



Кадровые ресурсы: ежегодный доклад

Доклад Секретариата

1. В настоящем докладе представлена ситуация в области кадровых ресурсов по состоянию на 31 декабря 2013 г. в следующих областях: кадровая структура; расходы на персонал; кадровая структура по внештатным сотрудникам; расходы на внештатных сотрудников; категории сотрудников в разбивке по типу бюро; распределение сотрудников по признаку пола; географическая представленность; возраст, уровень поста, продолжительность службы и текучесть кадров; прием на работу; мобильность кадров по регионам ВОЗ; и Глобальная инициатива по ликвидации полиомиелита.

2. При необходимости картина трудовых ресурсов сопоставляется с соответствующими характеристиками на 31 декабря 2012 года¹. Если не указано иное, все данные в настоящем разделе относятся к сотрудникам, работающим по срочным или постоянным контрактам (далее для простоты обе эти категории обозначаются как «долгосрочные контракты», с тем чтобы отличить их от временных контрактов)².

3. Информация о развитии ситуации в области управления кадровыми ресурсами в 2013 г. приводится в документах «Программный бюджет на 2012-2013 гг.: оценка исполнения» (A67/42) и «Доклад о ходе осуществления реформы» (A67/4).

Кадровая структура

4. По состоянию на 31 декабря 2013 г. в ВОЗ насчитывалось в общей сложности 7296 сотрудников, работающих во всем мире, из которых 6452 работали по долгосрочным контрактам и 844 – по временным контрактам (см. Таблицу 1). Из тех, кто работал по долгосрочным контрактам, 2143 (33,2%) относились к категории специалистов и выше, 905 (14,0%) – к категории национальных сотрудников категории специалистов и 3404 (52,8%) – к категории общего обслуживания. Численность сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, сократилась на 97 человек

¹ См. документ A66/36.

² Эта цифра включает сотрудников, работающих в специальных программах и механизмах сотрудничества, принимаемых ВОЗ. Она также включает сотрудников ПАОЗ/АМРБ, финансируемых за счет ВОЗ, но не включает сотрудников в Регионе стран Америки, финансируемых за счет ПАОЗ, а также сотрудников МАИР или любого другого учреждения, находящегося под административным управлением ВОЗ.

(1,5%) по сравнению с численностью этих сотрудников в штатном расписании по состоянию на 31 декабря 2012 года¹.

5. По состоянию на 31 декабря 2013 г. по временным контрактам работали 844 сотрудника, то есть на 55 сотрудников больше, чем по состоянию на 31 декабря 2012 года. В настоящее время временные сотрудники составляют 11,6% от общей численности кадрового состава, по сравнению с 10,8% на 31 декабря 2012 года.

6. В Таблице 2 показано распределение сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, в разбивке по основным бюро², классификационным категориям и полу.

Расходы на персонал

7. В 2013 г. расходы на персонал и другие кадровые расходы составили 890,5 млн. долл. США или 39,4% от общих расходов Организации в размере 2 261 млн. долл. США³. В разбивке по основным бюро расходы на персонал составили: штаб-квартира – 390,5 млн. долл. США⁴; Региональное бюро для стран Африки – 202,6 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Америки – 43,7 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии – 52,3 млн. долл. США; Европейское региональное бюро – 64,2 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья – 78,3 млн. долл. США; и Региональное бюро для стран Западной части Тихого океана – 58,9 млн. долл. США. На Рисунке 1 приводятся данные о расходах на персонал по основным бюро.

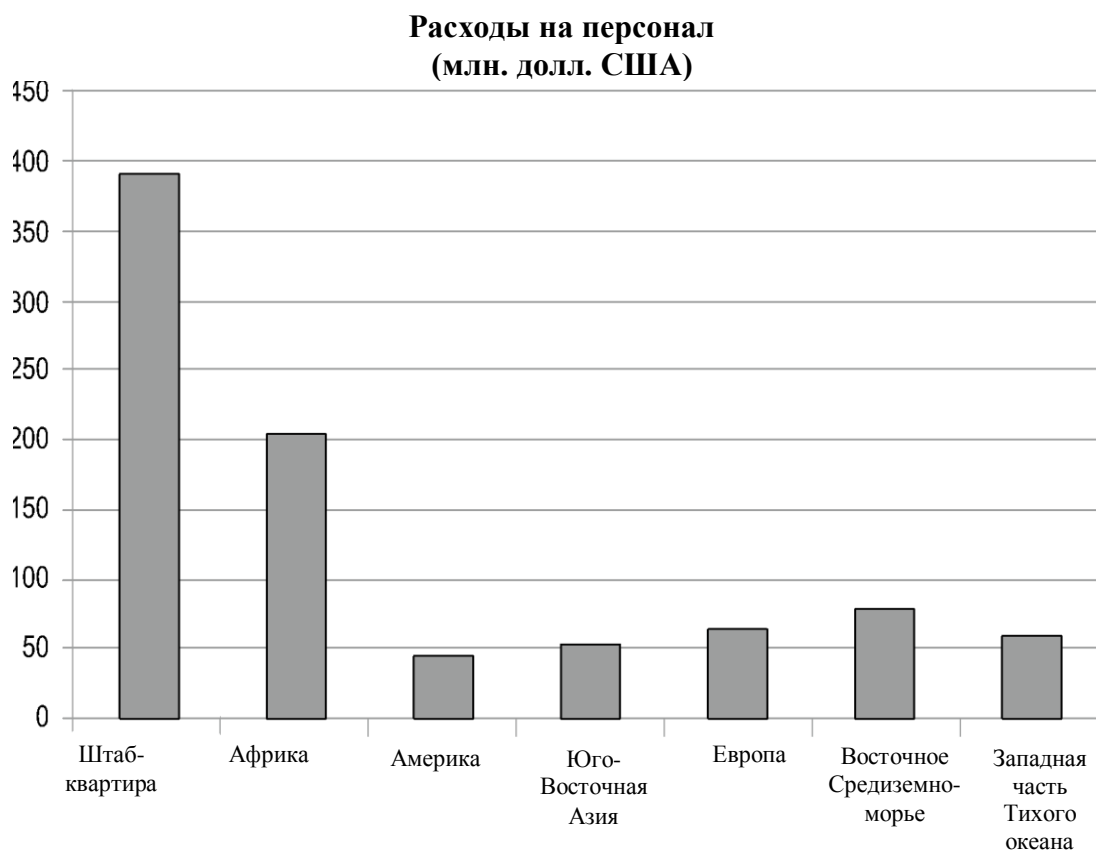
¹ См. документ A66/36.

² В Глобальной системе управления «основными бюро» именуются регионы ВОЗ и штаб-квартира.

³ См. документ A67/43.

⁴ Эту цифру следует сопоставить с суммой 428,5 млн. долл. США за 2012 г., которая в документе A66/36 была ошибочно представлена как 301 млн. долл. США.

Рисунок 1. Расходы на персонал по основным бюро



Кадровая структура по внештатным сотрудникам

8. Как показано в Таблице 13¹, число лиц, работающих по контрактам с внештатными сотрудниками (расчетные данные в эквивалентах полной занятости приводятся в скобках), по типам контрактов было следующим: соглашения о выполнении работ – 4501 (312); консультанты – 1015 (168); и специальные соглашения о предоставлении услуг – 3540 (3046)².

9. Соглашение о выполнении работ используется для привлечения работников или компаний в целях предоставления соответствующих услуг или подготовки конкретной продукции. Во всех случаях индивидуальному подрядчику выплачивается фиксированная сумма или соответствующая максимальная сумма; индивидуальный подрядчик, как правило, не работает в помещениях ВОЗ, не выполняет работу, которая предполагает необходимость постоянного технического руководства со стороны ВОЗ, и не предпринимает поездок от имени ВОЗ (помимо эпизодических визитов в служебные помещения ВОЗ в целях представления или обсуждения соответствующих аспектов

¹ Имеется на веб-сайте: http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

² В отличие от предыдущих лет в Таблице 13 указывается число лиц, работающих по контрактам с внештатными сотрудниками, а не общее число заключенных контрактов.

