

الملحق 1

التصديق على تعديلات لائحة الموظفين¹

تقرير من الأمانة

[م 29/120 - 11 كانون الثاني/يناير 2007]

- 1- تُعرض التعديلات التي أدخلها القائم بأعمال المدير العام بالنيابة على لائحة الموظفين على المجلس التنفيذي للتصديق عليها وذلك وفقاً للمادة 12-2 من النظام الأساسي للموظفين.²
- 2- وتتبع التعديلات الواردة في الفرع "أولاً" من هذه الوثيقة من المقررات التي من المتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الحادية والستين بناءً على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وإذا أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة التوصيات التي تمخضت عن التعديلات الواردة في الفرع "أولاً" ستصدر إضافة لهذه الوثيقة.
- 3- أما التعديلات الواردة في الفرع "ثانياً" من هذه الوثيقة فقد أُعدت على ضوء الخبرة المكتسبة ولصالح الإدارة الجيدة للموارد البشرية.
- 4- وتشمل الآثار المالية المترتبة على التعديلات في الثنائية 2006-2007 تكاليف إضافية طفيفة في إطار الميزانية العادية، وستتم تغطيتها من المخصصات الملائمة المحددة لكل إقليم من الأقاليم وللأنشطة الإقليمية، ومن المصادر المالية الخارجة عن الميزانية.
- 5- ويرد نص المواد المعدلة من لائحة الموظفين في المرفق*.

1 انظر القرار م 120 ق 10.

2 الوثائق الأساسية، الطبعة الخامسة والأربعون، جنيف، منظمة الصحة العالمية، 2005.

* يرد النص بالإنكليزية فقط.

أولاً: التعديلات التي تُعتبر ضرورية على ضوء المقررات التي من المتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الحادية والستين بناءً على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية

أجور الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

6- أبلغت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن توصيتها الحالية تتسخ توصيتها المتعلقة بالمرتبات الأساسية الدنيا في عام 2005، والتي لم تتخذ الجمعية إجراءات بشأنها، وبأنها تعكس صافي تحرك المرتبات المتخذة أساساً للمقارنة في فترة السنتين 2005-2006.

7- وفي هذا السياق أوصت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة بما يلي:

(أ) زيادة جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا الحالي لفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بنسبة 4.57% من خلال إجراءات الضم المعتادة على أساس الطريقة المعتادة لتخفيض نقاط معامل تسوية مقر العمل وزيادة المرتبات الصافية، على أساس "لا ربح/ لا خسارة" اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2007؛

(ب) الأخذ بالترتيبات الجديدة لنظام التنقل والمشقة، كما ورد في التوصية المقدمة إلى الجمعية العامة في تقرير اللجنة لعام 2005،¹ بالتزامن مع تسوية جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا، أي اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2007.²

8- وتم، بناءً على ذلك، إعداد تعديلات المرفق الأول للائحة الموظفين (انظر الضميمة المرفقة).

مرتبات الموظفين في الوظائف غير المصنفة على رتب ومرتب المدير العام

9- يقترح القائم بأعمال المدير العام بالنيابة، رهناً بمقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة، فيما يتعلق بالتوصيتين الواردين في الفقرة 7 أعلاه، ووفقاً للمادة 3-1 من النظام الأساسي للموظفين، أن يوصي المجلس التنفيذي بجمعية الصحة العالمية السنتين بتعديلات على مرتبات المدير العام المساعد والمديرين الإقليميين. ومن ثم يصبح المرتب الإجمالي للمديرين العامين المساعدين والمديرين الإقليميين 168 826 دولاراً أمريكياً في السنة ليكون المرتب الصافي 122 737 دولاراً أمريكياً (للمعيلين) أو 111 142 دولاراً أمريكياً (لغير المعيلين)، وذلك اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2007.

10- وعلى أساس تعديلات المرتبات المبينة أعلاه سيكون المرتب الذي تَأذن به جمعية الصحة لنائب المدير العام على النحو التالي: (1) اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2006 يصبح المرتب الإجمالي 181 778 دولاراً أمريكياً في السنة، ليكون المرتب الصافي 131 156 دولاراً أمريكياً (للمعيلين) أو 118 034 دولاراً أمريكياً (لغير المعيلين)؛ (2) اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2007 يصبح المرتب

1 الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم 30، والتصويب. (A/60/30 and Corr.1)، المرفق الثاني.

2 في أيار/مايو 2006 قُدمت تعديلات لائحة الموظفين الناشئة عن نظام بدل التنقل والمشقة الجديد المقترح إلى المجلس للتصديق عليه (الوثيقة مت/11/118).

الإجمالي 185 874 دولاراً أمريكياً في السنة ليكون المرتب الصافي 133 818 دولاراً أمريكياً (للمعيلين) أو 120 429 دولاراً أمريكياً (لغير المعيلين).

11- وتعني تعديلات المرتبات المبينة أعلاه تعديلات مماثلة على مرتب المدير العام. ومن ثم ينتج عن التعديل في المرتب الذي ستأذن به جمعية الصحة اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2007 مرتب إجمالي وقدره 228 818 دولاراً أمريكياً في السنة، ليكون المرتب الصافي 161 732 دولاراً أمريكياً (للمعيلين) أو 143 829 دولاراً أمريكياً (لغير المعيلين).

منحة التعليم

12- أوصت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة بما يلي:

(أ) تحدد المستويات القصوى المقبولة للمصروفات والحد الأقصى لمنحة التعليم في الدانمرك، وأيرلندا، وإيطاليا، والسويد والولايات المتحدة الأمريكية، وفي منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية، حسبما هو مبين في الجدول 1 بالمرفق الثاني من تقريرها لعام 2006؛¹

(ب) يظل الحد الأقصى المقبول للمصروفات والحد الأقصى لمنحة التعليم في المستوى الحالي بالنسبة لكل من النمسا، وبلجيكا، وفنلندا، وفرنسا (رهنًا بالفقرة الفرعية (د) أدناه)، وألمانيا، واليابان، وهولندا، وأسبانيا، وسويسرا والمملكة المتحدة، كما هو مبين في الجدول 2 في المرفق الثاني من تقريرها لعام 2006؛

(ج) ينبغي إلغاء المنطقة المنفصلة للنرويج واعتبار المطالبات المتعلقة بمنح التعليم الخاصة بهذا البلد في إطار منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية؛

(د) يطبق حد أقصى مستقل للمصروفات المقبولة بالنسبة للمدارس التالية في فرنسا يعادل ما هو مطبق بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية: المدرسة الأمريكية في باريس؛ والمدرسة البريطانية في باريس؛ والمدرسة الدولية في باريس؛ والجامعة الأمريكية في باريس؛ ومدرسة ماريماونت في باريس؛ والمعهد الأوروبي للإدارة في ليون؛

(هـ) تؤخذ في الاعتبار المعدلات الموحدة للإقامة الداخلية ضمن الحد الأقصى المقبول للمصروفات التعليمية، وتنتج على الوجه المبين في الجدول 3 بالمرفق الثاني من تقريرها لعام 2006 المبالغ الإضافية التي تدفع لرد تكاليف الإقامة الداخلية زيادة على الحد الأقصى للمنحة التي تدفع للموظفين في مراكز العمل المعنية؛

(و) تكون قيمة منحة التعليم الخاص التي تُدفع عن كل طفل معوق مساوية لنسبة 100٪ من القيمة المنقحة للحد الأقصى المقبول للمصروفات في المنحة العادية؛

(ز) يستمر العمل بالتدابير الخاصة بالنسبة للصين وإندونيسيا والاتحاد الروسي، التي تسمح للمنظمات بصرف 75٪ من المصروفات الفعلية في حدود مستوى أقصى لا يتجاوز الحد الأقصى للمصروفات المقبولة المعمول به في منطقة دولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية. واتفقت اللجنة، خلال مناقشتها، على إمكانية إنهاء العمل بالتدابير الخاص بالنسبة لرومانيا.

13- وأوصت اللجنة كذلك بأن تُطبق جميع التدابير المذكورة أعلاه ابتداءً من السنة الدراسية الجارية في 1 كانون الثاني/يناير 2007.

14- وأوصت اللجنة أيضاً الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن فترة الأهلية للحصول على منحة التعليم ينبغي أن تتواصل حتى نهاية السنة الدراسية التي يكمل فيها الطالب أربع سنوات من الدراسة في مرحلة التعليم ما بعد الثانوي حتى ولو نال درجة علمية بعد ثلاث سنوات، ويُبقي على تحديد السن الأقصى بـ25 سنة.

15- وتم، بناءً على ذلك، إعداد تعديلات المادة 1-1-350 من لائحة الموظفين، والمرفق 2 للائحة الموظفين. (انظر الضميمة المرفقة).

ثانياً: التعديلات التي تُعتبر ضرورية على ضوء الخبرة المكتسبة ولصالح الإدارة الجيدة للموارد البشرية

إجازة زيارة الوطن

(أ) وجهة إجازة زيارة الوطن

16- عُدلت المادة 1-640 من لائحة الموظفين لكي تتيح للموظفين وأسرهم قضاء إجازة زيارة الوطن في بلد غير محل الإقامة المعترف به للموظف. والقصد من ذلك هو الاعتراف بالحالات التي تكون للموظفين وأسرهم خلفيات متعددة الثقافات، ويقومون فيها، خلال حياتهم الوظيفية، روابط ثقافية/أسرية في أماكن غير البلد الذي يحملون جنسيته/محل إقامتهم المعترف به. وأجري تعديل تحريري للمادة 1-640 من أجل بيان الفترة التي يقضونها في إجازة زيارة الوطن وتحمل على استحقاقات الإجازة السنوية للموظف.

17- وعُدلت المادة 5-640 من لائحة الموظفين لتعكس تعديلات المادة 1-640، ولتبين المسؤولية المالية للمنظمة عندما يقضي الموظف إجازة زيارة الوطن في بلد غير محل إقامته المعترف به. كما عُدلت المادتان 1-5-640 و2-5-640 من لائحة الموظفين لكي تعكس تعديلات المادة 1-640 من لائحة الموظفين.

18- وتحقق التعديلات المذكورة أعلاه المواءمة بين لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية وسياساتها الخاصة بالموظفين وبين تلك المعتمدة مؤخراً من قبل الأمم المتحدة، والمطبقة بالفعل في المنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

(ب) تواتر إجازة زيارة الوطن

19- عُدلت المادتان 2-3-640 و4-6-640 من لائحة الموظفين من أجل تقليل الشرط الخاص بمدّة الخدمة بعد إجازة زيارة الوطن إلى 3 شهور في حالة الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل التي تستحق فيها إجازة زيارة الوطن كل 12 شهراً. وحُدفت المادة 3-6-640 من لائحة الموظفين لإلغاء الشرط الذي يقتضي سفر أفراد أسرة الموظف الذين لهم الحق في إجازة زيارة الوطن في نفس توقيت سفر الموظف. وبناءً عليه أعيد ترقيم المادتين 4-6-640 و5-6-640 من لائحة الموظفين.

20- وتحقق التعديلات المذكورة أعلاه المواءمة بين لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية وسياساتها الخاصة بالموظفين وبين تلك المطبقة في الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة، كما تحقق الاعتراف بالطابع الثقلي والدولي للقوى العاملة وصعوبة ظروف عمل ومعيشة الموظفين الذين يخدمون في مراكز العمل الشاق.

الإجازة الخاصة

21- عُدلت المادة 650 من لائحة الموظفين لكي يُتاح للمدير العام تحديد الشروط التي قد تعطى الإجازة الخاصة وفقاً لها، بما في ذلك مدتها، بمقتضى هذه المادة من مواد لائحة الموظفين. وقد حُررت أيضاً توكيماً للوضوح وعُدلت مجدداً لكي تشير تحديداً إلى الإجازة الخاصة برعاية الأطفال وفي حالة إصابة أحد أفراد الأسرة بمرض خطير كسبب هامين يجوز من أجلهما إعطاء هذه الإجازة؛ وكذلك للنص على أنه في هذه الحالات الاستثنائية، بما فيها وفاة أحد أفراد الأسرة المباشرين، لا يلزم استنفاد مدة الإجازة السنوية قبل أخذ الإجازة الخاصة.

22- وتحقق هذه التعديلات المواءمة بين لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية ولوائح موظفي الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

الإجازة بدون مرتب

23- وضعت مادة جديدة للائحة الموظفين لكي يتاح للمدير العام الإذن بأخذ إجازة بدون مرتب لأغراض تتعلق بالمعاش التقاعدي للموظفين الذين سيبلغون، في غضون عامين، الخامسة والخمسين وسيكملون مدة 25 سنة من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات، أو الموظفين الذين تجاوزوا تلك السن وسيكملون، في غضون عامين مدة 25 سنة من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات. وقد عُدلت المادة 655-1 من لائحة الموظفين، بشأن الإجازة بدون مرتب، لكي تعكس المادة الجديدة 655-3 من لائحة الموظفين.

