



世界卫生组织

执 行 委 员 会

特别会议

2006年5月23日于日内瓦

决 定

摘 要 记 录

第一一八届会议

2006年5月29 - 31日于日内瓦

决 议 和 决 定
附 件

摘 要 记 录

日 内 瓦
二〇〇六年



世界卫生组织

执 行 委 员 会

特别会议

2006年5月23日于日内瓦

决 定

摘 要 记 录

日 内 瓦
二〇〇六年

缩 写

世界卫生组织文件中使用的缩写如下:

ACHR	— 卫生研究咨询委员会	UNCTAD	— 联合国贸易和发展会议
ASEAN	— 东南亚国家联盟	UNDCP	— 联合国国际药物管制 规划署
CEB	— 联合国系统行政首长协调 委员会(前行政协调委员会)	UNDP	— 联合国开发计划署
CIOMS	— 国际医学科学组织理事会	UNEP	— 联合国环境规划署
FAO	— 联合国粮食及农业组织	UNESCO	— 联合国教育科学及 文化组织
IAEA	— 国际原子能机构	UNFPA	— 联合国人口基金
IARC	— 国际癌症研究机构	UNHCR	— 联合国难民事务高级专员 办事处
ICAO	— 国际民用航空组织	UNICEF	— 联合国儿童基金会
IFAD	— 国际农业发展基金	UNIDO	— 联合国工业发展组织
ILO	— 国际劳工组织(局)	UNRWA	— 联合国近东巴勒斯坦难民 救济及工程处
IMF	— 国际货币基金组织	WFP	— 世界粮食计划署
IMO	— 国际海事组织	WIPO	— 世界知识产权组织
ITU	— 国际电信联盟	WMO	— 世界气象组织
OECD	— 经济合作与发展组织	WTO	— 世界贸易组织
OIE	— 国际兽疫局		
PAHO	— 泛美卫生组织		
UNAIDS	— 联合国艾滋病规划署		

本卷采用的地名和提供的资料,并不反映世界卫生组织秘书处对任何国家、领地、城市或地区或其主管当局的法律地位,或对其国境或边界划定的观点。凡报表标题中冠以“国家或地区”字样,系指国家、领地、城市或地区。

序 言

执行委员会特别会议于 2006 年 5 月 23 日在日内瓦世界卫生组织总部举行。本卷的下列部分包括决定、执委会的讨论摘要记录和参加人员的名单。

目 录

	页 次
序言	3
议程	7
文件清单	9

第一部分

决 定

EBSS(1) 代理总干事	13
EBSS(2) 加速选举下任总干事的程序	13
EBSS(3) 副总干事	13

第二部分

摘要记录

委员和其他与会人员名单	17
特别会议	19

议 程¹

1. 会议开幕和通过议程
 2. 世卫组织总干事
-

¹ 经执委会在其特别会议上通过。

文件清单

EBSS/1 议程¹

EBSS/2 世卫组织总干事：关于任命副总干事的备忘录

杂项

EBSS/DIV/1 委员和其他与会人员名单

EBSS/DIV/2 执行委员会在其 2006 年 5 月 23 日特别会议上作出的决定

¹ 见第 7 页。

第一部分

决定

决 定

EBSS(1) 代理总干事

执行委员会决定，根据《世界卫生大会议事规则》第 113 条，在新的世界卫生组织总干事任命和就职之前，任命安德斯·努德斯特伦博士为代理总干事。

(特别会议，2006 年 5 月 23 日)

EBSS(2) 加速选举下任总干事的程序

执行委员会要求秘书处就加速选举下任世界卫生组织总干事的程序向执委会第 118 届会议提交方案供其审议。执委会第 118 届会议应为该项程序确定时限。

(特别会议，2006 年 5 月 23 日)

EBSS(3) 副总干事

执行委员会要求秘书处决定世界卫生组织副总干事问题。

(特别会议，2006 年 5 月 23 日)

第二部分

摘要记录

委员和其他与会人员名单

(略)

摘要记录
特别会议

(略)