работы с сотрудниками ВОЗ). Соглашение о выполнении работ заключается на любой период времени от одного дня и более.

10. В качестве консультантов могут привлекаться признанные авторитетные учреждения или специалисты в конкретной области, которые принимаются на работу в качестве технических советников или консультантов и зачастую приносят уникальный опыт в интересах Организации. Такие контракты не должны дублировать работу штатных сотрудников. Контракт консультанта может заключаться на любой период времени от одного дня и более.

11. Специальное соглашение о предоставлении услуг представляет собой контракт между Организацией и гражданином принимающей страны или лицом, постоянно в ней проживающим, для использования его услуг по выполнению длительных или кратких заданий в процессе реализации конкретного национального проекта или мероприятия. Специальные соглашения о предоставлении услуг обычно заключаются на срок 12 месяцев.

12. В Таблице 14¹ приводятся данные о младших сотрудниках категории специалистов, работающих по контрактам, заключенным с Программой развития Организации (ПРООН). Программа младших сотрудников категории специалистов обеспечивает привлечение молодых специалистов, желающих посвятить свою профессиональную карьеру делу международного развития и приобрести практический опыт работы в области многостороннего технического сотрудничества. Младшие сотрудники категории специалистов получают, как правило, спонсорскую поддержку на начальный двухгодичный период, который, по решению государственных органов их стран, может быть продлен частично или полностью на третий год.

Расходы на внештатных сотрудников

13. В 2013 г. стоимость индивидуальных контрактов с внештатными сотрудниками составила 115,6 млн. долл. США, или 5% от общих расходов Организации. Из общей стоимости индивидуальных контрактов с внештатными сотрудниками соглашения о выполнении работ составляли 35%, специальные соглашения о предоставлении услуг – 46,2% и контракты с консультантами – 18,8%. Общие расходы на контрактные услуги по основным бюро составили: штаб-квартира – 29,0 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Африки – 19,6 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии – 23,6 млн. долл. США; Европейское региональное бюро – 8,3 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья – 23,5 млн. долл. США; и Региональное бюро для стран Западной части Тихого океана – 11,6 млн. долл. США².

¹ Имеется на веб-сайте: http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

² Данные по Региональному бюро для стран Америки отсутствуют.

Категории сотрудников в разбивке по типу бюро

14. По состоянию на 31 декабря 2013 г. 23,4% сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, числились в штаб-квартире (из которых 2,5% работали в сегменте специальных программ и механизмов сотрудничества), 25,6% – в региональных бюро и 51,0% – в страновых бюро (см. Рисунок 2). Соответствующие цифры по состоянию на 31 декабря 2012 г. составляли: 24,1% – штаб-квартира, 24,3% – региональные бюро и 51,6% – страновые бюро.

Рисунок 2. Распределение сотрудников с долгосрочными контрактами по состоянию на 31 декабря 2013 г. в разбивке по типу бюро



Распределение сотрудников по признаку пола

15. В течение последних 10 лет отмечается устойчивый рост представленности женщин в категории специалистов и выше; этот показатель повысился с 33,6% до 40,8%.

16. По состоянию на 31 декабря 2013 г. из 2143 сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, 875 (40,8%) составляли женщины и 1268 (59,2%) – мужчины. Это свидетельствует об улучшении гендерного баланса по сравнению с 31 декабря 2012 г., когда женщины составляли 39,5%, а мужчины – 60,5%. На Рисунках 3 и 4, соответственно, продемонстрировано устойчивое улучшение гендерного баланса в динамике по времени и прогнозируемые изменения в направлении достижения гендерного паритета в категории специалистов и выше.

Рисунок 3. Динамика изменения доли женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, 1990-2013 гг.

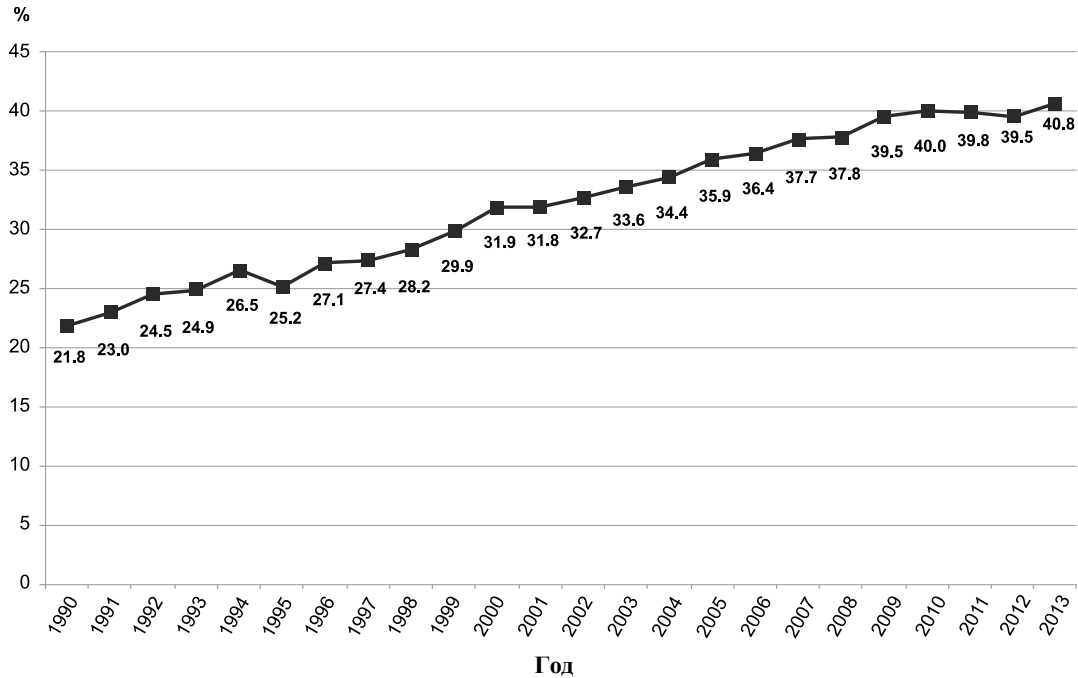
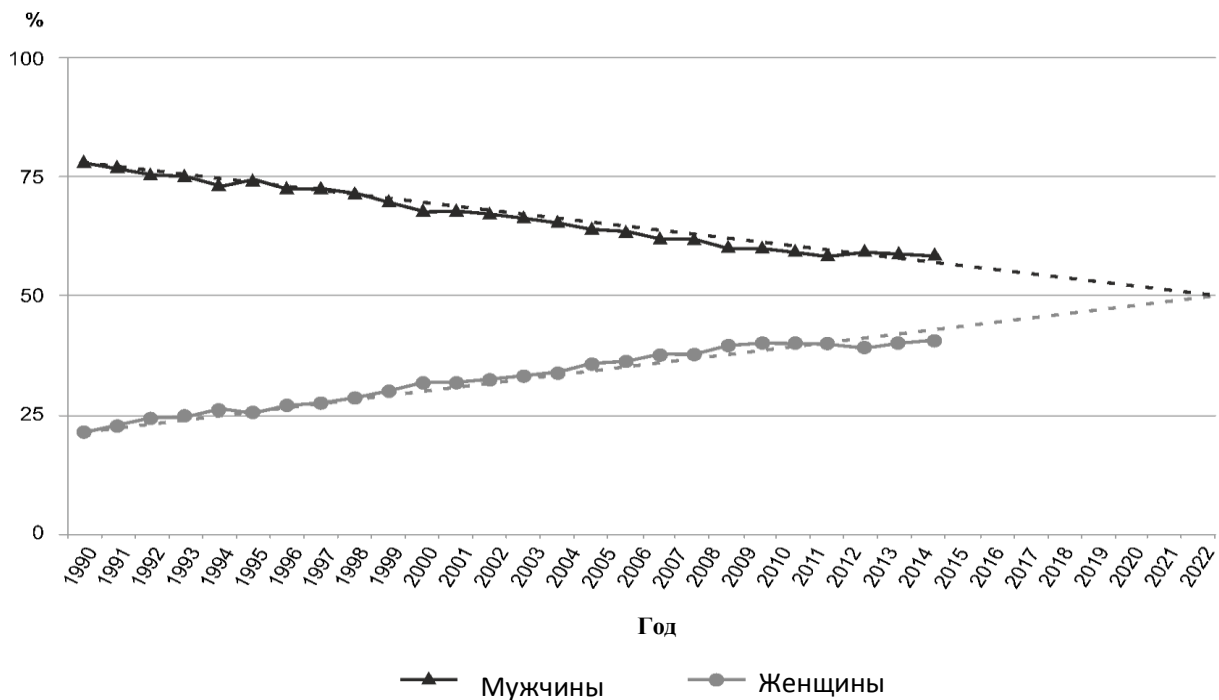