24- وتحقق هذه التعديلات المواءمة بين لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية ولوائح موظفي الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

إجازة أداء التدريب العسكري أو الخدمة العسكرية

25- عُدلت المادة 660-1 من لائحة الموظفين لكي تنص على إعطاء إجازة خاصة حتى نهاية فترة التدريب العسكري أو الخدمة العسكرية.

الإجازة المرضية (إجازة الطوارئ الأسرية)

26- عُدلت المادة 740-2 لكي تتاح للموظفين الاستفادة جزئياً أو كلياً من استحقاق الطوارئ الأسرية (سبعة أيام عمل كإجازة مرضية بدون شهادة) في حالة وفاة أحد أفراد الأسرة الأقربين.

27- ويحقق هذا التعديل المواءمة بين لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية ولوائح موظفي الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

إجازة الأمومة

28- عُدلت المادة 760-2 لكي تنص على أربعة أسابيع إضافية لإجازة الأمومة في حالة وضع أكثر من وليد واحد. وعلى الرغم من أن هذه السياسة غير متبعة في المنظمات الأخرى فإن من المهم أن تحدد منظمة الصحة العالمية، باعتبارها المنظمة الرئيسية المعنية بالصحة، قاعدة صحية في هذه الظروف الاستثنائية، وذلك في صالح صحة الموظفين وعافيتهم والإدارة الجيدة للموارد البشرية. وأدخلت تعديلات تحريرية على المادة 760-4 من لائحة الموظفين توكيماً للمزيد من الوضوح.

إجازة الأبوة وإجازة التبني

29- نظراً لأن إجازة الأبوة وإجازة التبني هما شكلان مختلفان من الإجازة بمرتب كامل، وُضعت المادة الجديدة 763 للائحة الموظفين بشأن إجازة الأبوة، والمادة الجديدة 765 بشأن إجازة التبني. وبناءً عليه عُدلت المادتان 760 و 1-760 من لائحة الموظفين بشأن إجازة الأمومة من أجل حذف الإشارة إلى إجازة الأبوة. وأعيد ترقيم المادة 760-5 بشأن إجازة الأبوة لتصبح المادة الجديدة 763 للائحة الموظفين، وأدخلت تعديلات تحريرية توخياً للمزيد من الوضوح.

30- عُدلت المادة 650 من لائحة الموظفين بشأن الإجازة الخاصة من أجل حذف الإشارة إلى إجازة التبني.

سفر الموظفين

31- عُدلت المادة 810-5-2 من لائحة الموظفين من أجل تقليل الشرط الخاص بالمدة التي يتعين أن تنقضي بعد سفر الأسرة في زيارة في حالة الموظفين الذين يخدمون في مراكز العمل التي تستحق فيها إجازة زيارة الوطن كل 12 شهراً. وبالإضافة إلى ذلك عُدلت الإشارة الواردة في المادة 810-5-4 من لائحة الموظفين إلى المادة 640-6-5 من لائحة الموظفين لتصبح الإشارة إلى المادة 640-6-4 ذات الترقيم الجديد.

32- ويحقق هذا التعديل الاعتراف بصعوبة ظروف عمل ومعيشة الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل الشاق.

سفر الأبناء في إطار منحة التعليم

33- عُدلت المادة 820-2-5-2 لكي يتاح للأبناء الذين من حقهم السفر في إطار منحة التعليم الانضمام إلى الموظفين المعنيين في مكان آخر غير مركز عملهم أو غير محل دراسة الأبناء.

34- ويحقق هذا التعديل المواءمة بين لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية والسياسات الخاصة بموظفيها وبين لوائح الموظفين والسياسات الخاصة بالموظفين في الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

الاستقالة

35- عُدلت المادة 1010-3 من لائحة الموظفين ووضعت المادة 1010-4 الجديدة للائحة الموظفين لمراعاة تعديلات المواد 640-3-2 و 640-6-4 و 810-5-2.

إنهاء التعيينات

36- وُضعت المادة الجديدة 1040-2 للائحة الموظفين لتتص على تمديد التعيين في حالة انقضائه أثناء إجازة الأمومة أو الأبوة أو التبني. ويكون هذا التمديد لفترة محددة، ويخضع للشروط التي يحددها المدير العام. وبناءً عليه أعيد ترقيم المادة 1040 من لائحة الموظفين، وأجري تعديل تحريري توخياً للوضوح.

37- وتحقق هذه التعديلات المواعمة بين لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية ولوائح موظفي الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

الإشعار بإنهاء الخدمة

38- عدلت المادة 1083 من لائحة الموظفين لتتص على إمكانية إعطاء الإشعار بإنهاء الخدمة، بمقتضى المواد 1030 و 1045 و 1050 و 1060 و 1070 و 1080 من لائحة الموظفين أثناء فترات إجازة الأمومة أو الأبوة أو التبني. ويكون التاريخ الفعلي لإنهاء الخدمة هو تاريخ انقضاء الإجازة أو تاريخ نهاية فترة الإشعار بمقتضى المادة المعنية من لائحة الموظفين، أيهما أبعد.

التاريخ الفعلي لإنهاء الخدمة

39- عدلت المادة 1090 من لائحة الموظفين، ووضعت المادتان الجديدتان 1-1090 و 2-1090 للائحة الموظفين لمراعاة تعديلات المادة 1083 من لائحة الموظفين.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

40- [تضمنت هذه الفقرة مشروع قرارين اعتماداً، في الجلسة الثانية عشرة، بوصفهما القرار مت120ق10 والقرار مت120ق4، على التوالي.]

Appendix

TEXT OF AMENDED 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 or 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 his culture, with his family, and with his 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 categories: annual gross base salaries and net equivalents after application of staff assessment (in US dollars)¹
(effective 1 January 2007)

Level		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
			*	*	*	*	*									
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					

¹ 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)
Part A						
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)	2 324 131	1 743 098	534 345	801 517	2 544 615	161 167
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
Part B						
United States dollar (outside the United States of America)**	18 048	13 536	3 490	5 235	18 771	13 395
Part C						
United States dollar (in the United States) ¹	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

¹ 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).
-

الملحق 2

جدول تقدير الاشتراكات 2008-2009

تقرير من المدير العام

[م 20/120 - 15 كانون الثاني/يناير 2007]

- 1- اعتمدت جمعية الصحة العالمية الثامنة والخمسون جدولاً لتقدير الاشتراكات للثلاثية 2006-2007 يعكس تطبيق آخر جدول متاح للأمم المتحدة على منظمة الصحة العالمية.¹
- 2- ولا يزال آخر جدول متاح للأمم المتحدة جدول تقدير الاشتراكات المعتمد في كانون الأول/ديسمبر 2006.² وعليه من المقترح أن تستخدم المنظمة جدول الأمم المتحدة هذا للفترة المالية 2008-2009.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

- 3- [أوصى المجلس التنفيذي جمعية الصحة العالمية الستين باعتماد جدول تقدير الاشتراكات للفترة 2008-2009 على النحو المبين في القرار م 120 ق 18.]

1 القرار ج ص ع 58-19.

2 قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 237/61 بالصيغة التي اعتمدها الجمعية العامة في 21 كانون الأول/ديسمبر 2006.

الملحق 3

المدير العام ونائب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: استعراض المسائل التي طرحت في دورة المجلس التنفيذي الاستثنائية ودورته الثامنة عشرة بعد المائة¹

[متم 30/120 - 28 كانون الأول/ ديسمبر 2006]

تقرير من الأمانة

1- قام المجلس التنفيذي، في دورته الاستثنائية (23 أيار/ مايو 2006) ودورته الثامنة عشرة بعد المائة، وأثناء النظر في البند الخاص بالتعجيل بإجراءات انتخاب المدير العام القادم لمنظمة الصحة العالمية والبند الخاص بنائب المدير العام، باستعراض ومناقشة عدة جوانب متعلقة بالوضع الذي نشأ عن وفاة المدير العام الراحل، الدكتور جونغ - ووك لي². وانصب تركيزه بوجه خاص على الطريقة التي تم بها تعيين نائب للمدير العام، وعلى الاتساق المنقوص بين النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية والنظام الداخلي للمجلس التنفيذي في حالة خلو منصب المدير العام. وطرح بعض الأعضاء أيضاً مسألة التناوب الإقليمي في منصب المدير العام.

2- ويتناول هذا التقرير، بناءً على الطلب، الجوانب المعنية المتعلقة بالقضايا المذكورة أعلاه، إلى جانب بعض الجوانب العملية من الإجراءات الخاص بترشيح شخص لمنصب المدير العام، والتي تتطلب توضيحاً، وذلك بالاستناد إلى الخبرة المكتسبة من العملية التي تمت لتوها.

النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية والنظام الداخلي للمجلس التنفيذي

3- أدلى المجلس، في دورته الاستثنائية والثامنة عشرة بعد المائة، بتعليقات كان الغرض منها بيان عدم الاتساق بين المادة 109 من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية والمادة 52 من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي في حالة الخلو المفاجئ لمنصب المدير العام. وتتص المادة 109، على وجه الخصوص، على أنه كلما خلا منصب المدير العام يُعد المجلس في اجتماعه التالي ترشيحاً يقدمه إلى الدورة التالية لجمعية الصحة العالمية. وعلى النقيض من ذلك تحدد المادة 52 من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي عملية هيكلية تبدأ قبل افتتاح دورة المجلس التي يُقتضى أن يرشح فيها مدير عام بستة أشهر على الأقل. أما في حالة الخلو المفاجئ

1 انظر القرار م تم 120/ق 19.

2 انظر الوثيقة م تم 118/2006/سجلات 1، المحضر الموجز للدورة الاستثنائية والمحاضر الموجزة للجلسات الأولى والثانية والثالثة والرابعة للدورة الثامنة عشرة بعد المائة.

لمنصب المدير العام فقد يكون من العسير التوفيق بين متطلبات هاتين المادتين إذا ما فسرتا تفسيراً حرفياً. فمن ناحية صيغت تلك الأحكام في أوقات مختلفة، وينبغي تفسيرها بمرونة في الأحوال الخاصة، مع مراعاة غايتها الأساسية، ألا وهي ضمان أن تتم عملية ترشيح مدير عام جديد بسلاسة ولكن بنظام ودقة. ومن ثم رأى المجلس، في دورته الثامنة عشرة بعد المائة، أن في سلطته، بمقتضى نظامه الداخلي، إرجاء ترشيح المدير العام القادم إلى دورته التاسعة عشرة بعد المائة.

4- وقد لا تكون تلك الطريقة التي يمكن بها التوفيق بين المادتين كافية لتوجيه المجلس في حالة الخلو المفاجئ لمنصب المدير العام في المستقبل. ويمكن، بدلاً من ذلك، النظر في تعديل النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية والنظام الداخلي للمجلس التنفيذي من أجل توضيح الوضع. ويمكن أن ينص التعديل على أن يقوم المجلس بالترشيح بأسرع ما يمكن، بدلاً من أن يقوم بذلك في اجتماعه التالي تحديداً.

الإجراء الخاص بترشيح المدير العام

5- يستند الإجراء الخاص بترشيح المدير العام من قِبَل المجلس إلى المادة 52 من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، وإلى المقرر الإجرائي م100(7) الذي يتضمن الأحكام المفصلة لتنفيذ جوانب معينة من المادة 52. ويحدد القرار م97ق10 المعايير التي ينبغي أن يفي بها الشخص المرشح من قِبَل المجلس.

6- وحتى إذا كانت العملية الشاملة التي أتبعَت في ثلاث مناسبات (أعوام 1998 و2003 و2006) قد تمت بسلاسة فإن الأساس القانوني لبعض الجوانب غير واضح وضوحاً تاماً، ويمكن أن يطرح أموراً غير يقينية أو يتسبب في صعوبات بالنسبة إلى رئيس المجلس التنفيذي أو بالنسبة إلى الأمانة، كما هو مبين أدناه.

7- ومن المعايير التي ينبغي أن يفي بها الشخص المرشح من قِبَل المجلس التنفيذي "اللياقة البدنية الجيدة المشترط توفرها في كافة موظفي المنظمة". بيد أن المجلس لم يوضح الطريقة التي ينبغي اتباعها في تناول المسألة. وبناءً عليه فقد حددت الأمانة الإجراء التالي لضمان الوفاء بهذا المعيار. وتدعو الأمانة الأشخاص المقترحين لشغل منصب المدير العام إلى الخضوع لفحص طبي واستيفاء استمارة الفحص الطبي بمنظمة الصحة العالمية وتقديمها لعناية مدير إدارة الخدمات الصحية والطبية في المقر الرئيسي. ويقدم مدير إدارة الخدمات الصحية والطبية بدوره تقريراً إلى رئيس المجلس يحدد فيه ما إذا كان يبدو أم لا أن المرشحين يتمتعون باللياقة البدنية الجيدة المشترط توفرها في كافة موظفي المنظمة، ويقوم الرئيس بإبلاغ المجلس بناءً على ذلك.

