



## ЕВРОПА

### Европейский региональный комитет Пятьдесят шестая сессия

Копенгаген, 11–14 сентября 2006 г.

Пункт 4 предварительной повестки дня

EUR/RC56/Inf.Doc./1

16 мая 2006 г.

60806

ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ

### Отчет Регионального директора – исполнение программного бюджета на 2004–2005 гг.

В настоящем отчете представлен анализ фактических расходов в сопоставлении с бюджетными сметами. Приведенные в нем данные основаны на финансовом отчете и ревизованных финансовых отчетах за период 1 января 2004 г. – 31 декабря 2005 г. (A59/28), представленных Пятьдесят девятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения. Этот документ следует читать совместно с отчетом Регионального директора о работе ВОЗ в Европейском регионе в 2004–2005 гг. (EUR/RC56/4).



## Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение.....	1
История вопроса.....	1
Структура документа.....	1
Финансовая информация.....	1
Уровень регулярного бюджета.....	1
Бюджет на 2004–2005 гг. в разбивке по основным категориям расходов.....	1
Добровольные взносы.....	2
Вспомогательные расходы по программам.....	2
Области работы.....	3
Расходы на поддержку стран.....	5
Информация о кадровых ресурсах.....	6
Развитие кадровых ресурсов.....	6
Службы кадровых ресурсов.....	6
Кадровая структура.....	7
Заключение.....	10



## Введение

### История вопроса

1. В данном документе секретариат представляет Региональному комитету информацию о том, как были израсходованы средства, поступившие в Региональное бюро как из регулярного бюджета, так и из внебюджетных источников. Данные об использовании средств представлены в соответствии с официальной классификацией ВОЗ по 35 направлениям работы для того, чтобы Комитет мог видеть, в каких областях приоритетное финансирование принесло положительные результаты.

### Структура документа

2. С целью представления согласованной отчетности, составленной по единой форме, настоящий документ основывается на информации, содержащейся в следующих документах, обсуждавшихся на Пятьдесят девятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения:

- *Финансовый отчет и ревизованные финансовые отчеты за период 1 января 2004 г. – 31 декабря 2005 г. и отчет внешнего ревизора Всемирной ассамблеи здравоохранения (A59/28)*
- *Кадровые ресурсы: ежегодный доклад, 2005 г. (A59/35).*

## Финансовая информация

### Уровень регулярного бюджета

3. В сентябре 2002 г. Региональный комитет одобрил представленные стратегические направления деятельности и регулярный бюджет на 2004–2005 гг. на общую сумму 54 332 000 долл. США, что представляет собой увеличение на 3% по сравнению с двухлетним периодом 2002–2003 гг. (EUR/RC52/12 Add.1).

4. Ввиду сохраняющейся неопределенности относительно выплаты обязательных взносов государствами-членами Генеральный директор первоначально принял решение установить объем ассигнований из рабочего бюджета на уровне 97%, тем самым временно уменьшив регулярный бюджет Европейского региона до 53 139 000 долл. США. В результате последующего высвобождения 2% средств и других незначительных корректив, окончательный фактический объем бюджетных ассигнований для Европейского региона на 2004–2005 гг. составил 54 649 000 долл. США.

### Бюджет на 2004–2005 гг. в разбивке по основным категориям расходов

5. Фактический бюджет был разбит по основным категориям расходов, как это показано в табл. 1

Таблица 1. Распределение регулярного бюджета по основным категориям расходов в 2004–2005 гг. в сопоставлении со 2002–2003 гг.

Основная категория расходов	2004–2005 гг. (тыс. долл. США)	2002–2003 гг. (тыс. долл. США)
Руководящие органы	486	539
Зарплата сотрудников	29 912	26 793
Подготовка кадров и повышение их квалификации	167	196
Общее обслуживание	4 282	4 468
Межстрановые мероприятия	6 409	6 665
Страновые программы	13 393	13 198
<b>Итого</b>	<b>54 649</b>	<b>51 859</b>

6. Расходы на зарплаты сотрудникам составили 59% общего регулярного бюджета. Расходы на зарплату за 2004–2005 гг. – это чистая сумма с учетом кредитных остатков, равных 3,6 млн. долл. США и полученных за счет механизма хеджирования валютных рисков.