Рисунок 4. Прогноз тенденции в сторону достижения гендерного паритета в категории специалистов и выше

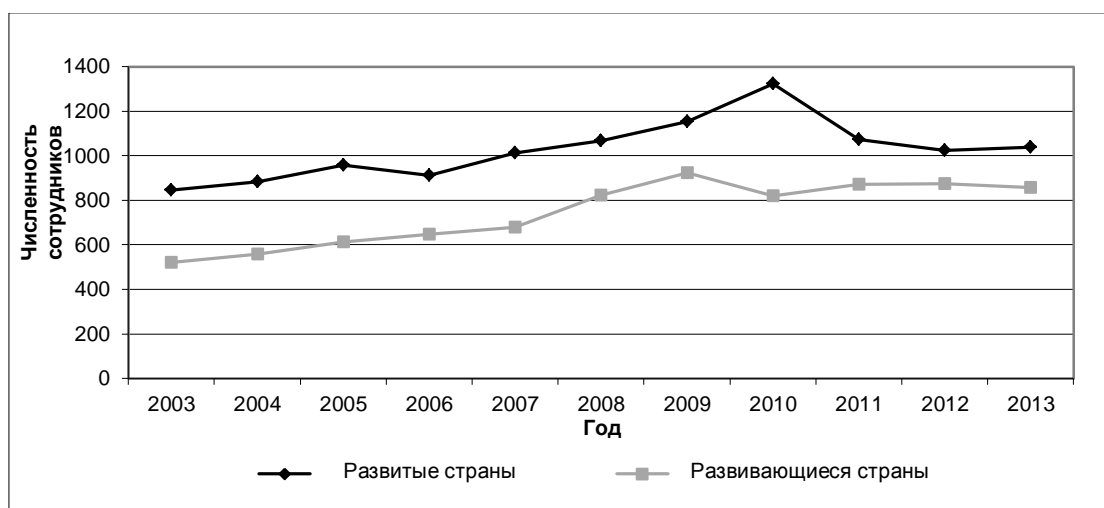


17. Среди национальных сотрудников категории специалистов процент женщин по состоянию на 31 декабря 2013 г. увеличился (36,5% по сравнению с 35,9% на 31 декабря 2012 г.). В категории общего обслуживания женщины составляли 52,9% от общего числа сотрудников, что на 0,5% больше, чем 31 декабря 2012 года.

Географическая представленность

18. По состоянию на 31 декабря 2013 г. из числа учтенных по критерию географической представленности сотрудников категории специалистов и выше 44,4% являлись представителями развивающихся стран и 55,6% – представителями развитых стран (динамика изменения по времени приводится на Рисунке 5).

Рисунок 5. Динамика изменения числа сотрудников категории специалистов и выше, занимающих должности, учитываемые в целях географической представленности, 2003-2013 гг.



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

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

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

² Резолюция WHA66.15.

³ См. <http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/trends/index.shtml> (по состоянию на 20 марта 2014 г.).

21. Показатели географической представленности рассчитываются Организацией на основе всего лингвистического персонала, занимающего должности категории специалистов и выше, независимо от их местонахождения или источника финансирования, за исключением сотрудников МАИР и ПАОЗ, имеющих отдельные бюджеты; структур, административное обслуживание которых обеспечивает штаб-квартира и сотрудники которых заключают контракты с ВОЗ, такие как специальные программы и механизмы сотрудничества (например, альянсы и партнерства), ЮНЭЙДС, Международного вычислительного центра, Международного фонда для закупки лекарственных средств (ЮНИТЭЙД) и Африканской программы борьбы с онхоцеркозом; а также прикомандированных сотрудников, работа которых оплачивается правительствами или учреждениями их стран.

22. По состоянию на 31 декабря 2013 г. из 196 государств-членов (включая два ассоциированных члена) 96 были в рамках желаемых квот представленности; 34 государства-члена (включая два ассоциированных члена) не были представлены; 17 были недостаточно представлены; и 49 избыточно представлены (см. Таблицу 3).

23. На Рисунке 6 показаны 20 государств-членов с наибольшей представленностью в категории специалистов и выше. В совокупности они составляют 53,9% сотрудников в данной категории. Перепредставленные страны имеются во всех регионах ВОЗ.

Рисунок 6. Государства-члены с наивысшей представленностью в категории специалистов и выше



24. В таблицах 4a-f¹ приведены данные о представленности государств-членов каждого региона (данные не включают сотрудников, находящихся на должностях, финансируемых страной их гражданства). За период после предыдущего ежегодного доклада по состоянию на 31 декабря 2012 г. произошли следующие изменения:

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

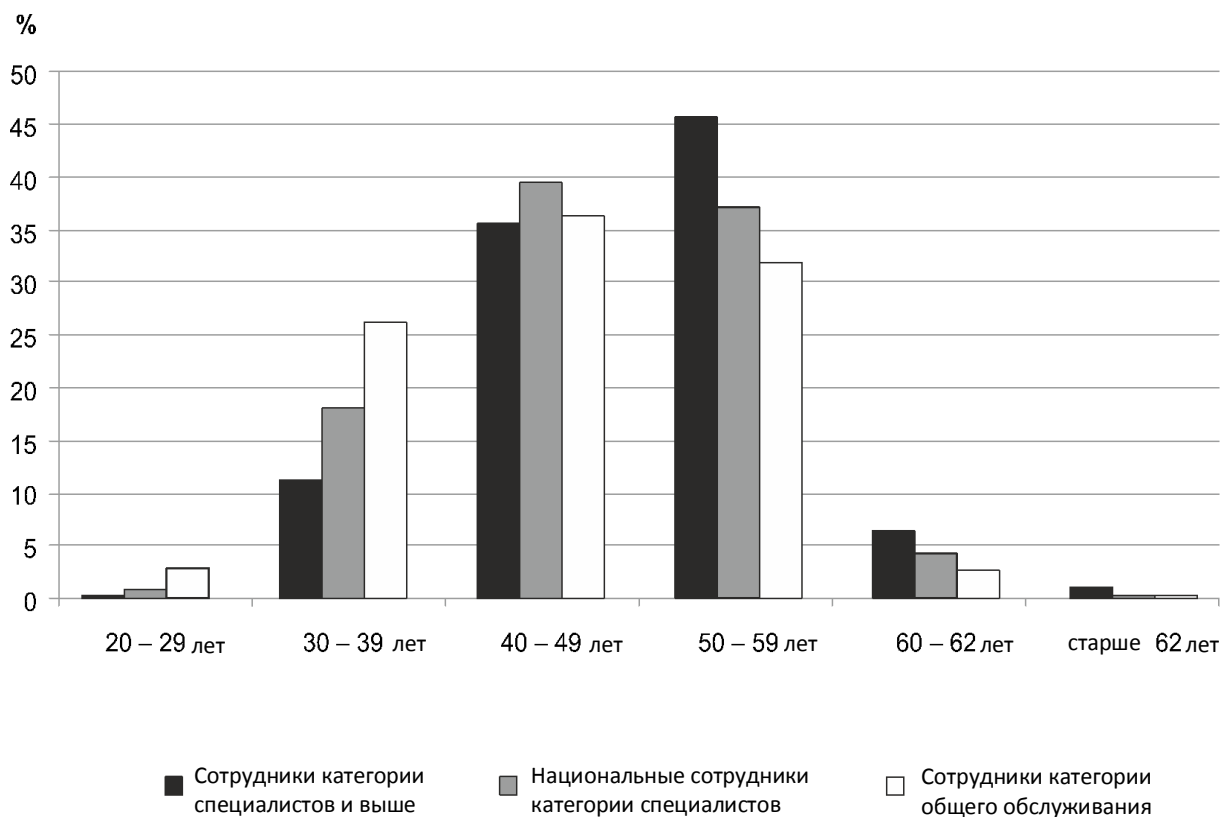
25. В Таблице 5¹ показано распределение сотрудников по должностям, не учитываемым в отношении географической представленности, а именно: сотрудники, работающие в специальных программах или механизмах сотрудничества; сотрудники, прикомандированные из их стран или учреждений; и сотрудники языковых служб, такие как переводчики и редакторы.