8- وقد امتثل المرشحون في عمليات الترشيح الثلاث الماضية لطلب تقديم استمارة الفحص الطبي، وتبين أنهم، جميعاً، يتمتعون باللياقة البدنية الجيدة المشترط توفرها. وكانت العملية، كما هي موصوفة، مقبولة من المرشحين وأعضاء المجلس. وعلى الرغم من ذلك فإن عدم تعريف المجلس لإجراء محدد يتبع لضمان الامتثال للمعيار السالف الذكر يجعل أثره القانوني غير واضح، وذلك على سبيل المثال في حالة رفض المرشح استيفاء استمارة الفحص الطبي، ويمكن أن يثير قضية خصوصية المعلومات إذا كان يتعين تبليغ المجلس بمعلومات معينة عن الحالة الصحية للمرشح.

9- وتتص الفقرة (1) من المقرر الإجرائي م100(7) على أنه "ينبغي وضع إرشادات يتراوح طولها بين صفحتين وثلاث صفحات فيما يتعلق بالسير الذاتية لكل مرشح؛...". وبمناسبة كل عملية من عمليات الترشيح الثلاث الماضية عالج رئيس المجلس مسألة المواد التي تتجاوز كثيراً الثلاث صفحات، وذلك باقتباس الأجزاء الأساسية من الوثائق المتلقاة، بغية اختصارها إلى الحد المتوخى في الإرشادات. وقد أدت الصعوبة العملية في هذا الصدد إلى بعض الفروق في طول الوثائق الموزعة على المجلس، على الرغم من عدم توجيه أية انتقادات بهذا الخصوص من قِبَل الأعضاء والمرشحين. وعلى الرغم من عدم وضوح الأثر القانوني

"للإرشادات"، وهو الأمر الذي يمكن أن يُعرض رئيس المجلس لمشاكل إذا اعترض المرشح، أو اعترضت الدولة العضو التي اقترحته، على اختصار المواد المقدمة. ويحيد في هذا الصدد أن يعين المجلس الحد البالغ ثلاث صفحات كشرط يمكن أن يعمل عليه رئيس المجلس. وعلاوة على ذلك فبالنظر إلى الاختلافات الكبيرة في السير الذاتية (مثل حجم الخط والمسافة بين السطور وتصميم الصفحات) قد يرغب المجلس في النظر في التحول عن الحد الذي يستند إلى عدد الصفحات إلى إجمالي عدد الكلمات، والذي يبلغ 2000 كلمة على سبيل المثال.

10- وتنص المادة 52 على ترجمة الاقتراحات الواردة من الدول الأعضاء والسير الذاتية والمعلومات الداعمة إلى جميع اللغات الرسمية ونسخها وإرسالها إلى جميع الدول الأعضاء قبل شهر من التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس. ولا تبين المادة ما المعلومات التي للأمانة أن تنشرها على الملأ. ونظراً لارتفاع مستوى الاهتمام بانتخاب مدير عام لمنظمة الصحة العالمية تضغط وسائل الإعلام على الأمانة لكي تنشر المعلومات. وتجد الأمانة نفسها في موقف صعب بسبب عدم وجود أساس قانوني واضح فيما يخص ما لها أن تفعله بالمعلومات المتعلقة بالمرشحين. وفيما يتصل بعملية الانتخاب التي تمت لتوها لم تنشر الأمانة إلا أسماء المرشحين. ونظراً للسهولة التي يمكن بها استرجاع هذه المعلومات وتعميمها عبر وسائل الإعلام الإلكترونية يمكن المحاجة بأن شفافية العملية ومشروعيتها تستفيد من كشفها على الملأ. وقد يرغب المجلس في النظر فيما إذا كان يجوز للأمانة أم لا أن تنشر على موقع المنظمة على الإنترنت، وبالإضافة إلى أسماء المرشحين، السير الذاتية وسائر المعلومات الداعمة بصيغتها المرسله إلى الدول الأعضاء، إلى جانب معلومات الاتصال، ما لم يُنص على خلاف ذلك من قِبل المرشح المعني أو الدولة العضو التي اقترحته.

نائب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

عرض تاريخي

11- شُغل منصب نائب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية على مدى 42 عاماً تقريباً، وشُغل على أساس مؤقت لمدة عامين تقريباً خلال 59 عاماً هي عمر المنظمة.¹

12- وتم، تحديداً، شُغل منصب نائب المدير العام من 21 آب/ أغسطس 1950 إلى 1 آب/ أغسطس 1992 مع انقطاع مدته ثلاثة أسابيع. وخلال تلك الفترة شُغل ذلك المنصب ثلاثة موظفين هم: الدكتور بيير دورول من 21 آب/ أغسطس 1950 إلى 31 تشرين الأول/ أكتوبر 1973؛ والدكتور توماس لامبو من 1 تشرين الثاني/ نوفمبر 1973 إلى 1 تموز/ يوليو 1988 (فيما عدا فترة قصيرة في عام 1974 شُغل خلالها الدكتور دورول ذلك المنصب)؛ وفي الفترة من 21 تموز/ يوليو 1988 إلى 1 آب/ أغسطس 1992 شُغل الدكتور محمد عبد المؤمن ذلك المنصب. وعلاوة على ذلك فقد شُغل اثنان من المديرين العاميين المساعدين منصب نائب المدير العام في الفترة من 1 حزيران/ يونيو 1996 إلى 21 تموز/ يوليو 1998، تم تعيينهما في منصب نائب المدير العام على أساس مؤقت من 1 حزيران/ يونيو 1996 إلى 1 أيار/ مايو 1997، ومن 1 أيار/ مايو 1997 إلى 21 تموز/ يوليو 1998، على التوالي.

13- وعُين مؤخراً الدكتور أندرس نورديستروم نائباً للمدير العام من قِبل المدير العام الراحل، الدكتور جونغ - ووك لي، وبدأ ممارسة هذه المهام فور وفاة الدكتور لي في 22 أيار/ مايو 2006. واستعرض المجلس الوضع أثناء دورته الاستثنائية، وعين الدكتور، نورديستروم قائماً بأعمال المدير العام بالنيابة.²

1 انظر الوثيقة م19/118.

2 المقرر الإجرائي م1(1).

شروط الاستخدام

- 14- تحدّد شروط تعيين نائب المدير العام وفقاً للنظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين بمنظمة الصحة العالمية. ووفقاً للمادة 3-1 من النظام الأساسي للموظفين تحدّد جمعية الصحة العالمية، بناءً على توصية المدير العام وبمشورة المجلس التنفيذي، مرتبات نائب المدير العام والمديرين العامين المساعدين والمديرين الإقليميين.
- 15- ووظائف كل من المدير العام ونائب المدير العام والمديرين الإقليميين والمديرين العامين المساعدين هي جميعاً غير مصنفة على رتب. وفي هذه الفئة من الوظائف غير المصنفة على رتب ثلاثة مستويات، فالمديرون الإقليميون والمديرون العامون المساعدون يندرجون ضمن المستوى الأول، ويندرج نائب المدير العام ضمن المستوى الثاني، أما المدير العام فيندرج ضمن المستوى الثالث.
- 16- ويعادل مستوى أجر نائب المدير العام مستوى أجر وكيل الأمين العام في الأمم المتحدة. وكانت آخر مرة حُدد فيها مرتب نائب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية في عام 1998. وينظر المجلس أثناء دورته الحالية في المرتب الذي سيوصي به جمعية الصحة العالمية الستين، الذي سيبلغ مستواه الإجمالي 185 874 دولاراً وسيكون المرتب الصافي الذي يقابله 133 818 دولاراً (للمعيل) أو 120 429 دولاراً (لغير المعيل).¹
- 17- وتم تحديث جداول موظفي منظمة الصحة العالمية لتبين وظيفة نائب المدير العام، سواء أكانت مشغولة أم لا.

تعيين نائب المدير العام

- 18- إن نائب المدير العام هو مسؤول يعينه المدير العام المعني في إطار ممارسته لسلطته بمقتضى دستور منظمة الصحة العالمية والنظام الأساسي للموظفين.
- 19- وتنص تحديداً المادة 31 من دستور المنظمة على أن المدير العام هو "المسؤول الفني والإداري الأعلى للمنظمة". وتنص المادة 35 من دستور المنظمة على أن "يعين المدير العام موظفي الأمانة العامة وفقاً للنظام الأساسي للموظفين، الذي تضعه جمعية الصحة". وتنص المادة 4-1 من النظام الأساسي للموظفين على أن "يقوم المدير العام بتعيين الموظفين، حسب الاقتضاء"، وتشير المادة 4-5 من النظام الأساسي نفسه إلى تعيين نائب المدير العام بالتحديد.

واجبات نائب المدير العام

- 20- بغرض تعيين نائب المدير العام للمدير العام يتوخى المدير العام المنتخب بعض البارامترات العامة للمنصب. ويتخذ نائب المدير العام، حسب التكليف، مبادرات خاصة ذات أولوية عالية ويضطلع بمهام تقنية وإدارية محددة ورفيعة المستوى. ويتعين أن يقوم بدور هام في مساعدة المدير العام على قيادة وإدارة برامج المنظمة وعملياتها. ويقوم نائب المدير العام بدعم المدير العام في ضمان اتساق الأنشطة والبرامج التي تشمل عدة قطاعات وظيفية. ويساعد أيضاً المدير العام في الجهود التي يبذلها من أجل إنكفاء وعي الجمهور بأنشطة المنظمة ذات الأولوية. ويؤدي أيضاً من يشغل هذا المنصب مهام المدير العام إذا تعذر على المدير العام أداء مهام منصبه أو في حالة خلو هذا المنصب، وذلك رهناً بأي قرار ذي صلة يصدر عن المجلس التنفيذي.

21- ولا يتوقع أن يعمل نائب المدير العام نيابة عن المدير العام في حال غيابه للسفر في مهمة أو لإجازة، ولا أن يحل محله في دوره الأساسي المتمثل في التعاون مع المديرين الإقليميين في الاضطلاع بعمل المنظمة على المستوى العالمي.

22- وأكد المدير العام المنتخب أن تعيين نائب للمدير العام أمر يتعين إعلانه على الملأ ودون تأخير.¹

التناوب الجغرافي في منصب المدير العام

23- لا ينص دستور المنظمة ولا النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية على تناوب أقاليم المنظمة الستة في منصب المدير العام. وتتص المادة 31 من الدستور، وحدها، على أن "تعين جمعية الصحة المدير العام بناءً على ترشيح من المجلس، وفقاً لما قد تحدده من الشروط". وتتوافق مع المادة 31 المادة 108 من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

24- وقد تولى قيادة المنظمة سبعة مديرين عامين، هم:

الدكتور بروك تشيزولم (كندا)، 1948-1953

الدكتور ماركوينو غوميز كانداو (البرازيل)، 1953-1973

الدكتور هافدان ماهلر (الدانمرك)، 1973-1988

الدكتور هيروشي ناكاجيما (اليابان)، 1988-1998

الدكتورة غرو هارليم برونتلاند (النرويج)، 1998-2003

الدكتور جونج - ووك لي (جمهورية كوريا)، 2003-2006

الدكتورة مارغريت تشان (الصين)، المدير العام المنتخب، وستتولى مهام المنصب في 4 كانون الثاني/يناير 2007.

25- وجرت استشارة عدد من المنظمات الأخرى التابعة لمنظمة الأمم المتحدة والمنظمات ذات الصلة بشأن أحكامها وممارساتها النظامية.² وأفادت كل المنظمات التي استجابت بأن دساتيرها ولوائحها لا تتضمن شرطاً خاصاً بالتناوب الجغرافي في منصب الرئيس التنفيذي. ومعظم المنظمات ليست لديها ممارسة راسخة في هذا الصدد، ويبين نمط انتخاب الرئيس التنفيذي أنه على الرغم من أن الاعتبار الخاص بالتناوب الإقليمي له ثقل ما على المستوى السياسي فإنه لا يؤثر مباشرة على عملية الاختيار.

26- ومن المنظور القانوني تجدر الإشارة إلى أن المادة 35 من دستور المنظمة تنص على أنه،

¹ عين المدير العام نائب المدير العام في 10 كانون الثاني/يناير 2007.

² استجابت المنظمات التالية طلب الحصول على المعلومات: الأمم المتحدة، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، واليونسكو، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة حظر الأسلحة الكيميائية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والمنظمة الدولية للهجرة، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، وصندوق النقد الدولي.

يجب أن يكون الاعتبار الرئيسي في استخدام الموظفين هو ضمان الحفاظ على أعلى مستوى من الكفاءة والنزاهة وطابع التمثيل الدولي للأمانة العامة. ويجب كذلك أن تراعى أهمية اختيار الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن.

