здравоохранения.</li> <li>2. Содействие и оказание поддержки в разработке многосекторальных стратегий и планов по активизации деятельности в области питания и физической активности в приоритетных странах.</li> <li>4. Действенное руководство и оказание поддержки в осуществлении механизма ВОЗ по эпиднадзору за хроническими неинфекционными болезнями и их факторами риска.</li> <li>5. Улучшение качества, доступности, сопоставимости и распространения данных о хронических неинфекционных болезнях и их основных изменяющихся факторах риска.</li> </ol> </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)</b></p> <p>Резолюция предоставляет механизм для достижения ожидаемых результатов 1, 2, 4 и 5, связанных с эпиднадзором, профилактикой и лечением хронических неинфекционных болезней.</p>	<p><b>Область работы</b></p> <p>Эпиднадзор, профилактика и лечение хронических неинфекционных болезней</p>	<p><b>Ожидаемые результаты</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание поддержки странам в разработке политики и стратегий по предупреждению и лечению хронических неинфекционных болезней на национальном уровне, включая интеграцию мероприятий по первичной и вторичной профилактике в системы здравоохранения.</li> <li>2. Содействие и оказание поддержки в разработке многосекторальных стратегий и планов по активизации деятельности в области питания и физической активности в приоритетных странах.</li> <li>4. Действенное руководство и оказание поддержки в осуществлении механизма ВОЗ по эпиднадзору за хроническими неинфекционными болезнями и их факторами риска.</li> <li>5. Улучшение качества, доступности, сопоставимости и распространения данных о хронических неинфекционных болезнях и их основных изменяющихся факторах риска.</li> </ol>
<p><b>Область работы</b></p> <p>Эпиднадзор, профилактика и лечение хронических неинфекционных болезней</p>	<p><b>Ожидаемые результаты</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание поддержки странам в разработке политики и стратегий по предупреждению и лечению хронических неинфекционных болезней на национальном уровне, включая интеграцию мероприятий по первичной и вторичной профилактике в системы здравоохранения.</li> <li>2. Содействие и оказание поддержки в разработке многосекторальных стратегий и планов по активизации деятельности в области питания и физической активности в приоритетных странах.</li> <li>4. Действенное руководство и оказание поддержки в осуществлении механизма ВОЗ по эпиднадзору за хроническими неинфекционными болезнями и их факторами риска.</li> <li>5. Улучшение качества, доступности, сопоставимости и распространения данных о хронических неинфекционных болезнях и их основных изменяющихся факторах риска.</li> </ol>	
<p><b>3. Финансовые последствия</b></p> <p>(a) <b>Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 207 075 000 долл. США</p> <p>(b) <b>Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 59 164 000 долл. США</p> <p>(c) <b>Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> 59 164 000 долл. США (все расходы)</p>		
<p><b>4. Административные последствия</b></p> <p>(a) <b>Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b></p> <p>Выполнение резолюции потребует участия всех уровней Организации, а осуществление мероприятий будет ориентировано на страны с низкими и средними доходами. Осуществление будет в основном ориентировано на 23 страны с низкими и средними доходами, на которые приходится 80% бремени хронических неинфекционных болезней в странах с низкими и средними доходами.</p> <p>(b) <b>Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)</b></p> <p>Не предусматриваются никакие дополнительные кадровые потребности.</p> <p>(c) <b>Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)</b></p> <p>Осуществление будет проводиться в течение периода 2007-2013 годов.</p>		

<b>1. Резолюция EB120.R21</b> Технологии здравоохранения	
<b>2. Связь с программным бюджетом</b>	
<b>Область работы</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>
Основные технологии здравоохранения	<p>2. Укрепление потенциала, а также вопросы качества и безопасности и доступа к соответствующим диагностическим препаратам, медицинским приборам, лабораторным службам (включая основные лабораторные тесты и обследования на ВИЧ-инфекцию, гепатит В и С), а также улучшение деятельности служб, занимающихся трансплантацией клеток, органов и тканей.</p> <p>4. Обеспечение поддержки в целях укрепления потенциала и разработки стандартных процедур и типовых перечней использованного основного медицинского оборудования.</p> <p>5. Оказание необходимого содействия и эффективной помощи в создании соответствующих компонентов электронной информации для использования в рамках систем медико-санитарной помощи</p> <p>Ожидаемые результаты 1 и 3 также имеют отношение к этой резолюции.</p>
<p><b>(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)</b></p>	
<p>Эта резолюция полностью соответствует вышеупомянутым ожидаемым результатам и увязана со всеми показателями, предусмотренными программным бюджетом на 2006-2007 годы. Учреждение комитета экспертов по технологиям здравоохранения соответствует стратегическому подходу к этой области работы, которая включает разработку политики и исследовательскую работу в области основных технологий здравоохранения в порядке оказания поддержки государствам-членам. Эта резолюция также тесно связана со всеми показателями, имеющими отношение к технологии, поскольку она предусматривает необходимость разработки широкой технологической программы без ее разбивки на конкретные технологии.</p>	
<b>3. Финансовые последствия</b>	
<p>(a) <b>Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> 5,2 млн. долл. США на двухгодичный период (4,1 млн. долл. США на покрытие расходов на персонал и 1,1 млн. долл. США на оперативные расходы, включая техническую помощь государствам-членам).</p> <p>(b) <b>Расчетная стоимость на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)</b> Общая расчетная стоимость составляет 3,9 млн. долл. США.</p> <p>(c) <b>Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести к существующим программным мероприятиям?</b> К существующим мероприятиям, финансируемым по линии фондов, выделенных штаб-квартире на кадровые ресурсы и деятельность в этой области, можно отнести 1,7 млн. долл. США.</p>	
<b>4. Административные последствия</b>	
<p>(a) <b>Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)</b></p> <p>Эта резолюция предполагает проведение реформы на всех уровнях Организации, в частности в регионах и странах, в которых нет ресурсов на финансирование эффективной программы в области технологии здравоохранения.</p>	