Возраст, уровень поста, продолжительность службы и текучесть кадров

26. По состоянию на 31 декабря 2013 г. лица моложе 50 лет составляли 46,9% среди сотрудников категории специалистов и выше; 58,3% среди национальных сотрудников категории специалистов; и 65,3% среди сотрудников категории общего обслуживания (см. Таблицы 6 и 7¹ и Рисунок 7).

¹ Имеется на веб-сайте: http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

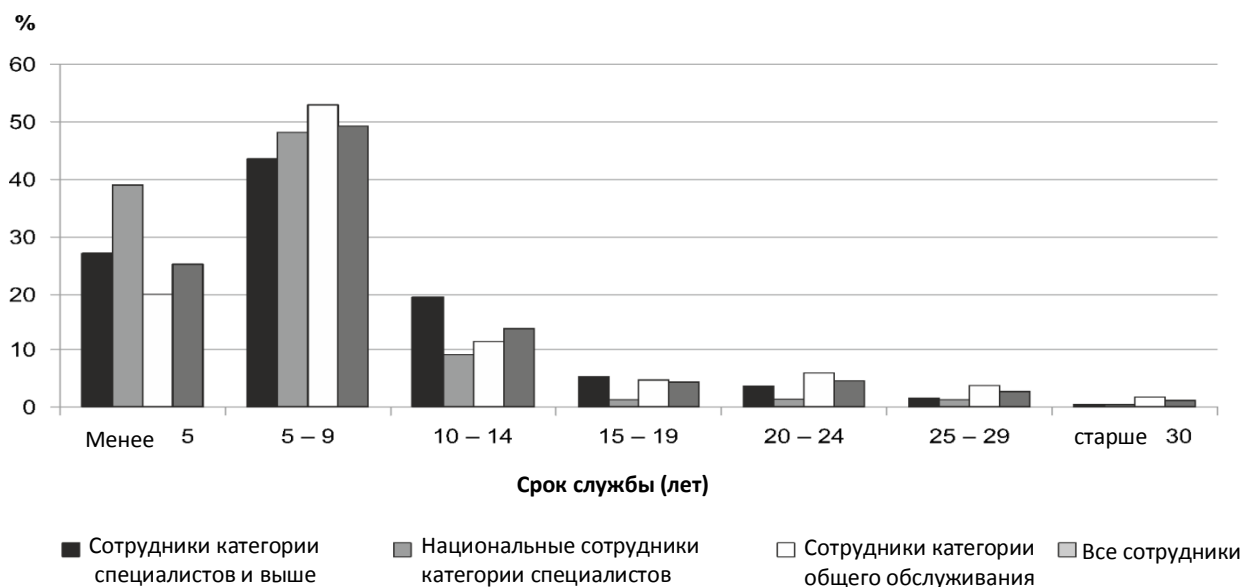
Рисунок 7. Распределение сотрудников по возрасту и категориям



27. На Рисунке 8 и в Таблице 8 представлено распределение сотрудников по продолжительности службы и категориям по состоянию на 31 декабря 2013 года. В процентном отношении распределение сотрудников по продолжительности службы было следующим: менее пяти лет – 18,3%, 5-9 лет – 54,1%, 10-14 лет – 14,7% и более 15 лет – 12,8%¹.

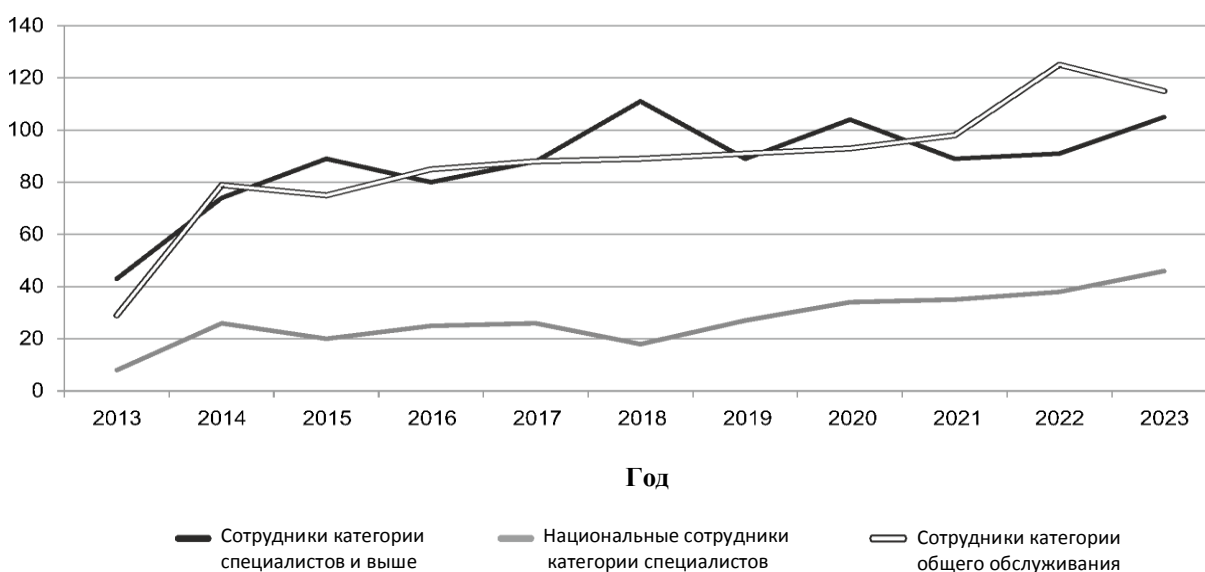
¹ Имеется на веб-сайте: http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

Рисунок 8. Распределение сотрудников по продолжительности службы и категориям



28. В соответствии с текущими прогнозами (Таблица 10 и Рисунок 9), 973 сотрудника, что составляет 15,1% от общих кадровых ресурсов, должны выйти на пенсию в течение последующих пяти лет (включая 20,6% сотрудников категории специалистов и выше). В течение последующих 10 лет 2153 сотрудника, или 33,4% от общих кадровых ресурсов, должны выйти на пенсию (включая 42,9% сотрудников категории специалистов и выше). На Рисунке 9 показана динамика выхода на пенсию в течение каждого календарного года.

Рисунок 9. Прогнозируемое число сотрудников, которые выйдут на пенсию в последующие 10 лет