وعلى الرغم من أن هذا الحكم موجه، إلى حد بعيد، للمدير العام الذي له السلطة الدستورية في تعيين موظفي المنظمة فإن المادة 35 توضح أن التمثيل الجغرافي وإن كان اعتباراً هاماً، هو أمر ثانوي بالنسبة إلى المعيار الأساسي، أي أعلى مستوى من الكفاءة والنزاهة. وقد يرغب المجلس التنفيذي في وضع هذا الاعتبار في الحسبان لدى مناقشة مسألة التناوب الجغرافي في منصب المدير العام.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

27- [تضمنت هذه الفقرة مشروع قرار تم اعتماده في الجلسة الثالثة عشرة بوصفه القرار م120ق19.]

الملحق 4

المنظمات غير الحكومية التي تم قبولها للدخول في علاقات رسمية مع منظمة الصحة العالمية أو تم الإبقاء على تلك العلاقات معها بموجب القرار م ت120 ق20 والمقرر الإجرائي م ت120(2)، على التوالي

[م ت120/41، الملحق - 27 كانون الثاني/يناير 2007]

المؤسسة الأفريقية الدولية للطب والبحوث
مؤسسة آغا خان
اللجنة الطبية المسيحية - العمل الكنسي من أجل الصحة
الرابطة الطبية للكومنولث
رابطة الكومنولث الصيدلانية
المنظمة الدولية للمستهلكين¹
المنظمة الدولية لمساعدة الشركات
مجلس المنظمات الدولية للعلوم الطبية
مجلس البحوث الصحية لأغراض التنمية
يوروسيف - الرابطة الأوروبية للوقاية من الإصابات وتعزيز السلامة
المحفل العالمي للبحوث الصحية
المجلس العالمي للصحة
التحالف العالمي لمنظمات المرضى
الرابطة الدولية لبحوث طب الأسنان²
الرابطة الدولية للتقنيين البيولوجيين
الرابطة الدولية لمكاتب تسجيل السرطان
الرابطة الدولية لداء العداريات²
الرابطة الدولية لعيوب الكلام والنطق
الرابطة الدولية لسلطات التنظيم الطبي
اللجنة الكاثوليكية الدولية للممرضات والعاملين الطبيين الاجتماعيين

1 التي كانت تعرف باسم المنظمة الدولية لاتحادات المستهلكين (المنظمة الدولية للمستهلكين).

2 تتعلق الأنشطة بالفترة 2003-2005.

- الكلية الدولية للجراحين
 اللجنة الدولية للوقاية من الإشعاع
 الاتحاد الدولي للقابلات
 المؤتمر الدولي لعمداء كليات الطب التي تستخدم الفرنسية
 المجلس الدولي للتوحيد القياسي في مجال علم الدم
 المجلس الدولي للممرضات
 الرابطة الدولية للوبائيات
 الاتحاد الدولي للإسكان والتخطيط
 الاتحاد الدولي للهندسة الطبية والبيولوجية
 الاتحاد الدولي لعلم المختبرات الطبية الحيوية
 الاتحاد الدولي للكيمياء السريرية وطب المختبرات
 الاتحاد الدولي لمنظمات السجلات الصحية
 الاتحاد الدولي لهندسة المستشفيات
 الاتحاد الدولي لجمعيات طلبة الطب
 الاتحاد الدولي لصانعي المستحضرات الصيدلانية ورابطاتهم¹
 الاتحاد الدولي لكليات الجراحة
 الاتحاد الدولي للمستشفيات
 الرابطة الدولية لجمعيات طب الجلد
 الرابطة الدولية للمعلومات الطبية
 المنظمة الدولية للبرلمانيين الطبيين
 المنظمة الدولية للتوحيد القياسي
 الاتحاد الدولي للصيدلة
 الاتحاد الدولي لطلبة الصيدلة
 الجمعية الدولية للبحوث الطبية الحيوية بشأن إدمان الكحول
 الجمعية الدولية لإصابات الحروق
 الجمعية الدولية للوبائيات البيئية
 الجمعية الدولية لعلم الأورام الوقائي
 الجمعية الدولية لنقل الدم
 الجمعية الدولية للأطباء من أجل البيئة²
 الجمعية الدولية لأمراض الدم
 الجمعية الدولية للممرضات العاملات في رعاية مرضى السرطان
 الجمعية الدولية لجراحة العظام ورضوحها
 الجمعية الدولية لمصوري وتقنيي الأشعة

1 الذي كان يعرف باسم الاتحاد الدولي لرايطات منتجي المستحضرات الصيدلانية.

2 تتعلق الأنشطة بالفترة 2003-2005.

- الجمعية الدولية لعلم الأشعة
الاتحاد الدولي لمكافحة السرطان¹
الاتحاد الدولي لمكافحة التدخين وأمراض الرئة¹
الاتحاد الدولي للحفاظ على الطبيعة والموارد الطبيعية¹
الاتحاد الدولي للمهندسين المعماريين
الاتحاد الدولي للدوائيات الأساسية والسريرية²
الاتحاد الدولي لجمعيات الميكروبيولوجيا
المنظمة الدولية للتعاون في مجال الرعاية الصحية
منظمة أوكسفام
الاتحاد الدولي لرابطات مكافحة الجذام
الجمعية الدولية لتوخي الجودة في مجال الرعاية الصحية
الجمعية الدولية للخثار ووقف النزف
شبكة تحقيق الوحدة من أجل الصحة
صندوق إنقاذ الطفولة
الاتحاد العالمي لجمعيات الوخز الإبري وكي الجلد
الرابطة العالمية لجمعيات علم الأمراض وطب المختبرات
الرابطة العالمية للصحة الجنسية
الاتحاد العالمي للتعليم الطبي
الاتحاد العالمي للتصوير بالموجات فوق الصوتية في مجالي الطب والبيولوجيا
الاتحاد العالمي للمعالجة اليدوية
الاتحاد العالمي لجمعيات جراحة الأعصاب³
الاتحاد العالمي للطب والبيولوجيا النوويين
الاتحاد العالمي لرابطات الصحة العامة
الاتحاد العالمي لجمعيات أخصائيي التخدير
الرابطة الطبية العالمية
المنظمة العالمية لأطباء العائلات
المنظمة العالمية للحركة الكشفية
المجلس العالمي للسباكة
الصناعة العالمية للتطبيب الذاتي
الرابطة البيطرية العالمية
منظمة الرؤية العالمية الدولية

1 تتعلق الأنشطة بالفترة 2003-2005.

2 كان يسمى في السابق الاتحاد الدولي للدوائيات (الفارماكولوجيا).

3 تتعلق الأنشطة بالفترة 2002-2004.

الملحق 5

تأكيد موافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة على الإطار العام للجنة الخدمة المدنية الدولية بما في ذلك تنفيذ التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين وتحديد تكلفتها

تأجيل تاريخ دخول التعديلات على لائحة الموظفين حيز النفاذ

تقرير من الأمانة

[مت 26/120 - 11 كانون الثاني/يناير 2007]

مقدمة

1- نظر المجلس التنفيذي، في دورته الثامنة عشرة بعد المائة المنعقدة في أيار/مايو 2006، في تقرير الأمانة عن إطار جديد للترتيبات التعاقدية واعتمد القرار مت 118ق5 الذي صدق على التعديلات ذات الصلة بالموضوع على لائحة الموظفين.¹

2- وقد كان تصديق المجلس التنفيذي مرهوناً بإقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة للإطار العام الذي أوصته به لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعلاوة على ذلك طلب المجلس التنفيذي إلى المدير العام أن يقدم إلى المجلس في دورته التي ستعقد في كانون الثاني/يناير 2007 تقريراً وافياً عن تنفيذ التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين وتحديد تكلفتها، وذلك من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

3- ويستعرض هذا التقرير تدابير التنفيذ والآثار المترتبة على إصلاح العقود من حيث تكلفتها. كما يدعو المجلس التنفيذي إلى التصديق على التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين فيما يتعلق بإصلاح العقود على أن تدخل تلك التعديلات حيز النفاذ في تاريخ جديد هو 1 تموز/يوليو 2007.

تدابير التنفيذ

4- عكفت الأمانة، منذ انعقاد دورة المجلس التنفيذي الثامنة عشرة بعد المائة، سواء في المقر الرئيسي أو على المستويات الإقليمية، على وضع تدابير لتنفيذ سياسات إصلاح العقود.

1 الوثيقة مت دإ - مت 2006/118/سجلات/1، المحضر الموجز للجلسة الخامسة، الفرع 2 (النص الإنكليزي).

5- وقد تم إعداد عدة وثائق تتعلق بالسياسة العامة المتبعة بشأن أنواع التعيينات وتحويل العقود إلى تعيينات دائمة وبشروط خدمة الموظفين المؤقتين (بمن فيهم الموظفون المؤقتون المعينون لمدة تبلغ 60 يوماً أو أقل). وقد كانت هذه الوثائق وما يتصل بها من تدابير التنفيذ وتدابير انتقالية تتعلق بالتحويل إلى الأنواع الجديدة من التعيينات المؤقتة موضوع عدة مؤتمرات فيديو شارك فيها ممثلو الموظفين وأفراد من الإدارة. كما تمت مناقشة تلك المسائل خلال الاجتماع السنوي للمجلس العالمي للعلاقات بين الموظفين والإدارة الذي انعقد في الفترة من 30 تشرين الأول/أكتوبر إلى 3 تشرين الثاني/نوفمبر 2006 في واشنطن العاصمة. وعلى أثر استعراض التوصيات التي تقدم بها المجلس وافق المدير العام بالنيابة على تدابير تنفيذ سياسات إصلاح العقود. وفي عملية موازية حددت الأمانة التعديلات التي لا بد من إدخالها على السياسات والإجراءات المبينة في دليل المنظمة الإلكتروني الذي يمكن لجميع الموظفين النفاذ إليه على شبكة الإنترنت.

6- كما يجري الآن تحديد التغييرات والتعديلات التي يحتاج إلى إدخالها على نظام كشف المرتبات الحالي قبل إطلاق نظام الإدارة العالمي في 1 كانون الثاني/يناير 2008. وفي الأثناء تم وضع مواصفات نظام الإدارة العالمي ليعكس الترتيبات التعاقدية الجديدة المتعلقة بلائحة الموظفين والتدابير الخاصة بتنفيذ السياسات.

7- وقد مكّن المسؤولون الإداريون والموظفون من مواكبة التطورات في هذا الصدد. حيث تم إصدار دلائل للسياسة العامة بشأن إدارة المهام المؤقتة بما في ذلك تطبيق المدة القصوى للخدمة وبشأن إدارة العقود المحددة المدة والعقود المؤقتة وسائر الترتيبات التعاقدية مثل الترتيبات الخاصة بالمشاورين المعيّنين لمدة قصيرة، وذلك تحضيراً لدخول الترتيبات التعاقدية الجديدة حيز النفاذ.

8- وعلاوة على ذلك تم عقد جلسات إعلامية قصيرة شارك فيها موظفون ومسؤولون إداريون بالمقر الرئيسي والمستويات الإقليمية وتم تبادل المعلومات حول التطورات الحاصلة بشأن إصلاح العقود وتدابير التنفيذ وما يتصل بذلك من دلائل خاصة بالسياسة العامة.

الآثار من حيث التكلفة

9- تم تزويد المجلس التنفيذي في دورته الثامنة عشرة بعد المائة¹ بمعلومات حول الآثار المترتبة على عملية إصلاح العقود من حيث التكلفة. وقد حُدِّدَت التكلفة حينئذ بمبلغ 22.8 مليون دولار أمريكي. أما وقد حُدِّد تاريخ جديد للتنفيذ، وهو 1 تموز/يوليو 2007 فإن إجمالي التكاليف سيكون أكثر انخفاضاً بشكل كبير إذ إنه يبلغ 8.6 ملايين دولار أمريكي². وسيتم استيعاب هذه التكاليف داخلياً في المقر الرئيسي وعلى المستويات الإقليمية وذلك بإدخال التعديلات الملائمة على خطط العمل.

التاريخ الفعلي لبدء سريان التعديلات على لائحة الموظفين المتصلة بإصلاح العقود

10- صدق المجلس التنفيذي، في دورته الثامنة عشرة بعد المائة، على القرار الذي اتخذته المدير العام والقاضي بتعديل لائحة الموظفين فيما يتعلق بإصلاح العقود وأن تدخل التعديلات اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2007 رهناً بإقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة للإطار العام الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد طلب من المجلس الآن أن يصدق على التعديلات غير المتعلقة بعلاوة التنقل والمشقة وبدل

1 الوثيقة م/118/11 إضافة 1.

2 انظر الوثيقة م/120/26 إضافة 1.

الانتداب¹ فيما يخص الموظفين المعيّنين لفترات طويلة والمعيّنين في وظائف محددة المدة، وأن تدخل تلك التعديلات حيّز النفاذ في تاريخ جديد هو 1 تموز/ يوليو 2007.

11- ومن شأن تحديد تاريخ تنفيذ تعديلات لائحة الموظفين في 1 تموز/ يوليو 2007 أن يحدّ من التكاليف التي تتكبدها المنظمة وأن يسهّل استيعابها في الميزانية الحالية، كما أنه سيّتيح وقتاً إضافياً من أجل وضع السياسات والإجراءات اللازمة وإدخال التعديلات المناسبة على النظم والعمليات الإدارية.