### Добровольные взносы

7. Сохранилась тенденция к росту финансирования технических программ за счет добровольных взносов, на долю которых в течение данного двухгодичного периода приходилось более 70% общих финансовых средств Бюро.

8. Как и в предыдущие годы, сохраняющаяся высокая степень зависимости от добровольных взносов вызывает озабоченность Регионального бюро, поскольку это делает планирование и бюджетирование в среднесрочной перспективе более сложной задачей, чем при наличии более предсказуемого, гибкого и надежного финансирования.

9. В отличие от средств регулярного бюджета большая часть добровольных взносов может быть перенесена из одного двухгодичного периода в другой. Таким образом, средства, полученные в любой данный двухгодичный период, не обязательно соответствуют запланированным или имеющимся либо израсходованным средствам.

### Вспомогательные расходы по программам

10. Вспомогательные расходы по программам представляют собой сбор, взимаемый с суммы расходов на деятельность, финансируемую за счет добровольных взносов в соответствии с положениями резолюции WNA34.17 для покрытия некоторых издержек, которые несет Организация при осуществлении этой деятельности.

11. Величина этого сбора обычно составляет 13%, за исключением некоторых донорских взносов, облагаемых меньшими сборами. Региональное бюро очень озабочено большим числом соглашений с донорами, предусматривающих меньшую величину сборов на покрытие вспомогательных расходов по программам. Даже сбор в размере 13% уже не покрывает расходы, которые фактически несет Бюро при оказании поддержки деятельности, финансируемой из внебюджетных источников. В результате многочисленных исключений из “правила 13%” фактическая средняя величина сбора на поддержку программ, уплачиваемого донорами, за прошедший двухгодичный период составила менее 7%.

12. Следует отметить, что хотя сборы на поддержку программ собираются в текущем двухгодичном периоде, полученная сумма предоставляется Региональному бюро фактически только в следующем двухгодичном периоде (за вычетом процента, удерживаемого штаб-квартирой ВОЗ в качестве сбора за перевод средств). Эти средства используются, главным образом, для оказания административной и иной поддержки, необходимой для осуществления

внебюджетных мероприятий. Начиная с двухгодичного периода 2006–2007 гг. введение новой процедуры должно позволить осуществлять сбор и использование средств на поддержку программ в более реальном режиме времени.

13. В период 2004–2005 гг. общая сумма, перечисленная Региональному бюро за счет сборов на поддержку программ, составила 19,1 миллиона долларов США. Эта сумма включает 5,4 миллиона долларов США, полученные в виде разовой прибыли в результате изменения политики в отношении сборов на поддержку программ и перехода от предыдущей системы расчета доходов на систему расчетов в режиме реального времени, которая будет введена в 2006 г. Эта разовая дополнительная сумма была использована для укрепления страновых офисов, для содействия в создании оперативного центра и обновления инфраструктуры, лицензий и средств безопасности в офисах ВОЗ во всем Регионе.

### **Области работы**

14. Все цифры, представленные в данном отчете, взяты из ревизованного финансового отчета за период с 1 января 2004 г. по 31 декабря 2005 г. (A59/28). Эти цифры представлены за вычетом всех кредитовых остатков, таких как хеджирование валютных рисков, возмещения, полученные от других организаций и т.д., и отражают чистую величину исполнения бюджета в размере 155 миллионов долларов США, что на 29% выше по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Финансовые показатели, содержащиеся в отчете Регионального директора (EUR/RC56/4), касаются программных инвестиций и отражают валовую сумму, равную приблизительно 160 миллионам долл. США (159 893 937 долл. США).