Прием на работу

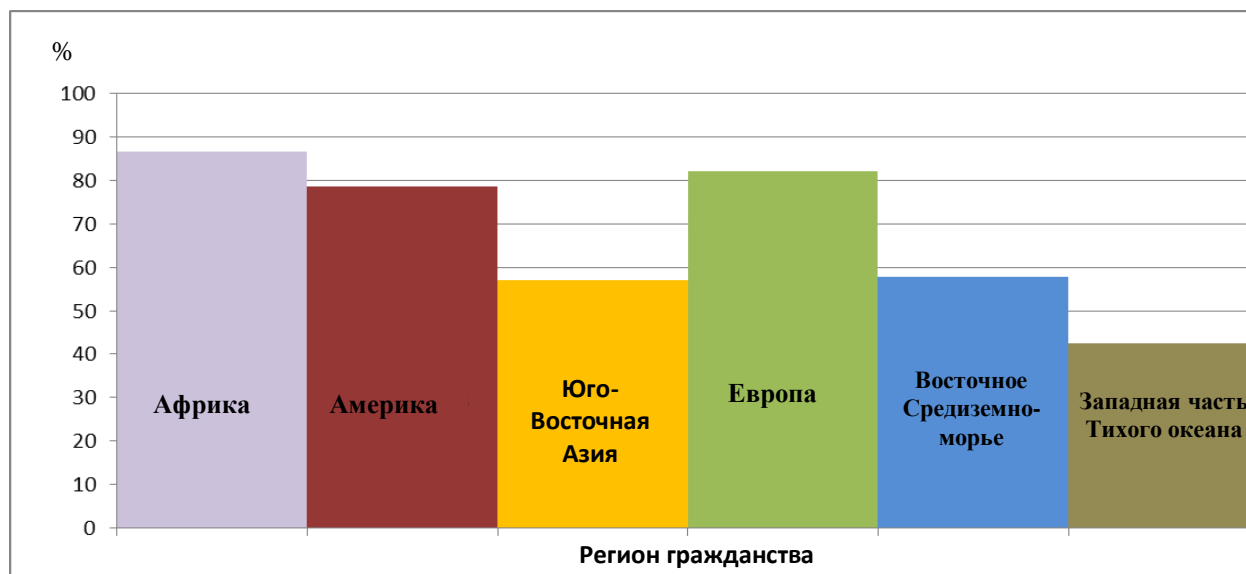
29. В 2013 г. на должности категории специалистов и выше были назначены 128 новых сотрудников. Из них 79 (61,7%) были приняты по внешнему найму (в том числе 11 были назначены в порядке межучрежденческого служебного перевода), а 49 (38,3%) назначений включали преобразование имеющихся временных контрактов. Среди новых назначенных сотрудников 36,7% являлись выходцами из стран, которые ранее были не представлены или недостаточно представлены. В 2013 г. средняя продолжительность времени с момента первоначального объявления вакансии на данную должность и до принятия окончательного решения составляла на уровне всей Организации 3,8 месяца.

30. В Таблице 9 представлены данные о кадровых назначениях¹. Из общего числа новых назначений во всех категориях в 2013 г. 49,3% приходилось на женщин. В категории специалистов и выше доля женщин, назначенных на эти должности, составляла 51,6%; среди национальных сотрудников категории специалистов - 28,8% и в категории общего обслуживания – 61,9%.

Мобильность сотрудников между регионами ВОЗ

31. В Таблице 11¹ представлено число сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро и региону гражданства. Сотрудники в каждом месте службы представлены по региону их гражданства, сотрудники из каждого региона представлены по месту службы. Сохраняется тенденция приема на работу сотрудников в том регионе, выходцами из которого они являются (см. также Рисунки 10 и 11).

Рисунок 10. Процент сотрудников по регионам, работающих в пределах региона своего гражданства (категории специалистов и выше)



¹ Имеется на веб-сайте: http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

Рисунок 11. Распределение сотрудников, работающих в штаб-квартире, по регионам их гражданства (категории специалистов и выше)

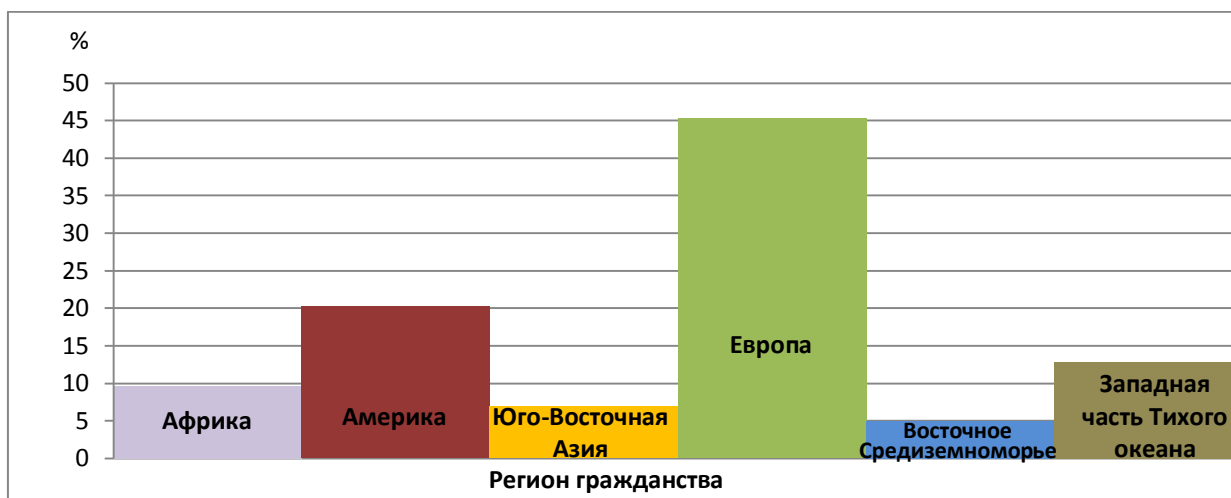
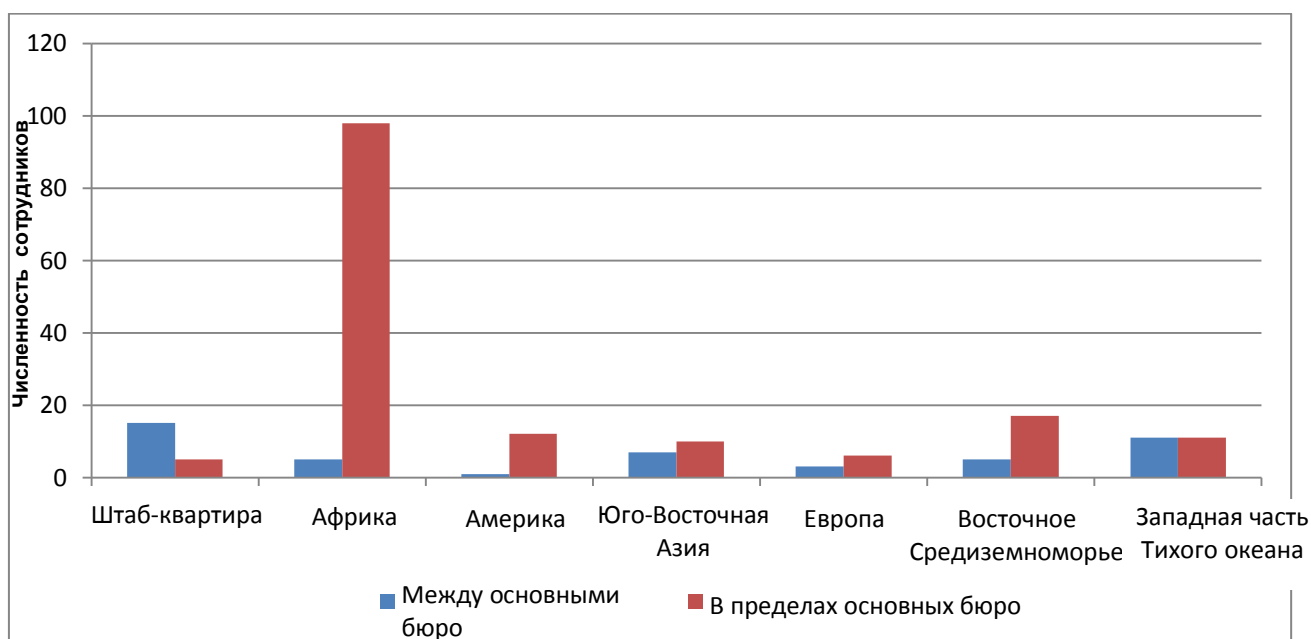


Рисунок 12. Изменение места службы в период с 1 января по 31 декабря 2013 г. между основными бюро или в пределах основных бюро¹



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

32. В Таблице 12¹ и на Рисунке 12 представлены подробные данные о перемещении сотрудников в пределах Организации в период с 1 января 2013 г. по 31 декабря 2013 года. Самый высокий уровень мобильности наблюдался в Африканском регионе (50%, из которых 97,0% приходилось на перемещения в пределах Региона).