12- وبقدر ما يتعلق الأمر بالتطورات الحاصلة على مستوى الجمعية العامة للأمم المتحدة فإن هناك قلقاً متعاضماً بأن تهيم على مناقشة الجمعية العامة للأمم المتحدة اعتبارات تتعلق بجهود إصلاح إدارة الموارد البشرية وهي اعتبارات تخص أمانة الأمم المتحدة ولا علاقة لها باحتياجات ومتطلبات وكالات متخصصة مثل منظمة الصحة العالمية. وهناك مخاوف أيضاً من أن يتم إرجاء استعراض الجمعية العامة للأمم المتحدة لهذا الموضوع، في نهاية المطاف، إلى دورة تلك الهيئة الثانية والستين في كانون الأول/ ديسمبر 2007.

13- وقد تم إقرار الإطار العام للجنة الخدمة المدنية الدولية من قبل كل مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد ومن قبل ممثلي موظفيها وأعضاء اللجنة. وكانت المرامي والأغراض والسّمات الرئيسية للإطار الجديد للترتيبات التعاقدية قد ذكرت بالتفصيل في التقرير المقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته الثامنة عشرة بعد المائة.² والجدير بالملاحظة أن تحسين الترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة وجعلها أكثر استجابة هما أمران أساسيان لتنفيذ برامج المنظمة القائمة على تحقيق النتائج وتكلفتها بالنجاح. وسيسمح الإطار الجديد للمنظمة بأن يكون لها سبق في ميدان التنافس ويعزز قدرتها على تنفيذ استراتيجيات ومبادرات الإصلاح الداخلي بغرض تنفيذ البرامج على نحو أكثر فعالية وكفاءة.

14- والمطلوب، استناداً إلى الاعتبارات المذكورة آنفاً، هو أن يصدّق المجلس هذه المرة على تعديلات لائحة الموظفين فيما يتعلق بإصلاح العقود مع تحديد تاريخ جديد لدخولها حيّز النفاذ هو 1 تموز/ يوليو 2007، بدون الإشارة إلى النقاش الدائر في الجمعية العامة للأمم المتحدة.

15- وإذا أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة فعلاً الإطار العام للجنة الخدمة المدنية الدولية في كانون الأول/ ديسمبر 2006 فإن منظمة الصحة العالمية تكون قد ضمنت، بخلاف سائر المنظمات، دمج إصلاح العقود في جهودها الإصلاحية الاستراتيجية على مستوى البرامج وعلى المستوى الإداري.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

16- [تضمنت هذه الفقرة مشروع مقرر إجرائي تم اعتماده في الجلسة الثانية عشرة بوصفه المقرر الإجرائي مت120(1).]

1 أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن تدخل المقترحات المتعلقة بعلاوة التنقل والمشقة وبديل الانتداب حيّز النفاذ في 1 كانون الثاني/ يناير 2007. وحيث إن هذه المقترحات تتطوي على وفورات من حيث التكلفة فمن المتوقع أن تقر الجمعية العامة للأمم المتحدة تلك التوصية.

2 الوثيقة مت118/11.

الملحق 6

الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة للقرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي

1- القرار مت120ق1: شلل الأطفال: آلية إدارة المخاطر المحتملة التي تكتنف عملية الاستئصال	
2- الصلة بالميزانية البرمجية مجال العمل	النتيجة المتوقعة 7- توفير التنسيق والدعم الفعليين من أجل وقف انتقال أي فيروس من فيروسات شلل الأطفال يعاد إدخاله، وذلك لبلوغ هدف الإشهاد على استئصال شلل الأطفال من العالم ولاستحداث منتجات للتوقف عن إعطاء لقاح شلل الأطفال الفموي وإدماج المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال في نظم إيتاء الخدمات الصحية. (تذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية) توجد صلات بين القرار وأول مؤشرين للنتيجة المتوقعة.
3- الآثار المالية	(أ) التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) يبلغ حداها الأقصى 3 180 000 دولار أمريكي (بما في ذلك تكاليف الموظفين والوثائق الخاصة باجتماعات لجنة مراجعة اللوائح الصحية الدولية (2005)، والاجتماعات الحكومية الدولية، عند اللزوم). (ب) التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) تبلغ 795 000 دولار أمريكي (بما في ذلك تكلفة موظفين اثنين وتكلفة الوثائق لمدة سنة، وكذلك تكلفة اجتماعين للجنة مراجعة اللوائح الصحية الدولية (2005). (ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ 545 000 دولار أمريكي، وهو مبلغ يشكل تكلفة الموظفين وتكلفة اجتماع واحد للجنة المراجعة.

-4	الآثار الإدارية
<p>(أ) مواقع التنفيذ (تُذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)</p> <p>سينطوي ذلك على العمل في المقر الرئيسي وجميع المكاتب الإقليمية.</p> <p>(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تُذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)</p> <p>موظف متفرغ من الفئة المهنية (الفنية)، وموظف متفرغ من فئة الخدمات العامة.</p> <p>(ج) الأطر الزمنية (تُذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)</p> <p>48 شهراً تقريباً.</p>	

-1	القرار م120ق3: مكافحة السل: التقدم المحرز والتخطيط الطويل الأجل
-2	الصلة بالميزانية البرمجية
	مجال العمل
	السل
	النتائج المتوقعة
	<p>1- تنفيذ خطة عالمية لتوسيع التغطية بالمعالجة القصيرة الأمد للسل تحت الإشراف المباشر (DOTS) معدة من أجل بلوغ المرمى الإنمائي للألفية رقم 6.</p> <p>2- تنفيذ الخطط الوطنية الطويلة الأجل لتوسيع التغطية بالمعالجة القصيرة الأمد للسل تحت الإشراف المباشر (DOTS) ودعم مكافحة السل المستدامة من خلال إقامة شراكات عاملة على الصعيد الوطني.</p> <p>3- الحفاظ على المرفق العالمي لأدوية السل ولجنة الضوء الأخضر، ودعم توسيع نطاق الحصول على العلاج والشفاء من المرض.</p> <p>4- الحفاظ على الالتزام السياسي وضمن حشد الموارد الكافية من خلال تغذية شراكة دحر السل، وتوصيل مفهوم واستراتيجيات الخطة العالمية لدحر السل والإبلاغ بالتقدم المحرز فيها، على نحو فعال.</p> <p>5- الحفاظ على نظم الترصد والتقييم على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي وتوسيع نطاقها من أجل رصد التقدم المحرز نحو بلوغ الغايات المحددة وتخصيص الموارد لمكافحة السل، والأثر الناجم عن جهود مكافحة.</p> <p>6- تقديم الإرشادات الملائمة والدعم الملائم إلى البلدان للتصدي للسل المقاوم للأدوية المتعددة، وتحسين استراتيجيات مكافحة السل في البلدان التي ترتفع فيها معدلات انتشار فيروس الأيدز.</p>

7- تعزيز ودعم عملية تحسين معدلات كشف حالات السل ومعدلات الشفاء منه من خلال جهود جميع مقدمي خدمات الرعاية من القطاعين العام والخاص، ومن خلال الخدمات المجتمعية المرتكز، وتنفيذ خدمات الرعاية التنفسية المتكاملة على مستوى الرعاية الأولية.

(تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)

إن القرار، الذي يستند إلى الخطة العالمية لشراكة دحر السل، 2006-2015 وإلى التقدم المحرز نحو بلوغ الأهداف المحددة في القرار ج ص ع 58-14 بشأن التمويل المستدام من أجل توقي السل ومكافحته، يوفر إطاراً لتحقيق النتائج المتوقعة والأهداف المتعلقة بمكافحة السل والمحددة في الغرض الاستراتيجي (2) في مسودة الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، 2008-2013.

3- الآثار المالية

(أ) **التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)**
من أجل اضطلاع المنظمة بدورها القيادي في دعم تنفيذ الخطة العالمية لدحر السل 2006-2015 سيلزم ما يقدر بمبلغ 1800 مليون دولار أمريكي خلال فترة السنوات العشر (بما في ذلك الثنائية 2006-2007). وتتماشى هذه التكاليف مع خطة عمل الثنائية الحالية، والزيادة المتوخاة في أنشطة الخطة العالمية، والأغراض الاستراتيجية الواردة في مسودة الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل 2008-2013.

(ب) **تبلغ التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)**
250 مليون دولار أمريكي: ويشمل ذلك الميزانية المنقحة البالغة 233.5 مليون دولار أمريكي لمجال العمل الخاص بالسل، ومبلغاً إضافياً وقدره 15 مليون دولار أمريكي يلزم الآن للدعم العالمي للاستجابات الوطنية لمقتضيات ظهور السل الشديد المقاومة للأدوية في عام 2007.

(ج) **من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟**
تدرج جميع الأنشطة التي سيتم الاضطلاع بها ضمن الميزانية البرمجية 2006-2007، باستثناء الإجراءات الإضافية التي يلزم الآن اتخاذها في عام 2007 للاستجابة لمقتضيات السل الشديد المقاومة للأدوية.

4- الآثار الإدارية

(أ) **مواقع التنفيذ (تُذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتُذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)**
تشمل الاستجابة إجراءات تُتخذ من جميع مستويات المنظمة، بما في ذلك كل الأقاليم ومعظم المكاتب القطرية. ويشمل ذلك جميع الوظائف الأساسية للمنظمة على كل مستوى من المستويات.

(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تُذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)

خلال الفترة المتبقية من هذه الثنائية لا يُتوقع أي نمو بالقيمة المطلقة في الملاك الوظيفي بالمقر الرئيسي. وفي الإقليم الأفريقي سيلزم موظف إضافي في عام 2007 للتصدي للسل الشديد المقاومة للأدوية، وتنفيذ ما يرتبط بذلك من زيادة في التدخلات الخاصة بالسل والتدخلات الخاصة بفيروس الأيدز/السل، بما في ذلك الدعم العاجل لتعزيز المختبرات (على سبيل المثال ما يعادل موظفين اثنين متفرغين)، وكذلك الموظفون الطبيون الذين يعملون في البلدان والموظفون المهنيون (الفتيون) الوطنيون لأغراض التعاون التقني وبناء القدرات والترصد (على سبيل المثال ما يعادل 15 موظفاً متفرغاً على الأقل). وخلال الفترة الممتدة من عام 2008 إلى عام 2015 يخطط لبعض النمو في عدد الموظفين في جميع الأقاليم، وخصوصاً من أجل تعزيز التعاون التقني في مجال التقييم الأكثر استفاضة للأثر الواقع، والتدخلات الخاصة بفيروس الأيدز والسل والتدخلات الخاصة بالسل المقاوم للأدوية المتعددة. ويجري على نحو أكثر استفاضة إعداد تقديرات الاحتياجات بما يعادل الموظفين المتفرغين في إطار مسودة الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل 2008-2013.

(ج) الأطر الزمنية (تُذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)

2006-2015. سيستمر تقييم التقدم المحرز بشأن الأهداف المحددة لعام 2015 حتى نهاية عام 2017، على الأقل.

1- القرار م120ق4: النظم الصحية: نظم الرعاية الخاصة بالطوارئ

2- الصلة بالميزانية البرمجية

النتيجة المتوقعة

مجال العمل

العنف والإصابات وحالات العجز
3- توفير الإرشادات والدعم الفعال لتعزيز نظم الرعاية الصحية لخدمة للمتضررين من العنف والإصابات.

(تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)

النتيجة المتوقعة المعنية هي تعزيز نظم الرعاية الصحية لتلبية احتياجات المتضررين من العنف والإصابات، ويوفر القرار الإطار اللازم. ويبين الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الدول الأعضاء والأمانة، مع التشديد على انخفاض تكلفة تعزيز هذه النظم، وما ينطوي عليه الأمر من تدابير عالية المردود، وخصوصاً في البيئات المنخفضة والمتوسطة الدخل.

3- الآثار المالية

(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)

7 000 000 دولار أمريكي خلال 15 سنة.