世界卫生组织

执 行 委 员 会

第一一八届会议

2006年5月29 - 31日于日内瓦

决 议 和 决 定
附 件

摘 要 记 录

日 内 瓦
二〇〇六年

序 言

执行委员会第一一八届会议于 2006 年 5 月 29-31 日在日内瓦世界卫生组织总部召开。

第五十九届世界卫生大会选举了 12 个有权指定一人到执行委员会供职的会员国¹来接替任期已满的会员国。新的执委会组成如下：

指派国	有效任期 ²	指派国	有效任期 ²
阿富汗	3 年	利比里亚	2 年
澳大利亚	1 年	阿拉伯利比亚民众国	1 年
阿塞拜疆	2 年	卢森堡	1 年
巴林	1 年	马达加斯加	2 年
不丹	2 年	马里	3 年
玻利维亚	1 年	墨西哥	2 年
巴西	1 年	纳米比亚	2 年
中国	3 年	葡萄牙	2 年
丹麦	3 年	罗马尼亚	1 年
吉布提	3 年	卢旺达	2 年
萨尔瓦多	3 年	新加坡	3 年
伊拉克	2 年	斯洛文尼亚	3 年
牙买加	1 年	斯里兰卡	3 年
日本	2 年	泰国	1 年
肯尼亚	1 年	汤加	1 年
拉脱维亚	3 年	土耳其	3 年
莱索托	1 年	美利坚合众国	3 年

有关上述各会员国指派的委员详情刊于委员和其他与会人员名单中。

¹ 根据 WHA59(8)号决定，加拿大、捷克共和国、厄瓜多尔、法国、几内亚比绍、冰岛、尼泊尔、巴基斯坦、苏丹和越南指派的委员期满离任。

² 自第五十九届世界卫生大会闭幕之时算起。

目 录

	页 次
序言	25
议程	29
文件清单	31

第一部分

决议和决定

决议

EB118.R1	地中海贫血和其它血红蛋白病	35
EB118.R2	审议加速选举世界卫生组织下任总干事的程序	37
EB118.R3	控制利什曼病	38
EB118.R4	加强卫生信息系统	40
EB118.R5	确认《职员细则》修订款	43

决定

EB118(1)	执行委员会非政府组织常设委员会的组成	44
EB118(2)	执行委员会规划、预算和行政委员会的组成	44
EB118(3)	任命执行委员会出席第六十届世界卫生大会的代表	44

EB118(4)	执行委员会第 119 届和第 120 届会议的日期、地点及会期.....	45
EB118(5)	第六十届世界卫生大会的地点、日期及会期.....	45

附 件

1.	确认《职员细则》修订款.....	47
2.	执行委员会通过的决议对秘书处的行政和财政影响.....	75

第二部分

摘要记录

委员和其他与会人员名单.....	81
委员会和工作小组.....	83
第一次会议	85
第二次会议	87
第三次会议	89
第四次会议	91
第五次会议	93

议 程¹

1. 会议开幕和通过议程
2. 选举主席、副主席和报告员
3. 第五十九届世界卫生大会的结果
4. 执行委员会规划、预算和行政委员会的报告
5. 技术和卫生事项
 - 5.1 控制利什曼病
 - 5.2 地中海贫血和其它血红蛋白病
 - 5.3 药物的合理使用：实施世卫组织药物战略方面的进展
 - 5.4 减少砷以保地下水安全
 - 5.5 基本卫生技术
6. 管理、预算和财务事项
 - 6.1 战略性资源调拨
 - 6.2 执行委员会各委员会：填补空缺
 - 6.3 执行委员会和卫生大会今后会议
7. 职员配备事项
 - 7.1 世卫组织职工协会代表的发言

¹ 经执委会在其第一次会议上通过。

7.2 确认《人事条例》和《职员细则》修订款

8. 通报事项

8.1 关于实施决议：残疾，包括预防、管理和康复（WHA58.23 号决议）的进展报告

8.2 专家委员会和研究小组

8.3 支持千年发展目标的卫生信息系统

8.4 电子卫生保健：标准化术语

9. 审议加速选举世界卫生组织下任总干事的程序

10. 世界卫生组织副总干事

11. 会议闭幕

文件清单

EB118/1 (annotated)	临时议程（附加注释）
EB118/1 Rev.1	议程 ¹
EB118/2	第五十九届世界卫生大会的结果
EB118/3	执行委员会规划、预算和行政委员会的报告
EB118/4	控制利什曼病
EB118/4 Add.1	关于建议供执行委员会或卫生大会通过的决议对秘书处的行政和财政影响的报告 ²
EB118/5	地中海贫血和其它血红蛋白病
EB118/5 Add.1	关于建议供执行委员会或卫生大会通过的决议对秘书处的行政和财政影响的报告 ²
EB118/6	药物的合理使用：实施世卫组织药物战略方面的进展
EB118/6 Add.1	关于建议供执行委员会或卫生大会通过的决议对秘书处的行政和财政影响的报告 ²
EB118/7	战略性资源调拨
EB118/8	电子卫生保健：标准化术语
EB118/9	执行委员会各委员会：填补空缺
EB118/9 Add.1	执行委员会各委员会：组成
EB118/10	执行委员会和卫生大会今后会议
EB118/11	确认《职员细则》修订款 ³