33. Как видно из Таблицы 12, изменение места прохождения службы коснулось 206 сотрудников, что составляет 9,6% от всего числа сотрудников категории специалистов и выше. Из 206 перемещений 47 осуществлялись между основными бюро, включая 17 перемещений из штаб-квартиры в регионы и 15 из регионов в штаб-квартиру. Сто пятьдесят девять сотрудников были перемещены в пределах одного и того же основного бюро.

Рисунок 13. Распределение сотрудников категории специалистов и выше, перемещаемых между основными бюро (47 перемещений)

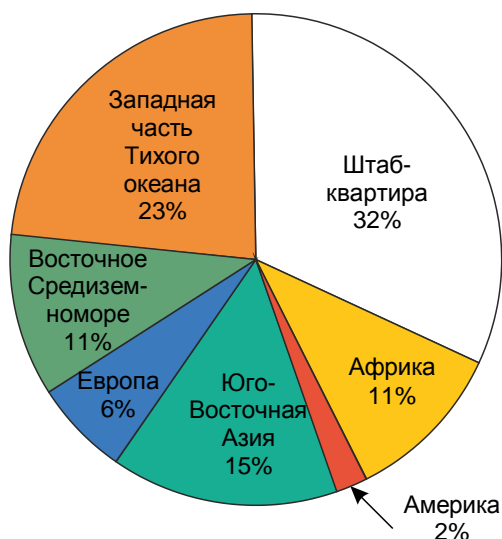
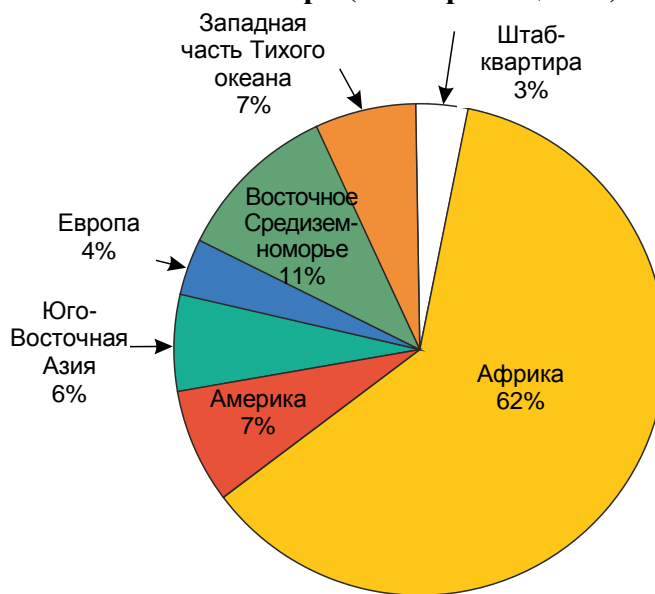


Рисунок 14. Распределение сотрудников категории специалистов и выше, перемещаемых в пределах основных бюро (159 перемещений)



Глобальная инициатива по ликвидации полиомиелита

34. Значительная доля трудовых ресурсов Организации функционирует в рамках Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита. Стратегический план ликвидации полиомиелита и осуществления завершающего этапа в 2013-2018 гг. обеспечивает комплексный подход к завершению работы по ликвидации полиомиелита. Этот план предусматривает использование инфраструктуры кадровых ресурсов, созданной за последние 25 лет, для ликвидации этой болезни и оказания поддержки другим инициативам. В январе 2013 г., в ходе рассмотрения поправок к Положениям о персонале и Правилам о персонале Исполнительным комитетом на его Сто тридцать второй сессии, Секретариату было предложено провести независимое изучение

¹ Имеется на веб-сайте: http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

финансовых рисков, связанных с компонентом Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита, касающимся кадровых ресурсов, в условиях планируемого завершения программы борьбы с полиомиелитом в 2018 году. В мае 2013 г. Комитет Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам предложил, чтобы доклады по кадровым ресурсам в будущем включали обновленные данные о ситуации, и высказал пожелание ознакомиться с результатами проводимого исследования и предложениями Секретариата по поводу способов смягчения таких рисков¹. Независимое изучение рисков было проведено в период с июля по октябрь 2013 г., и его результаты приводятся в Приложении к настоящему докладу.

35. В январе 2014 г. Комитет Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам рекомендовал Исполнительному комитету принять к сведению промежуточный ежегодный доклад о кадровых ресурсах за 2013 г. и предложил Секретариату выполнить полностью план действий, разработанный им для сокращения финансовых обязательств, связанных с кадровыми ресурсами, финансируемыми за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, и управления этими обязательствами, включая создание плана по сокращению этих кадровых ресурсов в соответствии с основными этапами стратегического плана ликвидации полиомиелита и осуществления завершающего этапа в 2013-2018 гг., и на основе этого плана уточнить оценки в отношении фонда выходных пособий и определить варианты для его финансирования².

36. На своей Сто тридцать четвертой сессии в январе 2014 г. Исполнительный комитет принял указанный доклад к сведению, а Секретариат подтвердил, что он представит Шестьдесят седьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2014 г. дополнительные данные, касающиеся, в частности, плана в отношении управления финансовыми обязательствами.

37. Более подробная информация в отношении Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита приводится в докладе Секретариата, озаглавленном «Полиомиелит: усиление деятельности в рамках глобальной инициативы по ликвидации» (документ A67/38).

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

38. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению

¹ См. документ A66/60.

² См. документ EВ134/3.

УКАЗАТЕЛЬ ТАБЛИЦ

39. Таблицы 1, 2, 3, 10 и 15 приводятся в настоящем докладе и выделены ниже **жирным шрифтом**. Все остальные пронумерованные таблицы приводятся на веб-сайте ВОЗ на странице «**Информация о ВОЗ – Ресурсы и планирование**»¹ (если не указано иное, вся информация представлена по состоянию на 31 декабря 2013 г).

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

¹ См. http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

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

Category	Headquarters	<i>Special programmes and collaborative arrangements^a</i>	Africa	The Americas ^b	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Staff holding long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional and higher category staff	339	28	123	105	40	75	85	86	881
National professional officers	21	0	357	5	22	30	51	44	530
General service staff	194	6	554	43	102	56	144	150	1 249
Total	554	34	1 034	153	164	161	280	280	2 660
Continuing appointments									
Professional and higher category staff	618	25	223	16	88	116	90	86	1 262
National professional officers	30	0	226	1	20	44	29	25	375
General service staff	516	12	705	9	259	138	326	190	2 155
Total	1 164	37	1 154	26	367	298	445	301	3 792
Total number of staff holding long-term appointments	1 718	71	2 188	179	531	459	725	581	6 452
Staff holding short-term appointments									
Temporary appointments under SR 420.4									
Professional and higher category staff	146	26	59	7	41	18	83	23	403
National professional officers	1	0	30	0	65	1	14	10	121
General service staff	74	5	47	3	113	3	22	26	293
Total	221	31	136	10	219	22	119	59	817
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional and higher category staff	3	1	0	0	0	0	0	0	4
National professional officers	0	0	0	0	0	0	0	1	1
General service staff	4	0	2	0	1	0	0	15	22
Total	7	1	2	0	1	0	0	16	27
Total number of temporary appointments	228	32	138	10	220	22	119	75	844
Total number of staff	1 946	103	2 326	189	751	481	844	656	7 296