Таблица 2. Расходы по областям работы, 2004–2005 гг. (в тыс. долл. США)

Код	Область работы	Регуляр- ный бюджет	Другие источ- ники	Итого
CSR	Эпиднадзор за инфекционными болезнями	1 421	1 045	2 466
CPC	Профилактика инфекционных болезней, их ликвидация и борьба с ними		96	96
MAL	Малярия	232	1 544	1 776
TUB	Туберкулез	750	9 098	9 848
NCD	Эпиднадзор, профилактика и лечение неинфекционных болезней	1 253	431	1 684
TOB	Табак	520	1 349	1 869
HPR	Укрепление здоровья	663	1 013	1 676
INJ	Травмы и инвалидность	124	367	491
MNH	Психическое здоровье и токсикомания	1 183	3 232	4 415
CAH	Здоровье детей и подростков	785	1 072	1 857
RHR	Научные исследования и разработка программ по репродуктивному здоровью	102	459	561
MPS	Обеспечение безопасной беременности	927	524	1 451
WMH	Здоровье женщин	68	350	418
HIV	ВИЧ/СПИД	682	6 409	7 091
HSD	Устойчивое развитие	556	3 452	4 008
NUT	Питание	574	356	930
RHE	Здоровье и окружающая среда	2 751	13 438	16 189
FOS	Безопасность пищевых продуктов	494	52	546
EHA	Готовность к чрезвычайным ситуациям и ответные действия	631	10 997	11 628
EDM	Основные лекарственные средства: их доступность, качество и рациональное использование	1 076	997	2 073
IVD	Иммунизация и разработка вакцин	1 018	10 225	11 243
BCT	Безопасность крови и клинические технологии	381	413	794
GPE	Фактические данные для политики здравоохранения	4 982	7 449	12 431
IMD	Управление медико-санитарной информацией и ее распространение	5 087	1 128	6 215
RPC	Политика в области научных исследований и содействие им	355	2 057	2 412
OSD	Организация служб здравоохранения	3 525	8 521	12 046
GBS	Руководящие органы	626	81	707
REC	Мобилизация ресурсов, внешнее сотрудничество и партнерство	456	150	606
BMR	Планирование, мониторинг и оценка программ	803	236	1 039
HRS	Развитие кадровых ресурсов	2 519	1 216	3 735
FNS	Бюджет и финансовое руководство	1 748	682	2 430
IIS	Службы информатики и инфраструктуры	8 477	9 344	17 821
DGO	Генеральный директор, региональные директора и независимые функции	1 309	915	2 224
SCC	Присутствие ВОЗ в странах	8 571	2 048	10 619
	<b>Итого</b>	<b>54 649</b>	<b>100 746</b>	<b>155 395</b>

15. В табл. 3 приводятся данные о распределении средств программы развития Регионального директора с разбивкой по различным программам. Большая часть средств была направлена для деятельности в следующих областях:

- развитие и поддержка партнерского сотрудничества
- реформирование методов работы
- поддержка деятельности чрезвычайных миссий (например, Косово, Пакистан).



Таблица 3. Распределение средств из программы развития  
Регионального директора в 2004–2005 гг. (в долл. США)

Название программы	Долл. США
Содействие развитию и поддержанию партнерских связей	139 535
Реформирование методов работы	69 812
Поддержка программы “Здоровые города и городское управление”	49 136
Региональное совещание руководителей служб переливания крови	25 146
Поддержка деятельности в условиях чрезвычайной ситуации – землетрясение в Пакистане	23 157
Разработка Европейской стратегии по охране здоровья детей и подростков	21 407
Создание сети по инфекционным болезням	19 227
Печатание брошюры с вопросами о здравоохранении	18 910
Перевод “Доклада о здравоохранения в мире, 2005 г.” на русский язык	16 739
Поддержка миссии в Косово	8 042
Содействие в подготовке глобального доклада по изучению систем здравоохранения	6 719
Подготовка информационных материалов для конкретных мероприятий, включая мероприятия, проводимые ВОЗ для информирования общественности по вопросам здравоохранения	4 929
Содействие в проведении конференции по охране психического здоровья в Хельсинки, Финляндия	777
<b>Итого</b>	<b>403 535</b>

16. В табл. 4 приводятся данные о финансовом исполнении бюджета в 2004–2005 гг. с разбивкой по категориям расходов.