<p>(ب) تبلغ التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 300 000 دولار أمريكي.</p> <p>(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ 300 000 دولار أمريكي.</p>	
<p>4- الآثار الإدارية</p> <p>(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء) المقر الرئيسي وكل الأقاليم.</p> <p>(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة) لا تتوخى أية احتياجات إضافية من الموظفين.</p> <p>(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم) 2007-2022.</p>	

<p>1- القرار مت 120ق5: صحة الفم : خطة عمل ترويجية والوقاية المتكاملة من الأمراض</p>	
<p>2- الصلة بالميزانية البرمجية</p> <p>مجال العمل تعزيز الصحة</p> <p>النتائج المتوقعة</p> <p>1- تزايد التوجيه اللازم لدمج تعزيز الصحة في الخطط الصحية، بما في ذلك النظم الغذائية الصحية والنشاط البدني والتشخيص وصحة الفم.</p> <p>1- تقديم الدعم للبلدان من أجل رسم السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى الوقاية من الأمراض غير السارية المزمنة وتدبيرها على المستوى الوطني، بما في ذلك دمج الوقاية الأولية والثانوية في النظم الصحية.</p> <p>5- تحسين نوعية المعطيات المتعلقة بالأمراض غير السارية المزمنة وعوامل أخطارها القابلة للتعديل الرئيسية وإتاحتها ومقارنتها وتوزيعها.</p>	
<p>3- الآثار المالية</p> <p>(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 3 230 000 دولار أمريكي بين عامي 2008 و 2013</p>	

<p>(ب) تبلغ التكلفة المقدرة للثلاثية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 1 040 000 دولار أمريكي</p> <p>(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ 1 040 000 دولار أمريكي</p>
<p>4- الآثار الإدارية</p> <p>(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)</p> <p>سيقتضي تنفيذ القرار المشاركة على جميع مستويات المنظمة مع تركيز الأنشطة على البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وسيتم التأكيد خصوصاً على الـ 23 بلداً التي تتحمل 80% من عبء الأمراض غير السارية المزمنة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل.</p> <p>(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)</p> <p>لا توجد أية احتياجات إضافية من الموظفين.</p> <p>(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)</p> <p>سيتم التنفيذ من عام 2007 إلى عام 2013.</p>

<p>1- القرار مت 120ق6: مسودة الاستراتيجية الخاصة بإدماج التحليل الجنسوي والإجراءات الجنسوية في أعمال منظمة الصحة العالمية</p>
<p>2- الصلة بالميزانية البرمجية</p> <p>مجال العمل</p> <p>نوع الجنس والمرأة والصحة</p> <p>النتيجة المتوقعة</p> <p>2- ترجمة القرائن إلى معايير واستراتيجيات لإدراج قضايا الجنسين في البرامج والسياسات التقنية في القطاع الصحي.</p> <p>(تذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)</p> <p>يتسق القرار مع النتيجة المتوقعة. وأشار في الميزانية البرمجية 2006-2007 إلى اعتماد الاستراتيجية من قبل جمعية الصحة باعتباره الهدف المنشود للنتيجة المتوقعة المذكورة أعلاه. وتمثلت البيانات المرجعية في صوغ الاستراتيجية، وتمثل المؤشر الرئيسي للإنجازات في التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية.</p>
<p>3- الآثار المالية</p> <p>(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 104 483 600 دولار أمريكي.</p> <p>(ب) تبلغ التكلفة المقدرة للثلاثية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 8 850 000 دولار أمريكي.</p>

(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟

يمكن استيعاب نحو 5,2 مليون دولار أمريكي من المصروفات المقترحة للفترة المتبقية من الثنائية الحالية، في إطار أنشطة مبرمجة حالية. ومن ثم يلزم تمويل إضافي قدره 3 650 000 دولار أمريكي.

4- الآثار الإدارية

(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)

ستنفذ الاستراتيجية على جميع مستويات المنظمة.

(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)

اعتباراً من عام 2008 سيلزم 20,7 موظف من الفئة المهنية (الفنية) في المقر الرئيسي؛ وثلاثة موظفين من الفئة المهنية (الفنية) في المكاتب الإقليمية؛ ويلزم موظفان من موظفي البرامج الوطنيين في الإقليم الأوروبي.

(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)

ستنفذ الاستراتيجية من عام 2007 إلى عام 2013، ومن المتوقع إجراء تقييم عام 2012.

1- القرار م120 ق7: أنفلونزا الطيور والأنفلونزا الجائحة: التطورات والاستجابة والمتابعة وتطبيق أحكام اللوائح الصحية الدولية (2005)، وأفضل الممارسات لتبادل المعلومات الخاصة بفيروسات الأنفلونزا وتسلسلها الجيني

2- الصلة بالميزانية البرمجية

النتيجة المتوقعة

مجال العمل

2- تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء لتعزيز النظم الوطنية لترصد الأمراض السارية والاستجابة لمقتضياتها، بما في ذلك تعزيز القدرة على الاكتشاف المبكر لتهديدات الأوبئة والجوائح والأمراض المعدية المستجدة، وتحريها والاستجابة لمقتضياتها

الإنذار بحدوث الأوبئة والاستجابة لمقتضياتها

(تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)

يتسق القرار تماماً مع النتائج المتوقعة لهذا المجال من مجالات العمل ومع الغرض الاستراتيجي الوارد في مسودة الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، والمتمثل في تخفيف العبء الصحي والاجتماعي والاقتصادي الناجم عن الأمراض السارية. كما يدعم أغراض خطة العمل العالمية التي وضعتها المنظمة بشأن الأنفلونزا الجائحة من أجل زيادة إمدادات اللقاحات.

<p>3- الآثار المالية</p> <p>(أ) التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 2 780 000 دولار أمريكي.</p> <p>(ب) التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 830 000 دولار أمريكي.</p> <p>(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ 300 000 دولار أمريكي.</p>	
<p>4- الآثار الإدارية</p> <p>(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)</p> <p>جميع مستويات المنظمة؛ والتنفيذ على الصعيد الوطني المدعوم تحديداً من قبل المكاتب الإقليمية والقطرية، مع التنسيق الدولي في المقر الرئيسي.</p> <p>(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)</p> <p>لا يتوقع أي موظفين إضافيين على المستوى القطري؛ وسيلزم ما يعادل أربعة موظفين متفرغين من ذوي الخبرة في علم الفيروسات وطائفة واسعة من القضايا المتصلة بالأنفلونزا الجائحة من الإنتاج واللوجستيات إلى الاتصالات والتنسيق، وذلك لتعزيز على المستوى الإقليمي (25%) والتنسيق على المستوى العالمي (75%) للفترة 2007-2008.</p> <p>(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)</p> <p>سيجري العمل على مواصلة وتسريع المشاريع الجارية بالفعل في هذه الثنائية لتعزيز المختبرات وتنسيق البحوث وتيسير شحن العينات في الثنائية 2008-2009. وسيتم ربط التنفيذ في الأمد الأطول بخطة العمل العالمية التي وضعتها المنظمة بشأن الأنفلونزا الجائحة من أجل زيادة إمدادات اللقاحات.</p>	
<p>1- القرار م120ق8: استئصال الجدري: تدمير مخزونات فيروس الجدري</p>	
<p>2- الصلة بالميزانية البرمجية</p> <p>مجال العمل</p> <p>الإنذار بحدوث الأوبئة والاستجابة لمقتضياتها</p> <p>النتيجة المتوقعة</p> <p>2- تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء لتعزيز النظم الوطنية لترصد الأمراض السارية والاستجابة لمقتضياتها، بما في ذلك تعزيز القدرة على الاكتشاف المبكر لتهديدات الأوبئة والجوائح والأمراض المعدية المستجدة، وتحريها والاستجابة لمقتضياتها</p> <p>(تذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)</p>	

<p>3- الآثار المالية</p> <p>(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 5 ملايين دولار أمريكي.</p> <p>(ب) تبلغ التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 430 000 دولار أمريكي (120 000 دولار أمريكي للأنشطة الملتمزم بها، و65 000 دولار أمريكي للزيارات الخاصة بالسلامة البيولوجية والتي تتم إلى المراكز المتعاونة مع المنظمة بشأن الجدري، و10 000 دولار أمريكي للاحتفاظ بمخزون اللقاح، و230 000 دولار أمريكي للأنشطة الاستعراض، ما يعادلها، إذا طلبت (موظف متفرغ من الفئة المهنية (الفنية) وموظف من فئة الخدمات العامة بدوام جزئي (50٪).</p> <p>(ج) من أصل التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ لا يوجد.</p>
<p>4- الآثار الإدارية</p> <p>(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء) من المقرر تنسيق كل الأنشطة في المقر الرئيسي.</p> <p>(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة) موظف طبي متفرغ يتمتع بخبرة ملائمة، وما يعادل 20٪ من دوام أخصائي لوجستيات متفرغ.</p> <p>(ج) التكلفة المقدرة للثنائية 2008-2009 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) مليون دولار أمريكي.</p> <p>(د) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم) 10 سنوات.</p>

	1- القرار م120ق10: التصديق على تعديلات لائحة الموظفين
<p>2- الصلة بالميزانية البرمجية</p> <p>النتيجة المتوقعة</p> <p>4- تحسين شروط الخدمة وتنفيذ سياسات تراعي الموظفين؛ ومواءمة نظام المرتبات والمزايا بالمنظمة مع نظام مؤسسات الأمم المتحدة ذات المنحى الميداني.</p> <p>تذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)</p> <p>سيشجع هذا القرار على اتباع سياسات أكثر مراعاة للموظفين وعلى تحسين الالتزام بمبادئ النظام الموحد لإدارة الموارد البشرية.</p>	<p>3- الآثار المالية</p> <p>(أ) التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) من الصعب تقدير تكلفة الاقتراحات لأن الاستحقاقات الجاري تعديلها تطبق بطريقة محدودة وتقتصر على موظفين تتوافق ظروفهم مع الظروف التي تتناولها الاستحقاقات. وعلى العكس من تكلفة بدلات التعويض والمزايا ليس لتكلفة الاستحقاقات المراعية للموظفين طابع متكرر حيث إن هذه الاستحقاقات لا تنطبق إلا في مجموعة الظروف المحدودة المبينة في الوثيقة.</p> <p>(ب) التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) ينطبق الأساس المنطقي المذكور في الفقرة 3(أ) أعلاه.</p> <p>(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ ستدرج أية تكاليف إضافية ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية.</p>
<p>4- الآثار الإدارية</p> <p>(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء) لا تنطبق.</p> <p>(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة) لا تلزم أية احتياجات إضافية من الموظفين.</p> <p>(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم) اعتباراً من نشر لائحة الموظفين المعدلة.</p>	

	-1 القرار م120ق12: استعمال الأدوية على نحو رشيد
<p data-bbox="1034 315 1428 353">-2 الصلة بالميزانية البرمجية</p> <p data-bbox="1193 371 1326 409">مجال العمل</p> <p data-bbox="1145 421 1326 459">الأدوية الأساسية</p> <p data-bbox="735 371 922 409">النتيجة المتوقعة</p> <p data-bbox="236 421 922 544">7- تعزيز أنشطة إذكاء الوعي والإرشاد في مجال الاستخدام العالي المردود والسليم للأدوية بقصد تحسين استعمال المهنيين الصحيين والمستهلكين للأدوية</p> <p data-bbox="323 562 1337 607">تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)</p> <p data-bbox="236 629 1428 797">يتسق القرار مع النتيجة المتوقعة، وسيكفل معاملة مسألة تعزيز استعمال الأدوية على نحو رشيد على سبيل الأولوية في مجالات عمل المنظمة كافة. وسيمكن القرار الدول الأعضاء، في إطار هذا المجال من مجالات العمل، وباعتبار ذلك من الأمور الأساسية في توفير الرعاية الصحية لسكانها، من رصد استعمال الأدوية وتنفيذ السياسات الرامية إلى تعزيز استعمال الأدوية على نحو رشيد.</p> <p data-bbox="236 819 1428 1070">سيساعد تنفيذ هذا القرار بنجاح على توسيع قاعدة البيّنات، وتقديم الدعم إلى الدول الأعضاء وتنسيقه من أجل تعزيز استعمال الأدوية على نحو رشيد. وسيقاس ذلك عن طريق رصد استعمال الأدوية وتنفيذ السياسات على المستوى القطري. وتتسق الأعمال الإضافية الناتجة عن هذا القرار مع العمل المخطط في إطار الغرض الاستراتيجي 12 في مسودة الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل 2008-2013. وفي عام 2007 سيتم رصد الأعمال الإضافية بمؤشر قياس النسبة المئوية للوصفات الدوائية المتسقة مع الدلائل الوطنية أو المؤسسية.</p>	
<p data-bbox="1177 1099 1428 1137">-3 الآثار المالية</p> <p data-bbox="236 1149 1326 1283">(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 30 مليون دولار أمريكي على مدى ست سنوات.</p> <p data-bbox="236 1305 1326 1485">(ب) تبلغ التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 1.5 مليون دولار أمريكي خلال الفترة الممتدة من حزيران/يونيو إلى كانون الأول/ديسمبر 2007.</p> <p data-bbox="236 1507 1326 1686">(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ 500 000 دولار أمريكي خلال الفترة الممتدة من حزيران/يونيو إلى كانون الأول/ديسمبر 2007. ومن ثم يلزم تمويل إضافي وقدره مليون دولار أمريكي.</p>	
<p data-bbox="1177 1727 1428 1765">-4 الآثار الإدارية</p> <p data-bbox="236 1776 1326 1865">(أ) مواقع التنفيذ (تُذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتُذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)</p> <p data-bbox="236 1877 1326 2000">سيتم الاضطلاع بالعمل التقييسي (التقديدي) والتقني والتنسيقي في المقر الرئيسي، بينما ستؤدي غالبية أعمال التخطيط والتنفيذ على المستويين الإقليمي والقطري. وسيخصص، إجمالاً، 77٪ من الموارد المالية والبشرية للأقاليم والبلدان.</p>	

(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)

من أجل وضع أسلوب منسق ومتكامل للنظم الصحية من أجل تعزيز استعمال الأدوية على نحو رشيد سيلزم إنشاء فريق عالمي يضم الموظفين التاليين لكل إقليم: مستشار إقليمي، وموظف دعم تقني وسكرتير. وسيلزم في المقر الرئيسي إنشاء فريق تنسيق يضم: موظفاً طبياً، وموظفين تقنيين اثنين وسكرتيراً. وسيلزم في المقر الرئيسي موظف تقني إضافي للاتصال بالبرامج الأخرى. ونظراً لأنه لا توجد أية وظائف يمكن إدراجها ضمن أعداد الموظفين الحاليين سيلزم 23 موظفاً إضافياً للوظائف المذكورة أعلاه.