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

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

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

Professional and higher category staff

Region	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1			D2			UG			Total			Percentage			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M
Headquarters	0	0	0	8	27	35	65	105	170	152	181	333	201	111	312	53	19	72	21	4	25	7	3	10	507	450	957	53.0	47.0		
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	2	4	3	13	16	7	6	13	8	6	14	2	1	3	1	2	3	0	0	0	23	30	53	43.4	56.6		
Africa	0	0	0	7	3	10	30	14	44	122	41	163	72	16	88	31	8	39	0	1	1	1	0	1	263	83	346	76.0	24.0		
The Americas	0	1	1	4	5	9	6	7	13	45	38	83	8	5	13	1		1	0	0	0	0	1	1	64	57	121	52.9	47.1		
South-East Asia	0	0	0		1	1	6	2	8	25	8	33	42	23	65	17	2	19	0	1	1	1		1	91	37	128	71.1	28.9		
Europe	2	7	9	8	15	23	21	18	39	26	28	54	22	23	45	13	6	19	1		1	0	1	1	93	98	191	48.7	51.3		
Eastern Mediterranean	2	1	3	3	7	10	13	10	23	37	16	53	33	19	52	23	5	28	4	1	5	1	0	1	116	59	175	66.3	33.7		
Western Pacific	0	0	0	1	1	2	4	7	11	46	23	69	44	23	67	13	7	20	2	0	2	1	0	1	111	61	172	64.5	35.5		
Total	4	9	13	33	61	94	148	176	324	460	341	801	430	226	656	153	48	201	29	9	38	11	5	16	1 268	875	2 143	59.2	40.8		
Percentage by grade	30.8	69.2	100.0	35.1	64.9	100.0	45.7	54.3	100.0	57.4	42.6	100.0	65.5	34.5	100.0	76.1	23.9	100.0	76.3	23.7	100.0	68.8	31.3	100.0	59.2	40.8	100.0				
Percentage of total			0.6			4.4			15.1			37.4			30.6			9.4			1.8			0.7			100.0				

National professional officers

Region	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters ^b	1	2	3	16	15	31	9	8	17	0	0	0	26	25	51	51.0	49.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Africa	9	3	12	134	40	174	265	122	387	9	1	10	417	166	583	71.5	28.5
The Americas	0	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	2	3	3	6	50.0	50.0
South-East Asia	4	2	6	5	6	11	11	10	21	4	0	4	24	18	42	57.1	42.9
Europe	3	3	6	13	24	37	11	20	31	0	0	0	27	47	74	36.5	63.5
Eastern Mediterranean	3	2	5	29	18	47	15	8	23	4	1	5	51	29	80	63.8	36.3
Western Pacific	1	9	10	11	14	25	14	18	32	1	1	2	27	42	69	39.1	60.9
Total	21	22	43	209	118	327	326	186	512	19	4	23	575	330	905	63.5	36.5
Percentage by grade	48.8	51.2	100.0	63.9	36.1	100.0	63.7	36.3	100.0	82.6	17.4	100.0	63.5	36.5	100.0		
Percentage of total			4.8			36.1			56.6			2.5			100.0		

General service staff

Region	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M
Headquarters	1		1	2		2	16	6	22	23	103	126	63	291	354	49	147	196	2	7	9	156	554	710	22.0	78.0		
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>			0			0			0		7	7	2	5	7		4	4			0	2	16	18	11.1	88.9		
Africa	20	8	28	437	8	445	98	16	114	51	81	132	52	119	171	76	125	201	90	78	168	824	435	1 259	65.4	34.6		
The Americas			0			0			0	1	9	10	1	13	14	8	17	25	1	2	3	11	41	52	21.2	78.8		
South-East Asia	4	1	5	58		58	32	9	41	27	30	57	41	65	106	33	18	51	32	12	44	227	135	362	62.7	37.3		
Europe			0	10		10	15	1	16	1	19	20	25	91	116	10	20	30	1	1	2	62	132	194	32.0	68.0		
Eastern Mediterranean	31	2	33	47	1	48	45	1	46	26	69	95	34	107	141	34	37	71	12	24	36	229	241	470	48.7	51.3		
Western Pacific	2	5	7	19		19	23	8	31	5	62	67	10	94	104	27	56	83	7	22	29	93	247	340	27.4	72.6		
Total	58	16	74	573	9	582	229	41	270	134	380	514	228	785	1 013	237	424	661	145	146	291	1 604	1 801	3 405	47.1	52.9		
Percentage by grade	78.4	21.6	100.0	98.5	1.5	100.0	84.8	15.2	100.0	26.1	73.9	100.0	22.5	77.5	100.0	35.9	64.1	100.0	49.8	50.2	100.0	47.1	52.9	100.0				
Percentage of total			2.2			17.1			7.9			15.1			29.8			19.4			8.5			100.0				

M – male, F – female, T – total

^a Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes).^b National professional officers appearing under Headquarters are located in offices outside Geneva (such as Addis Ababa, Kobe, and Kuala Lumpur).

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

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

Europe	Andorra Cyprus Kyrgyzstan Luxembourg Monaco Montenegro San Marino	Austria Greece Israel Norway Poland Portugal Russian Federation Slovakia Turkey	Belgium Denmark France Germany Ireland Italy Netherlands Sweden Switzerland United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar United Arab Emirates	Saudi Arabia	Egypt Iran (Islamic Republic of) Jordan Lebanon Pakistan Sudan Tunisia
Western Pacific	Brunei Darussalam Cook Islands Kiribati Lao People's Democratic Republic Marshall Islands Micronesia (Federated States of) Nauru Niue Palau Samoa Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan Republic of Korea Singapore	Australia New Zealand Philippines

*Associate Member.

ТАБЛИЦА 10. ПРОГНОЗЫ В ОТНОШЕНИИ ВЫХОДА СОТРУДНИКОВ НА ПЕНСИЮ^a

Region	Category	Total staff as at 31 December 2013	Staff due to retire							
			By 31 December 2014 (1 year)		By 31 December 2016 (3 years)		By 31 December 2018 (5 years)		By 31 December 2023 (10 years)	
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	P	957	29	3.0	91	9.5	165	17.2	375	39.2
	NPO	51	0	0.0	1	2.0	1	2.0	2	3.9
	GS	710	14	2.0	60	8.5	106	14.9	212	29.9
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	53	1	1.9	3	5.7	6	11.3	15	28.3
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	GS	18	1	5.6	3	16.7	5	27.8	10	55.6
Africa	P	346	17	4.9	54	15.6	97	28.0	187	54.0
	NPO	583	19	3.3	53	9.1	83	14.2	213	36.5
	GS	1 259	32	2.5	88	7.0	148	11.8	367	29.2
The Americas	P	121	5	4.1	18	14.9	32	26.4	56	46.3
	NPO	6	1	16.7	2	33.3	5	83.3	5	83.3
	GS	52	4	7.7	9	17.3	19	36.5	28	53.8
South-East Asia	P	128	7	5.5	24	18.8	39	30.5	73	57.0
	NPO	42	3	7.1	5	11.9	8	19.0	21	50.0
	GS	362	12	3.3	35	9.7	58	16.0	107	29.6
Europe	P	191	4	2.1	7	3.7	20	10.5	52	27.2
	NPO	74	0	0.0	1	1.4	2	2.7	15	20.3
	GS	232	3	1.3	8	3.4	12	5.2	34	14.7
Eastern Mediterranean	P	175	7	4.0	32	18.3	51	29.1	102	58.3
	NPO	80	2	2.5	6	7.5	11	13.8	24	30.0
	GS	470	5	1.1	18	3.8	37	7.9	100	21.3
Western Pacific	P	172	4	2.3	14	8.1	32	18.6	60	34.9
	NPO	69	1	1.4	3	4.3	5	7.2	15	21.7
	GS	340	6	1.8	18	5.3	31	9.1	80	23.5
Total	P	2 143	74	3.5	243	11.3	442	20.6	920	42.9
	NPO	905	26	2.9	71	7.8	115	12.7	295	32.6
	GS	3 405	77	2.3	239	7.0	416	12.2	938	27.5
	ALL	6 453	177	2.7	553	8.6	973	15.1	2 153	33.4

^a Figures are cumulative. For example, the total number of staff in the professional and higher categories due to retire by 31 December 2016 includes those due to retire by 31 December 2014.

P – Professional and higher category staff, NPO – national professional officers, GS – general service staff.

**ТАБЛИЦА 15. ЗАЯВЛЕНИЯ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗАЯВИТЕЛЕЙ И
ПО ОСНОВНЫМ БЮРО**

Major office*	2012				2013			
	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women
Headquarters	15 484	10 375	25 859	40.1	21 457	14 791	36 248	40.8
Africa	5 437	2 007	7 444	27.0	15 415	4 773	20 188	23.6
The Americas	7 978	6 530	14 508	45.0	5 263	4 272	9 535	44.8
Eastern Mediterranean	11 473	4 254	15 727	27.0	9 868	3 984	13 852	28.8
Europe	4 270	3 037	7 307	41.6	3 847	2 425	6 272	38.7
South-East Asia	4 769	1 982	6 751	29.4	7 614	3 214	10 828	29.7
Western Pacific	7 962	3 819	11 781	32.4	6 236	2 877	9 113	31.6
Total	57 373	32 004	89 377	35.8	69 700	36 336	106 036	34.3

ПРИЛОЖЕНИЕ

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

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

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

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

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

¹ Документ EB132/40.