¹ 见第 29 页。

² 见附件 2。

³ 见附件 1。

EB118/11 Add.1	关于建议供执行委员会或卫生大会通过的决议对秘书处的行政和财政影响的报告 ¹
EB118/12	关于实施决议：残疾，包括预防、管理和康复（WHA58.23号决议）的进展报告
EB118/13	专家委员会和研究小组
EB118/14	减少砷以保地下水安全
EB118/15 和 EB118/15 Corr.1	基本卫生技术
EB118/16	支持千年发展目标的卫生信息系统
EB118/17	补充议程项目的建议
EB118/18	补充议程项目的建议
EB118/19	世界卫生组织副总干事
EB118/20 和 EB118/20 Add.1	审议加速选举世界卫生组织下任总干事的程序

参阅文件

EB118/INF.DOC./1	世卫组织职工协会代表的发言
------------------	---------------

杂项

EB118/DIV/1 Rve.1	委员和其他与会人员名单
EB118/DIV/2	初步日程表
EB118/DIV/3	决定和决议清单
EB118/DIV/4	文件清单

¹ 见附件 2。

第一部分
决议和决定
附件

决 议

EB118.R1 地中海贫血和其它血红蛋白病¹

执行委员会，

审议了关于地中海贫血和其它血红蛋白病的报告²；

忆及关于基因组学与世界卫生的 WHA57.13 号决议、关于镰状细胞贫血的 EB117.R3 号决议以及执行委员会在其第 116 届会议上确认遗传服务在改善全球卫生和缩小全球健康差距方面的作用³；

关注遗传病，特别是血红蛋白病(地中海贫血和镰状细胞贫血)对全球，尤其是发展中国家死亡率和发病率的影响，还关注遭受该病影响的患者及家庭的痛苦；

认识到地中海贫血的患病率在社区之间各不相同，而且流行病学数据不足可能阻碍有效和公平的管理；

对未正式将地中海贫血和其它血红蛋白病确认为公共卫生重点深表关注；

对目前世界各地缺乏获得安全和适当的遗传服务表示遗憾；

认识到防治地中海贫血的有效规划必须对文化习俗敏感并适合特定的社会环境；

认识到管理血红蛋白病，特别是产前筛查，提出了需要给予适当考虑的特定伦理、法律和社会问题，

1. 敦促会员国：

(1) 以系统、公平和有效的方式制定、实施并加强广泛的国家预防和管理地中海贫血和其它血红蛋白病综合规划，包括监测、传播信息、提高认识和筛查，这些规划须适应特定的社会经济和文化背景并旨在减少与这些疾病有关的发病率、患病率和死亡率；

¹ 关于此项决议对秘书处的行政和财政影响，见附件 2。

² 文件 EB118/5。

³ 见文件 EB116/2005/REC/1，第一次会议摘要记录，第 4 部分。

- (2) 发展它们监测地中海贫血和其它血红蛋白病以及评价国家规划影响的能力；
- (3) 在患病率高的地区强化对所有卫生专业人员的培训；
- (4) 在现有初级卫生保健系统内，与父母或患者组织合作，发展和加强医疗服务；
- (5) 促进相关社区教育，包括健康咨询以及与血红蛋白病有关的伦理、法律和社会问题；
- (6) 在防治血红蛋白病方面促进国际合作；
- (7) 与国际组织合作，对地中海贫血的基础和应用研究提供支持；