(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)

تم بالفعل تطبيق رصد استعمال الأدوية وتنفيذ السياسة الدوائية، ونظمت سلسلة من برامج التدريب، وتم دعم عدد من المشاريع الصغيرة خلال الثنائيتين الحالية والسابقة. وسيتم إنشاء فريق عالمي التنفيذ التام للأنشطة في الثنائية 2008-2009.

1- القرار مت 120ق13: أدوية أفضل لعلاج الأطفال

2- الصلة بالميزانية البرمجية

مجال العمل

الأدوية الأساسية

النتائج المتوقعة

1- الدعوة والدعم لأغراض تنفيذ ورصد السياسات الدوائية على أساس مفهوم الأدوية الأساسية، ورصد تأثير الاتفاقات التجارية على الحصول على الأدوية الأساسية ذات الجودة، وبناء القدرات في القطاع الصيدلاني.

5- تعزيز وترويج القواعد والمعايير والمبادئ التوجيهية العالمية لجودة الأدوية ومأمونيتها ونجاعتها.

7- تعزيز أنشطة إذكاء الوعي والإرشاد في مجال الاستخدام العالي المردود والسليم للأدوية بقصد تحسين استعمال المهنيين الصحيين والمستهلكين للأدوية.

3- تقديم الإرشادات والدعم التقني وإجراء البحوث لزيادة التغطية وتكثيف العمل في سبيل تحسين بقاء الولدان والأطفال على قيد الحياة، ونموهم وتطورهم.

صحة الأطفال والمراهقين

(تذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)

يتسق القرار مع النتائج المتوقعة المذكورة أعلاه، وسيكفل تحسين الحصول على الأدوية الأساسية، بما في ذلك استحداث أدوية أفضل لعلاج الأطفال.

وسيساعد تنفيذ هذا القرار بنجاح على تحقيق النتيجة المتوقعة، وسيتم رصده بالمؤشرات الملائمة.

3- الآثار المالية

(أ) التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)

20 320 000 دولار أمريكي على مدى ست سنوات.

- (ب) التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)
يلزم مبلغ وقدره 8 300 000 دولار أمريكي فيما يتعلق بالميزانية البرمجية المقترحة 2008-2009.
- (ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟
800 000 دولار أمريكي.

- 4- الآثار الإدارية
- (أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)
سيؤدي العمل التقييسي (التعديدي) والتقني والتنسيقي في المقر الرئيسي، الذي سيكون مسؤولاً عن نحو ثلثي العمل (الأكثر في السنتين الأوليين). وسيتم، عموماً، تخصيص 34٪ من الموارد المالية والبشرية للأقاليم والبلدان.
- (ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)
بغية أداء هذا العمل بالإضافة إلى البرامج الحالية، يلزم ما يلي من الموظفين الإضافيين: ثلاثة موظفين من الفئة المهنية (الفنية) للمساعدة في العمل الخاص باختيار المستحضرات الصيدلانية وجودتها، إلى جانب 1.5 موظف دعم من فئة الخدمات العامة؛ وموظف يعمل في المكتب من الفئة المهنية في المقر الرئيسي لتنسيق أنشطة التعاون التقني مع البلدان والأقاليم. وفضلاً عن ذلك، وعندما يبدأ العمل الإقليمي والقطري، يُرجح أن يلزم 0.5 موظف من الفئة المهنية (الفنية) و0.5 موظف من فئة الخدمات العامة لكل إقليم.
- (ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)
بدأ العمل التقييسي (التعديدي) بالفعل، وقد يبلغ مداه في الفترة 2007-2008. وستنفذ الأنشطة الإقليمية والقطرية في السنوات الأربع الأخيرة من البرنامج.

- 1- القرار مت120ق14: تعزيز الصحة في عالم تسوده العولمة
- 2- الصلة بالميزانية البرمجية
مجال العمل
تعزيز الصحة
- 5- إقامة شراكات عالمية لتقديم الدعم إلى البلدان في مجال تنفيذ توصيات المؤتمر العالمي السادس لتعزيز الصحة... وميثاق بانكوك لتعزيز الصحة وهو من حصائل المؤتمر.
- (تذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)
توجد صلة بكل المؤشرات والأهداف المنشودة فيما يتعلق بهذه النتيجة المتوقعة. وبالإضافة إلى ذلك ستتم، فيما يتعلق بالمؤشر الأول، زيادة القدرة على تعزيز الصحة في 36 بلداً؛ ويشمل الإنجاز فيما يخص المؤشر الثاني وضع أربع مجموعات من خطط العمل بغية الوفاء بالالتزامات المحددة في ميثاق بانكوك، أي جعل تعزيز الصحة في صميم جدول أعمال التنمية العالمي، ومسؤولية أساسية لكل الحكومات، ومحوراً رئيسياً لتركيز المجتمعات المحلية والمجتمع المدني، وشرطاً من شروط الممارسات المؤسسية السليمة.

<p>3- الآثار المالية</p> <p>(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 2 580 000 دولار أمريكي سيلزم منها مبلغ قدره 1 005 000 دولار أمريكي للمؤتمر العالمي السابع لتعزيز الصحة، المقترح عقده في عام 2009.</p> <p>(ب) تبلغ التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) 790 000 دولار أمريكي.</p> <p>(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ 100 000 دولار أمريكي.</p>
<p>4- الآثار الإدارية</p> <p>(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء) بلدان مختارة، والمكاتب الإقليمية الستة كافة، والمقر الرئيسي.</p> <p>(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة) يلزم أخصائي وبائيات إضافي أو عالم اجتماع إضافي.</p> <p>(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم) يعني مصطلح "مدة سريان" فترة السنوات الأربع المشمولة بالثنائية 2006-2007 والثنائية 2008-2009.</p>

<p>1- القرار مت 120 ق15: دور منظمة الصحة العالمية ومسؤولياتها في مجال البحوث الصحية</p>
<p>2- الصلة بالميزانية البرمجية</p> <p>مجال العمل</p> <p>المعلومات الصحية والقرائن وسياسة البحوث</p> <p>النتيجة المتوقعة</p> <p>3- تعزيز البحوث الصحية الوطنية من أجل تطوير النظم الصحية ضمن سياق البحوث الإقليمية والدولية ومشاركة المجتمع المدني؛ وتطوير وتنفيذ برامج المنظمة ومبادراتها بفعالية في مجال بحوث تطوير النظم الصحية، ومن أجل الحصول على المعارف واستخدامها، بالاستناد إلى الأولويات الاستراتيجية.</p>
<p>(تذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)</p>

سيساعد القرار على صياغة استراتيجية "مؤسسية" للمنظمة من أجل البحوث الصحية، وسيكون له أثر في تحديد أولويات المنظمة والإدارة فيما يتعلق بالبحوث التي تدعمها، كما سيساعد على تعزيز الدعم التقني المقدم للبلدان في مجالات أساسية، ومنها ما يلي: بحوث النظم الصحية، وإدارة وتنظيم البحوث، ورصد الموارد المالية والبشرية، وبناء القدرات، والمراجعة الأخلاقية للبحوث، واستخدام البحوث في صياغة السياسات الصحية. وسيساعد القرار أيضا على تحديد دور المنظمة في مجال البحوث الصحية فيما يتعلق بوضع استراتيجية للبحوث على نطاق المنظمة وإقامة الروابط مع سائر المنظمات، وسيوفر أيضا المعلومات للمنتدى الوزاري العالمي المعني بالبحوث الصحية (الذي سيعقد في بانكوك في تشرين الثاني/نوفمبر 2008).

3- الآثار المالية

- (أ) التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) يلزم مبلغ وقدره 5 ملايين دولار أمريكي من أجل ما يلي: (1) وضع استراتيجية بحوث للمنظمة، بما في ذلك تكاليف دعم الموظفين، والسفر، وتنفيذ عملية تشاورية وتحليلية واسعة النطاق، وإنشاء نظام للتبليغ والكتابة؛ (2) تقديم الدعم التقني إلى البلدان، بما في ذلك تكاليف الدورات التدريبية وحلقات العمل، وإعداد مختلف المنهجيات، والتكاليف المتصلة بالسفر ودعم الموظفين
- (ب) التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) تبلغ مليوني دولار أمريكي
- (ج) من أصل التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ 300 000 دولار أمريكي

4- الآثار الإدارية

- (أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)
- المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية ومكاتب قطرية منتقاة؛ ومراكز تابعة للمنظمة ومكرسة للبحوث (الوكالة الدولية لبحوث السرطان، ومركز المنظمة للتنمية الصحية، كوبي، اليابان) والمراكز المتعاونة مع المنظمة.
- (ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبرا عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)
- موظفان من الفئة المهنية (الفنية) يمتلكان مهارات في (1) سياسة وإدارة البحوث وتصريف شؤون البحوث وتحديد الأولويات وبحوث النظم الصحية ونقل المعارف؛ (2) المراجعة الأخلاقية للبحوث التي تجري على البشر، والبحوث السريرية (الإكلينيكية) والأخلاقيات في مجال البيولوجيا، وتسجيل التجارب.

(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)

2006: إنشاء فريق مرجعي خارجي يُعنى بوضع استراتيجية بحوث للمنظمة، وفريق توجيه داخلي (بمشاركة من الإدارة العليا)؛ وصياغة الأغراض والأساليب الاستراتيجية والعمليات والأطر الزمنية

2007: إجراء مشاورات على المستويين الإقليمي والقطري ومع الشركاء الدوليين؛ وتقديم الدعم إلى البلدان بشأن مختلف جوانب البحوث الصحية

نهاية 2007: إعداد المسودة الأولى للاستراتيجية

2008: تقديم تقرير عن التقدم المحرز إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية والعشرين بعد المائة وإلى جمعية الصحة الحادية والستين، ومواصلة تطوير الدعم التقني المقدم إلى البلدان

نهاية 2008: تحليل الاستراتيجية ووضع اللمسات الأخيرة عليها والتشاور مع المكاتب الإقليمية من أجل إقرار المسودة النهائية

2009: تقديم مسودة الاستراتيجية إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والعشرين بعد المائة وإلى جمعية الصحة العالمية الثانية والستين

عام 2009 وما بعده: تنفيذ الاستراتيجية وتحديد معالم عملية تقييم أثرها؛ وتقديم الدعم التقني.

1- القرار مت 120ق16: الملاريا، بما في ذلك اقتراح بتكريس يوم عالمي للملاريا

2- الصلة بالميزانية البرمجية

مجال العمل

الملاريا

النتائج المتوقعة

1- تعزيز وتيسير حصول المجموعات السكانية المعرضة للمخاطر على علاج الملاريا الناجع، من خلال الإرشادات الخاصة بالسياسات العلاجية وتنفيذ العلاج.

2- تعزيز تطبيق تدابير الوقاية الناجعة من الملاريا من أجل المجموعات السكانية المعرضة للمخاطر في البلدان التي يتوطنها المرض.

3- تقديم الدعم الكافي لبناء القدرات في مجال مكافحة الملاريا في البلدان.

4- جودة عمل نظم ترصد الملاريا ورصد وتقييم برامج مكافحة على كل من المستوى القطري والإقليمي والعالمي.

5- إقامة واستمرار شراكات فعالة لتنفيذ خطة العمل العالمية لبحر الملاريا من أجل تحقيق أفضل مستوى لأداء البلدان في مجال مكافحة الملاريا.

(تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)

إن القرار، الذي يستند إلى الاستراتيجيات المنقحة للبرنامج العالمي لمكافحة الملاريا والتقدم المحرز نحو

بلوغ الأهداف الخاصة بمكافحة الملاريا، يوفر الإطار اللازم لبلوغ النتائج المتوقعة والأهداف المتعلقة بمكافحة الملاريا والواردة في الميزانية البرمجية 2006-2007. وبالإضافة إلى ذلك يتواءم القرار مع النتائج المتوقعة والمؤشرات المدرجة في الغرض الاستراتيجي 2 في مسودة الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل 2008-2013، والتي تتعلق بمكافحة الملاريا.