**(b) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)**

Семь дополнительных сотрудников, работающих на полную ставку, в масштабе всей Организации, а также шесть сотрудников, работающих на полставки. Один сотрудник категории специалистов и один сотрудник категории общего обслуживания, работающий на полставки, в штаб-квартире для оказания помощи в разработке руководящих принципов и стандартов в области технологии здравоохранения; шесть региональных консультантов и пять вспомогательных сотрудников, работающих на полставки, для работы в региональных бюро в целях оказания помощи в работе на региональном и страновом уровнях.

**(c) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)**

Эта резолюция будет осуществляться в качестве одного из компонентов постоянной программной работы в области основных технологий здравоохранения и в этой связи будет подвергаться той же периодической оценке, что и другие мероприятия ВОЗ в этой области.

**1. Решение EB120(1)** Подтверждение Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций общей рамочной программы Комиссии по международной гражданской службе, включая осуществление и стоимость поправок к Правилам о персонале

**2. Связь с программным бюджетом****Область работы**

Управление кадровыми ресурсами в ВОЗ

**Ожидаемый результат**

4. Обеспечение улучшения условий службы и доброжелательная политика в отношении персонала; система выплаты вознаграждений ВОЗ приведена в соответствие с ориентированной на полевые проекты системой Организации Объединенных Наций

**(Кратко указать связь с ожидаемыми результатами, общими показателями, целевыми показателями и базовым состоянием)**

Улучшенные условия службы, изложенные в предложении о реформе контрактов, представляют собой осуществление доброжелательной политики в отношении персонала, направленной на обеспечение такого положения, при котором Организация будет привлекать и сохранять сотрудников наивысшей квалификации.

**3. Финансовые последствия**

**(a) Общая расчетная стоимость осуществления резолюции в течение ее срока действия (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)** 8,6 млн. долл. США. Эти пересмотренные цифры связаны со снижением дополнительных расходов в результате улучшения условий службы сотрудников, работающих по временным контрактам, применяя принцип равной оплаты за равный труд, что не было предусмотрено в Программном бюджете на 2006-2007 годы. Задержка в осуществлении этих мер воздействует на уменьшение расходов, связанных с пособием на образование, подъемным пособием, отпуском на родину и пособием на поездку для получения образования. Расходы на будущие двухгодичные периоды будут учтены в рамках пересмотренных расходов на персонал, прогнозируемых для каждого бюджетного цикла, и будут соответствовать потребностям во временных функциях, которые будут предполагаться в это время.

**(b) Из расчетной стоимости на двухгодичный период 2006-2007 гг. (с округлением до ближайших 10 000 долл. США, включая персонал и мероприятия)** Расходы, указанные в подпункте (a), рассчитаны для 2007 г., что соответствует периоду осуществления предложенных новых мер.

**(c) Из расчетной стоимости, указанной в пункте (b), какую долю можно отнести**

**к существующим программным мероприятиям?** Никакие из предложенных дополнительных расходов невозможно отнести к существующим программным мероприятиям, так как все те, которых это касается, находятся в процессе преобразования ряда временных функций в должности для работы по срочным контрактам; поэтому указанная сумма представляет предполагаемое чистое увеличение по сравнению с нынешним бюджетом.

**4. Административные последствия**

**(a) Места осуществления (указать уровни Организации, на которых будет проводиться работа, и, в соответствующих случаях, конкретные регионы)**

Работа будет проводиться во всей Организации с помощью пересмотренных планов по кадровым ресурсам - от региональных бюро до штаб-квартиры.

**(b) Дополнительные кадровые потребности (указать дополнительные кадровые потребности в пересчете на полный рабочий день с указанием необходимой квалификации)**

Осуществление предложенной реформы контрактов не требует дополнительных кадровых ресурсов.

**(c) Сроки (указать примерные сроки для осуществления и оценки)**

Осуществление будет происходить в течение 2007 года.