Таблица 4. Финансовое исполнение бюджета в разбивке по категориям  
расходов и источникам финансирования в 2004–2005 гг. (в тыс. долл. США)

Категория расходов	Регуляр- ный бюджет	%	Другие источ- ники	%	Итого	%
Расходы на зарплату сотрудников и общие расходы на персонал	32 347	59	20 786	21	53 132	34
Расходы на персонал, работающий по краткосрочным контрактам	5 597	10	24 322	24	29 919	19
Расходы на консультантов	189	0	1 268	1	1 457	1
Расходы на временных советников	1 376	3	4 426	4	5 802	4
Расходы на совещания и служебные командировки	3 121	6	6 429	6	9 550	6
Расходы на контракты	4 407	8	16 430	16	20 837	13
Расходы на приобретение необходимых материалов и оборудования	1 152	2	6 423	6	7 575	5
Общие операционные расходы	5 136	9	13 491	13	18 627	12
Расходы на стипендии и другие образовательные мероприятия	1 325	2	3 910	4	5 235	3
Другие расходы, включая расходы на поддержку программ			3 262	3	3 262	2
<b>Итого</b>	<b>54 649</b>	<b>100</b>	<b>100 746</b>	<b>100</b>	<b>155 395</b>	<b>100</b>

### Расходы на поддержку стран

17. Как показано в табл. 5, объем расходов из регулярного бюджета и из других источников в странах в 2004–2005 гг. составил 39 303 000 долл. США.

18. В данном двухгодичном периоде наибольшую пользу из бюджетного финансирования извлекли четыре страны: Албания, Босния и Герцеговина, Российская Федерация и Украина.

Таблица 5. Общая сводка расходов в 2004–2005 гг. (в тыс. долл. США)

Расходы на поддержку стран	Регулярный бюджет (РБ)	Другие источники (ДИ)	Все виды деятельности
	Расходы	Расходы	Расходы (РБ + ДИ)
Технические области	5 911	25 409	31 320
Присутствие в странах	7 482	501	7 983
<b>Итого</b>	<b>13 393</b>	<b>25 910</b>	<b>39 303</b>

## Информация о кадровых ресурсах

### Развитие кадровых ресурсов

19. Развитие кадровых ресурсов продолжает оставаться одним из важнейших направлений деятельности Регионального бюро, что отражено в программе Регионального директора на 2005–2010 гг. в качестве Процесса развития № 9 “Поддержание и развитие навыков”. Обоснованием этой деятельности служит то, что для поддержания и дальнейшего усиления потенциала Регионального бюро по удовлетворению потребностей государств-членов его сотрудники должны всегда находиться на передовом уровне в отношении знаний и технологий общественного здравоохранения. Это достигается с помощью целого ряда мер, включая, в числе прочего, организацию форумов, профессиональных конференций, научных исследований и публикаций, проведение коллегиальных оценок, повышение квалификации на местах и с отрывом от производства, а также проведение лекций.

20. На основе программ и приоритетных направлений деятельности Регионального бюро составляются индивидуальные планы развития сотрудников, а исполнительное руководство определяет конечные первоочередные цели в области обучения. В течение данного двухгодичного периода проводились мероприятия по повышению квалификации в области стратегических направлений деятельности (управление на основе результатов, практические действия, основанные на фактических данных, мобилизация ресурсов и партнерское сотрудничество, оценка и отчетность, развитие систем здравоохранения и управление ими, и коммуникация рисков) и по выработке основных знаний и умений (эффективные навыки межличностного общения, проведения презентаций и письменного общения, навыки руководства и управления). Предпринимались также усилия по обеспечению взаимодействия между различными подразделениями путем организации совместных мероприятий, а также по обучению административного персонала, работающего в странах, с целью подготовки их к расширению полномочий страновых офисов.

21. Создание Глобального фонда по подготовке кадров позволило расширить базу ресурсов для деятельности в области обучения, а Глобальный комитет по обучению позволил обеспечить лучшую координацию деятельности в области обучения между Региональным бюро и штаб-квартирой ВОЗ и получение синергетического эффекта.