3- الآثار المالية

- (أ) **التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) كي يتم الاضطلاع بدور المنظمة القيادي في دعم تنفيذ الاستراتيجيات والتوجهات المنقحة الخاصة بمكافحة الملاريا على الصعيد العالمي سيلزم مبلغ وقدره 1302,5 مليون دولار أمريكي خلال فترة العشر سنوات (بما في ذلك الثنائية 2006-2007). وتتساوق هذه التكاليف مع خطة عمل الثنائية الحالية وأنشطة التعزيز اللازمة بمقتضى مسودة الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل والأغراض الاستراتيجية ذات الصلة.**
- (ب) **التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة) يلزم مبلغ وقدره 137 مليون دولار أمريكي بالإضافة إلى مليون دولار أمريكي للدعم العالمي لليوم العالمي للملاريا في عام 2007، ويلزم مبلغ وقدره 250 ألف دولار أمريكي لدعم المنتدى الدائم لتحسين التنسيق.**
- (ج) **من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟ يمكن أن يندرج مبلغ وقدره 69 مليون دولار أمريكي ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية.**

4- الآثار الإدارية

- (أ) **مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)**
- تشمل الاستجابة لإجراءات تُتخذ على جميع مستويات المنظمة، بما في ذلك جميع الأقاليم ومعظم المكاتب القطرية. وسيشمل الأمر كل الوظائف الأساسية للمنظمة بالنسبة إلى كل مستوى من مستوياتها.
- (ب) **الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)**
- سيلزم، عموماً، ستة موظفين إضافيين على الأقل في المقر الرئيسي خلال الفترة 2006-2015. ومع ذلك سيقطن في جميع الأقاليم بعض الزيادة في الموظفين خلال العقد من أجل دعم التوسع في الأنشطة، وخصوصاً فيما يتعلق بتحسين تدخلات الرش الشمالي في المساكن والناموسيات المعالجة بمبيدات الحشرات وتقييم أثرها. وبالإضافة إلى ذلك سيلزم موظفون إضافيون في إقليم جنوب شرق آسيا في العام القادم، وخصوصاً في مجال الرصد والتقييم (موظفان متفرغان على سبيل المثال)، وأخصائيون في مجال علم الحشرات في الإقليم الأفريقي وإقليم شرق المتوسط، وموظفون مهنيون وطنيون على المستوى العالمي (على سبيل المثال ما يعادل 15 موظفاً متفرغاً على الأقل)، وذلك من أجل الاضطلاع بالأنشطة الضرورية للتعاون التقني وبناء القدرات والترصد والمتصلة بكل التدخلات الخاصة بمكافحة الملاريا.

(ج) الأطر الزمنية (تُذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)

2006-2015. سيستمر تقييم التقدم المحرز نحو بلوغ أهداف عام 2015 حتى نهاية عام 2017 على الأقل.

1- القرار م120 ق17: توقي ومكافحة الأمراض غير السارية: تنفيذ الاستراتيجية العالمية

2- الصلة بالميزانية البرمجية

مجال العمل

النتائج المتوقعة

1- تقديم الدعم إلى البلدان في صياغة سياسات واستراتيجيات خاصة بتوقي الأمراض غير السارية المزمنة وتديورها العلاجي على المستوى الوطني، بما في ذلك دمج الوقاية الأولية والثانوية في النظم الصحية.

ترصد وتوقي الأمراض غير السارية المزمنة وتديورها العلاجي

2- الدعوة وتقديم الدعم لرسم استراتيجيات متعددة القطاعات وخطط لتعزيز العمل بشأن النظام الغذائي والنشاط البدني في البلدان ذات الأولوية.

4- توفير إرشادات فعالة ودعم فعال، بهدف تنفيذ الإطار الذي وضعته المنظمة لترصد الأمراض غير السارية المزمنة وعوامل الاختطار الخاصة بها.

5- تحسين نوعية البيانات وتحسين إتاحتها وقابليتها للمقارنة ونشرها فيما يتعلق بالأمراض غير السارية المزمنة وعوامل الاختطار الرئيسية الخاصة بها، والتي يمكن تعديلها.

(تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)

سيوفر القرار إطاراً لإنجاز النتائج المتوقعة 1 و2 و4 و5 المتعلقة بترصد وتوقي الأمراض غير السارية المزمنة وتديورها العلاجي.

3- الآثار المالية

(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)

207 075 000 دولار أمريكي.

(ب) تبلغ التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)

59 164 000 دولار أمريكي.

(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟

	59 164 000 دولار أمريكي (كل التكاليف).
4-	الآثار الإدارية
(أ)	مواقع التنفيذ (تُذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتُذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)
	سيقتضي تنفيذ القرار مشاركة جميع مستويات المنظمة، في حين ستركز أنشطة التنفيذ على البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وسيركز التنفيذ بوجه خاص على 23 بلداً من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، يتركز فيها 80% من عبء الأمراض غير السارية المزمنة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل.
(ب)	الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تُذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)
	لا تتوخى أية احتياجات إضافية من الموظفين.
(ج)	الأطر الزمنية (تُذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)
	سيتم التنفيذ خلال الفترة الممتدة من عام 2007 إلى عام 2013.

1-	القرار م120ق21: التكنولوجيات الصحية الأساسية
2-	الصلة بالميزانية البرمجية
	مجال العمل
	النتائج المتوقعة
	التكنولوجيات الصحية الأساسية
	2- تعزيز القدرة وتحسين جودة ومأمونية وتوافر وسائل التشخيص والأجهزة الطبية والخدمات المخبرية الملائمة (بما في ذلك الفحوص المخبرية الأساسية وتحري فيروس الأيدز والالتهاب الكبدي "باء" و"جيم") وتحسين عمليات زرع الخلايا والأعضاء والأنسجة.
	4- تقديم الدعم لبناء القدرات ولوضع إجراءات معيارية وإعداد قوائم نموذجية بالأجهزة الطبية الأساسية المستخدمة.
	5- تشجيع إعداد مكونات ملائمة للمعلومات الإلكترونية لاستخدامها في نظم الرعاية الصحية وتقديم دعم فعال له.
	النتيجتان المتوقعتان 1 و3 ملائمتان أيضاً.

(تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية) يتسق القرار بشكل تام مع النتائج المتوقعة المذكورة أعلاه ويرتبط بكل مؤشرات الميزانية البرمجية

2006-2007. ويتمشى إنشاء لجنة خبراء معنية بالتكنولوجيات الصحية مع الأسلوب الاستراتيجي لهذا المجال من مجالات العمل، والذي يشمل الأعمال الخاصة بالسياسات والبحوث في مجال التكنولوجيات الصحية الأساسية، دعماً للدول الأعضاء. وهناك كذلك صلات قوية بكل المؤشرات ذات الصلة بالتكنولوجيا حيث يدعو القرار إلى وضع برنامج تكنولوجي واسع القاعدة، ولا ينحصر في تكنولوجيات محددة.

3- الآثار المالية

(أ) التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)

يلزم مبلغ وقدره 5.2 مليون دولار أمريكي للثنائية (4.1 مليون دولار أمريكي لتكاليف الموظفين و 1.1 مليون دولار أمريكي للتكاليف التشغيلية، بما في ذلك تقديم المساعدة التقنية إلى الأعضاء).

(ب) التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)

تبلغ التكاليف الإجمالية المقدرة 3.9 مليون دولار أمريكي.

(ج) من أصل التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟

يمكن إدراج 1.7 مليون دولار أمريكي ضمن اعتمادات المقر الرئيسي الحالية المخصصة للموارد البشرية والأنشطة.

4- الآثار الإدارية

(أ) مواقع التنفيذ (تذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتذكر الأقاليم المحددة حسب الاقتضاء)

سينطوي ذلك على العمل على نطاق المنظمة، وخصوصاً في الأقاليم وفي البلدان التي تفتقر إلى الموارد اللازمة لدعم وضع برنامج تكنولوجي صحي فعال.

(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)

سيلزم في جميع أجزاء المنظمة سبعة موظفين متفرغين إضافيين، فضلاً عن موظفي الدعم الذين يعملون نصف الوقت. وسيلزم موظف من الفئة المهنية (الفنية) وموظف بدوام 50% من فئة الخدمات العامة في المقر الرئيسي لدعم وضع دلائل ومعايير للتكنولوجيات الصحية، وسيلزم ستة مستشارين إقليميين وخمسة من موظفي الدعم بدوام 50% في المكاتب الإقليمية لتيسير العمل على المستويين الإقليمي والقطري.

(ج) الأطر الزمنية (تذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)

سيُشكل تنفيذ القرار جزءاً من الأنشطة البرمجية المستمرة فيما يتعلق بالتكنولوجيات الصحية الأساسية، وسيخضع بالتالي للتقييم الدوري الذي تخضع له الأنشطة الأخرى التي تضطلع بها المنظمة في هذا المجال.

1- المقرر الإجرائي م120(1): تأكيد موافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة على الإطار العام للجنة الخدمة المدنية الدولية بما في ذلك تنفيذ التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين وتحديد تكلفتها

<p style="text-align: center;">النتيجة المتوقعة</p> <p>تحسين شروط الخدمة وتنفيذ سياسات تراعي الموظفين؛ ومواءمة نظام المرتبات والمزايا بالمنظمة مع نظام مؤسسات الأمم المتحدة ذات المنحى الميداني.</p> <p style="text-align: center;">تُذكر بإيجاز الصلة بالنتائج المتوقعة والمؤشرات والأهداف المنشودة والبيانات المرجعية)</p> <p>تمثل شروط الخدمة المحسنة والمبينة في الاقتراح الخاص بإصلاح العقود تنفيذ سياسة تراعي الموظفين وهدفها ضمان أن تستقطب المنظمة موظفين من أعلى طراز وتستبقهم.</p>	<p style="text-align: center;">الصلة بالميزانية البرمجية</p> <p style="text-align: center;">مجال العمل</p> <p>إدارة موارد المنظمة البشرية</p>
<p style="text-align: center;">3- الآثار المالية</p> <p>(أ) تبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة للتنفيذ خلال "مدة سريان" القرار (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)</p> <p>8,6 مليون دولار أمريكي. ويتعلق هذا المبلغ المعدل بالتكاليف الإضافية التي ستتشأ عن تحسين شروط خدمة الموظفين المؤقتين بتطبيق مبدأ المساواة في الأجور لقاء تقديم الخدمات ذاتها، والذي وُضعت له الخطط في الميزانية البرمجية للثنائية 2006-2007. وللتأخير في تنفيذ هذه التدابير تأثير على التكاليف المخفضة فيما يتعلق بمنحة التعليم ومنحة الانتداب وإجازة زيارة الوطن والسفر في إطار منحة التعليم. وستدرج التكلفة الخاصة بالثنائيات في المستقبل ضمن تكاليف الموظفين المعدلة المتوقعة لكل دورة ميزنة، وستحدد حسب الاحتياج المتوقع من الوظائف المؤقتة في تلك الفترة.</p> <p>(ب) التكلفة المقدرة للثنائية 2006-2007 (مقربة إلى وحدات يبلغ كل منها 10 000 دولار أمريكي، بما في ذلك تكاليف الموظفين والأنشطة)</p> <p>تم تقدير التكاليف المذكورة في الفقرة (أ) أعلاه لعام 2007، وهي فترة تنفيذ التدابير الجديدة المقترحة.</p> <p>(ج) من التكلفة المقدرة المذكورة في الفقرة (ب)، ما المبلغ الذي يمكن إدراجه ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية؟</p> <p>لا يمكن إدراج أي من التكاليف الإضافية المقترحة ضمن الأنشطة المبرمجة الحالية لأن جميع الأنشطة المعنية تقوم الآن بتحويل عدد من الوظائف المؤقتة إلى وظائف محددة المدة؛ لذا فإن المبلغ المذكور يمثل صافي الزيادة المقدرة بالإضافة إلى الميزانية الحالية.</p>	

<p>(أ) مواقع التنفيذ (تُذكر مستويات المنظمة التي سيُضطلع فيها بالعمل، وتُذكر الأقاليم المحددة</p>	<p style="text-align: center;">4- الآثار الإدارية</p>
---	--

حسب الاقتضاء)

سيجري التنفيذ على مستوى المنظمة الشامل باستخدام الخطط المنقحة للموارد البشرية من قِبَل كل من الأقاليم والمقر الرئيسي.

(ب) الاحتياجات الإضافية من الموظفين (تُذكر الاحتياجات الإضافية معبراً عنها بعدد الموظفين المتفرغين، مع ذكر مجموعة المهارات اللازمة)

لا يقتضي تنفيذ إصلاح العقود المقترح تعيين موظفين إضافيين.

(ج) الأطر الزمنية (تُذكر الأطر الزمنية العامة للتنفيذ والتقييم)

سيجري التنفيذ طوال عام 2007.