2. 要求总干事：

- (1) 提高国际社会对地中海贫血和其它血红蛋白病全球负担的认识，并促进公平获得卫生服务和药品以预防和管理这些疾病；
- (2) 在制定预防和管理地中海贫血和其它血红蛋白病的国家政策和战略方面向会员国提供技术支持和建议；
- (3) 促进国家间合作，以便扩大人员培训及其专门知识并为向发展中国家进一步转让可负担得起的技术和专门知识提供支持；
- (4) 通过草拟关于预防和管理地中海贫血和其它血红蛋白病的准则，继续世卫组织的规范职能；
- (5) 促进有关地中海贫血和其它血红蛋白病的研究，以便延长这类疾病患者的寿命并提高他们的生活质量；
- (6) 考虑在不久的将来举办一次以地中海贫血和镰状细胞贫血等血红蛋白病为主题的世界卫生日。

(第二次会议，2006年5月29日)

EB118.R2 审议加速选举世界卫生组织下任总干事的程序

执行委员会，

注意到执委会在 2006 年 5 月 23 日举行的特别会议上作出的 EBSS(2)号决定，执委会在其中要求秘书处“就加快选举下任世界卫生组织总干事的程序向执委会第 118 届会议提交方案供其审议”；

审议了秘书处应执委会的要求提交的报告¹，

1. **决定**，根据《执行委员会议事规则》第五十三条，暂停实行第五十二条第 1 至 3 段中关于截止日期的规定，以便加快提名下任总干事的程序；
2. **决定**，为提名下任总干事的目的，将采用如下截止日期以取代第五十二条规定的截止日期：
 - (a) 代理总干事通知各会员国为总干事职位推荐人选：2006 年 6 月 1 日；
 - (b) 世卫组织接受提名的最后日期：2006 年 9 月 5 日；
 - (c) 向会员国发送提案、履历和支持性信息的日期：2006 年 10 月 5 日；
3. **决定**，根据其《议事规则》第五条，于 2006 年 11 月 6-8 日在世界卫生组织总部召开执委会会议；
4. **进一步决定**上一段中提及的执委会会议的临时议程上唯一的项目将题为“总干事”并将由两个分项目组成，分别题为“总干事一职的提名”和“合同草案”；
5. **要求**代理总干事考虑，在 2006 年 9 月 5 日至卫生大会任命新的总干事期间，让作为本决议中所提及选举的候选人的官员和职员带薪休假，暂停履行其现任职务；
6. **要求**代理总干事根据《世界卫生大会议事规则》第二条，于 2006 年 11 月 9 日在日内瓦召集卫生大会特别会议并在特别会议临时议程中仅列入题为“总干事”的一个项目，由两个分项目组成，分别题为“任命”和“批准合同”；

¹ 文件 EB118/20 和 EB118/20 Add.1，其中包括估计费用。

7. **建议**卫生大会在其特别会议上暂停实行其《议事规则》第一〇八条关于下任总干事任期的规定并使其任期在某一届卫生大会闭幕之后不久届满。

(第三次会议, 2006年5月30日)

EB118.R3 控制利什曼病

执行委员会,

审议了关于控制利什曼病的报告¹,

建议第六十届世界卫生大会通过以下决议²:

第六十届世界卫生大会,

审议了关于控制利什曼病的报告;

认识到利什曼病是最被忽视的热带病之一, 世界范围内目前有超过 1200 万人受感染, 并且每年出现 200 万新病例;

关切地注意到 3.5 亿人被认为有危险, 而且新病例数还在增多;

认识到缺少关于该病流行病学情况的准确信息, 以便更好地了解该病及其控制;

关切地注意到该病影响 88 个国家中的最贫穷人群, 对家庭、社区和国家, 尤其是发展中国家造成沉重的经济负担;

注意到治疗对家庭造成的负担;

牢记营养不良和食品不安全常常被确认为利什曼病易感性和严重程度的重大因素;

确认会员国和其他伙伴给予的重大支持并赞赏他们的持续合作,

¹ 文件 EB118/4。

² 关于此项决议对秘书处的行政和财政影响, 见附件 2。

1. **敦促**利什曼病是一个重大公共卫生问题的会员国：

- (1) 加强努力，建立国家控制规划以制定准则和确立监测、数据收集与分析系统；
- (2) 加强对皮肤型利什曼病和内脏利什曼病病例的预防、积极发现和治疗，以便减轻疾病负担；
- (3) 加强周边卫生中心的能力，使它们能提供适当、可负担得起的诊断和治疗并作为前哨监测点；
- (4) 开展流行病学评估，以便通过对患病率和发病率、社会经济影响、获得预防和医疗以及该病在受营养不良和艾滋病毒影响者中的程度的精确研究绘制疫源地图谱并计算利什曼病的真实影响；
- (5) 在疾病主要疫源地所在地区建立权力下放的结构，在共同疫源地所在国之间加强合作，增加世卫组织利什曼病合作中心的数量并使之发挥更大的作用，并且依靠各行动者采取的行动；