### Службы кадровых ресурсов

22. В 2004 и 2005 гг. Региональное бюро уделяло большое внимание улучшению контрактных условий работы сотрудников и изменению соотношения численности сотрудников, работающих по контрактам на определенный срок, и сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам. В результате этой контрактной реформы в течение данного двухгодичного периода были учреждены 163 поста, из них 60 в Копенгагене и 103 в страновых офисах и центрах. Был также

завершен отбор 26 административных сотрудников для работы в страновых офисах, в результате чего их управленческий потенциал значительно усилился.

## Кадровая структура

23. Ниже приводится ряд таблиц, показывающих распределение кадров в Региональном бюро по состоянию на 31 декабря 2005 г.

24. Как видно из табл. 6, распределение по полу сотрудников категории специалистов, работающих по срочным контрактам, проявляло тенденцию к незначительному, но постоянному увеличению доли женщин, что является отражением все более активных усилий Регионального бюро по улучшению гендерного соотношения среди сотрудников категории специалистов. В 2005 г. из общего числа вновь нанятых 29 сотрудников этой категории 55% были женщинами, что увеличило долю женщин среди сотрудников категории специалистов в течение данного двухгодичного периода с 33% до 40%.

Таблица 6. Распределение по полу сотрудников категории специалистов, работающих по срочным контрактам (на всех местах службы)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Мужчины	30%	31%	27%	24%	28%	31%	31%	34%	33%	33%	37%	40%
Женщины	70%	69%	73%	76%	72%	69%	69%	66%	67%	67%	63%	60%

25. В табл. 7 показано число сотрудников, работающих по срочным и краткосрочным контрактам, в разбивке на категорию специалистов и категорию общего обслуживания. В результате контрактной реформы доля сотрудников, работающих по срочным контрактам в обеих категориях, в течение последнего двухлетнего периода повысилась с 43% до 57%.

Таблица 7. Распределение по полу персонала Регионального бюро (на всех местах службы)

Сотрудники категории специалистов (СКС)								
	Срочные контракты		Национальные сотрудники категории специалистов по срочным контрактам		Краткосрочные контракты*		Все СКС	
Женщины	52	40%	17	46%	92	64%	161	52%
Мужчины	77	60%	20	54%	52	36%	149	48%
<b>Итого</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>

\*Включает как работающий в настоящее время персонал, так и персонал в период официально установленного перерыва между контрактами.

Сотрудники категории общего обслуживания (СКОО)						
	Срочные контракты		Краткосрочные контракты*		Все СКОО	
	Женщины	149	75%	91	64%	240
Мужчины	50	25%	51	36%	101	30%
<b>Итого</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>

\*Включает как работающий в настоящее время персонал, так и персонал в период официально установленного перерыва между контрактами.

26. На конец двухгодичного периода в Региональном бюро работал 651 человек, как показано в табл. 8, в которой сотрудники разбиты по классификационным категориям и характеру их контрактов.

Таблица 8. Распределение сотрудников Регионального бюро по классификационным категориям (на всех местах службы)

Классификационная категория	Срочные контракты	Краткосрочные контракты*	Итого	% от всех сотрудников
UG	1		1	0,2
D2	1		1	0,2
D1	6		6	0,9
P6	6	1	7	1,1
P5	49	6	55	8,4
P4	41	31	72	11,0
P3	17	24	41	6,3
P2	7	13	20	3,1
P1	1	8	9	1,4
NO-A	10	49	59	9,0
NO-B	27	8	35	5,4
NO-C				0,0
Ad hoc		4	4	0,6
<b>Итого</b>	<b>166</b>	<b>144</b>	<b>310</b>	<b>47,6</b>
C1		5	5	0,8
C2	12	19	31	4,8
C3	12	31	43	6,6
C4	32	50	82	12,6
C5	111	29	140	21,5
C6	20	7	27	4,1
C7	12	1	13	2,0
<b>Итого</b>	<b>199</b>	<b>142</b>	<b>341</b>	<b>52,4</b>

\*Включает как работающий в настоящее время персонал, так и персонал в период официально установленного перерыва между контрактами.