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

³ Документ 66/60.

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

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

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

Общее число сотрудников ВОЗ, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, составляет 7283 человек, включая 1014 штатных сотрудников (14%) и 6269 внештатных сотрудников (86%), при общем уровне затрат в размере 145,7 млн. долл. США в год (Рисунок 1).

Среди основных бюро наибольшее число сотрудников, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом (827 или 82% контрактов со штатными сотрудниками), наибольшее число контрактов с внештатными сотрудниками (2449 или 39% всех контрактов с внештатными сотрудниками, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом), а также самый высокий уровень ежегодных затрат (86,2 млн. долл. США или 59%) отмечаются в Африканском регионе (Рисунок 1).

Существующие контрактные соглашения и размеры оплаты труда колеблются в значительных пределах между регионами по таким параметрам, как функции, выполняемые на страновом уровне, использование контрактов со штатными сотрудниками и системы оплаты труда с учетом местной экономической ситуации.

Уровень кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, в странах, свободных от полиомиелита, носит, в основном, постоянный характер, что указывает на отсутствие согласованности с

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

Степень использования кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, колеблется в зависимости от региона, являясь особенно высокой в Африканском регионе, где отмечается широкое использование сотрудников, «финансируемых за счет средств на борьбу с полиомиелитом», для проведения дополнительных национальных мероприятий по иммунизации.

В разных региональных бюро и странах имеются разные подходы к планированию будущей деятельности, не связанной с текущими мерами по ликвидации полиомиелита, осуществляемыми кадровыми ресурсами, финансируемыми за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом, после двухгодичного периода 2018–2019 гг. Планирование деятельности в переходный период носит спорадический и ограниченный характер.

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

Принимая во внимание существующие контрактные соглашения в отношении должностей, финансируемых Глобальной инициативой по ликвидации полиомиелита, в двухгодичный период 2018–2019 гг. потребуется решать проблему значительного уровня компенсационных расходов.

Расходы по расчетам при окончании срока службы после закрытия программы в 2019 г. могут составить 122 млн. долл. США в случае наиболее неблагоприятного сценария, основанного на внезапном прекращении контрактов при отсутствии долгосрочного планирования.

79% компенсационных расходов связаны с постоянными и срочными контрактами (Рисунок 2), хотя на их долю приходится лишь 12% всех должностей, финансируемых за счет целевых средств на борьбу с полиомиелитом. Наибольшая доля компенсационных расходов (70%) приходится на Африканский регион.

Сценарий, основанный на частичной синхронизации сроков окончания контрактов с закрытием программы и использовании оптимистического прогноза в отношении уровня переназначений (25%–30%), может снизить компенсационные расходы до 77 млн. долл. США (Рисунок 3). Полная синхронизация сроков и повышение уровня переназначений может еще больше снизить компенсационные расходы. Кроме того, при расширении временного интервала до периода после сертификации общий уровень компенсационных расходов можно снизить до приблизительно 50 млн. долл. США.

Необходимо создать фонд для покрытия расходов на выходные пособия, необеспеченных финансированием.

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

Внешние заинтересованные стороны рассматривали договоренности в отношении кадровых ресурсов для Инициативы как исключительные и оправданные, принимая во внимание характер цели ликвидации полиомиелита, обеспечивающей глобальное общественное благо; они указывали, что в отношении таких основных функций общественного здравоохранения, как эпиднадзор и иммунизация, инфраструктура кадровых ресурсов должна в максимально возможной степени финансироваться национальными правительствами.

Наиболее ценными потенциальными возможностями инфраструктуры кадровых ресурсов Инициативы, которые чаще всего отмечались внешними заинтересованными сторонами, с точки зрения других функций общественного здравоохранения являются эпиднадзор (86%), лабораторные сети (50%) и социальная мобилизация (46%). Реже всего отмечались такие области, как коммуникация (7%) и укрепление систем для плановой иммунизации (10%).

Заинтересованные стороны отмечали, что хотя проведенные до настоящего времени исследования воздействия кадровых ресурсов Инициативы на плановую иммунизацию и достижение более широких целей в области иммунизации в некоторой степени документирует деятельность, не связанную с полиомиелитом, осуществляемую с использованием инфраструктуры кадровых ресурсов Инициативы, они не отвечают на вопросы, касающиеся воздействия на цели, не связанные с полиомиелитом, или пробелов, образующихся в результате отсутствия финансирования, связанного с полиомиелитом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

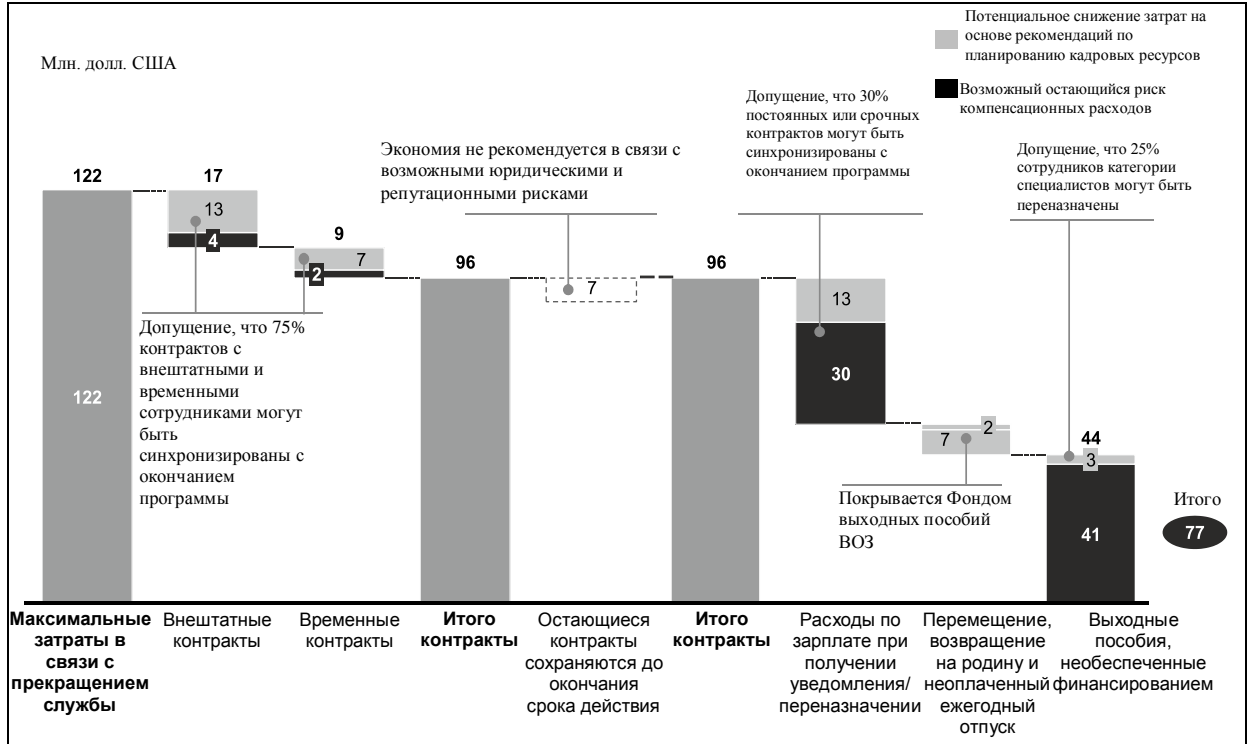
* Данные о внештатном персонале имеются только для 328 сотрудников. Источником остальных данных являются долгосрочные планы ВОЗ по кадровым ресурсам (2013 г.) и представленные Секретариатом данные об ожидаемом росте потребностей для программы борьбы с полиомиелитом.

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

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

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

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



= = =