27. Географическое распределение персонала продолжает оставаться предметом широких обсуждений. Количественные показатели по этому вопросу на глобальном уровне представлены в документе "Кадровые ресурсы: ежегодный доклад, 2005 г. (A59/35). Как видно из табл. 9, сотрудники категории специалистов являются представителями в общей сложности 40 стран как относящихся, так и не относящихся к Европейскому региону. Приводимый ниже список стран включает сотрудников всех подразделений ВОЗ в Регионе.

Таблица 9. Географическое распределение нанятых на международном уровне сотрудников категории специалистов, работающих в Европейском региональном бюро ВОЗ (включая страновые офисы)

Название страны	Общее число сотрудников, работающих по срочным контрактам	Общее число сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам* (за исключением национальных сотрудников категории специалистов)	Общий итог
Австралия	1		1
Австрия	1		1
Азербайджан	1		1
Аргентина	2		2
Армения	1		1
Бельгия	5		5
Болгария	3	1	4
Венгрия		2	2
Германия	12	9	21
Греция	2		2
Грузия	3		3
Дания	8	13	21
Израиль		1	1
Индия	2		2
Иран (Исламская Республика)		1	1
Ирландия	2	1	3
Исландия	1	2	3
Испания	3	4	7
Италия	13	6	19
Казахстан	1	1	2
Канада	2	2	4
Кыргызстан	1		1
Латвия	2		2
Литва	3		3
Мальта	1		1
Монголия	1		1
Нидерланды	4	4	8
Норвегия	1	1	2
Польша	3		3
Португалия		1	1
Республика Корея	1		1
Республика Молдова	1	2	3
Российская Федерация	9	4	13
Румыния	2	3	5
Сингапур		1	1
Соединенное Королевство	12	8	20
Соединенные Штаты Америки	8	6	14
Судан	1		1
Туркменистан	1	1	2
Турция	1	1	2
Узбекистан		1	1
Филиппины	1		1
Финляндия	2	2	4
Франция	8	4	12
Хорватия	2		2
Швейцария		2	2
Швеция	1	1	2
Эстония		1	1
Япония		1	1
<b>Итого</b>	<b>129</b>	<b>87</b>	<b>216</b>

\*Включает как работающий в настоящее время персонал, так и персонал в период официально установленного перерыва между контрактами.

## Заключение

28. В заключение, следует отметить, что двухгодичный период 2004–2005 гг. был периодом преобразований в Европейском регионе, периодом значительного расширения финансовых возможностей Регионального бюро, включая возможности в области руководства и осуществления программ.

29. В двухгодичном периоде 2004–2005 гг. приоритетное значение также придавалось кадровым ресурсам Бюро. В тесном сотрудничестве со штаб-квартирой ВОЗ и другими партнерами была принята новая политика, призванная способствовать поддержанию высокого уровня технической квалификации сотрудников Бюро. Потенциал полевых офисов был значительно усилен, благодаря найму на работу нового поколения руководителей и передачи значительного объема ресурсов для выполнения программ (как людских, так и финансовых) страновым офисам.

30. Двухгодичный период 2004–2005 гг. характеризовался также развитием чрезвычайных ситуаций, в периоды которых знания и опыт Регионального бюро все чаще использовались в деятельности, направленной на решение возникающих проблем в рамках Европейского региона и вне его. Это привело к дальнейшему усилению планов обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям и потенциала ответных действий перед лицом самых разнообразных угроз, с которыми государства - члены Европейского региона могут столкнуться в будущем.

31. Несмотря на достигнутые успехи, предстоит сделать еще больше. Потребности Бюро по-прежнему превышают объем имеющихся ресурсов. Предъявляются все большие требования к инфраструктуре, персоналу, программам и возможностям для осуществления практических действий. Региональное бюро будет продолжать нести ответственность перед всеми государствами-членами, чему будут способствовать, в частности, усилия, направленные на мобилизацию дополнительных ресурсов и расширение сотрудничества с новыми партнерами.