2. **进一步敦促**会员国：

- (1) 倡导高质量及可负担得起的药物和适当的国家药物政策；
- (2) 鼓励控制利什曼病的研究，以便做到：
 - (a) 查明媒介控制的适当有效方法；
 - (b) 找到用于在较短的治疗周期中毒性较少的口服、注射或局部使用的安全有效和可负担得起的另选药物，以及新的药物组合，并确定这些药物治疗计划的适宜剂量和持续时间；
 - (c) 确定机制以促进利用现有控制措施，包括社会经济研究和有些发展中国家卫生部门的改革；
 - (d) 为犬和人的内脏利什曼病评价和提高血清学诊断方法的敏感性和特异性，包括评估标准化和有效性；

(e) 评价诸如使用长效杀虫剂浸泡过的蚊帐等替代性控制措施的有效性；

3. **呼吁**各伙伴机构维持和扩大对国家利什曼病预防和控制规划的支持，并酌情加快研究和开发利什曼病疫苗；

4. **要求**总干事：

(1) 提高对利什曼病全球负担的认识，并促进公平获取用于预防和疾病管理的卫生服务；

(2) 起草预防和管理利什曼病的准则，重点为更新世卫组织利什曼病专家委员会的报告¹，以便制定区域计划并促进建立区域专家小组；

(3) 加强多部门利益相关方面、有关组织及其它机构之间的合作努力，以便支持制定和实施利什曼病控制规划；

(4) 在世卫组织利什曼病专家咨询团的技术支持下，制定利什曼病控制的政策；

(5) 促进关于利什曼病控制的研究并传播该研究的结果；

(6) 与国际伙伴合作，监测控制利什曼病的进展情况；

(7) 向第六十三届世界卫生大会报告在实施利什曼病控制规划方面取得的进展、遇到的问题 and 提出的今后行动。

(第四次会议，2006年5月30日)

EB118.R4 加强卫生信息系统

执行委员会，

审议了关于支持千年发展目标的卫生信息系统的报告²，

¹ 《控制利什曼病。世卫组织专家委员会报告》。日内瓦，世界卫生组织，1990年(《世界卫生组织技术报告丛刊》，第793期)。

² 文件EB118/16。

建议第六十届世界卫生大会通过下列决议¹：

第六十届世界卫生大会，

忆及关于实现国际商定的与卫生有关的发展目标包括《千年宣言》所含发展目标的 WHA58.30 号决议；

注意到关于电子卫生保健的 WHA58.28 号决议，铭记关于卫生研究部长级高层会议的 WHA58.34 号决议；

确认可靠的信息对制定以证据为基础的卫生政策和决策至关重要，对监测实现国际商定的与卫生有关的发展目标包括《联合国千年宣言》所含发展目标具有根本重要性；

认识到卫生信息系统在大多数发展中国家很薄弱、零散、人员短缺、资金不足；

确信卫生信息，按性别、年龄和主要社会经济因素分类，对提供信息以作出向需求最迫切者提供干预措施的决定的重要性；

确认卫生信息和研究作为加强卫生系统和卫生政策的基础相辅相成；

铭记国家统计局办公室在制定和实施国家统计战略和促进人口卫生信息方面的关键作用；

注意到《组织法》赋予的世卫组织在卫生信息和报告流行病学数据方面的基本任务，重申本组织作为卫生计量系统网络创始伙伴并担任该网络秘书处东道主的作用，而该网络确定了卫生信息系统的核心标准，

1. **敦促**会员国调动必要的科学、技术、社会、政治、人力和财力资源，以：

(1) 制定、实施、巩固和评估有关计划，以通过卫生和统计部门与其它伙伴之间的协作加强其卫生信息系统；

(2) 围绕国家主导的加强卫生信息系统的协调一致的战略和计划，汇聚技术和发展伙伴，卫生信息系统应充分纳入国家卫生规划和计划的主流；

¹ 关于此项决议对秘书处的行政和财政影响，见附件 2。

- (3) 加强卫生系统各级计划者和管理者综合、分析、传播和利用卫生信息的能力，促进以证据为基础的决策和提高公众意识；
- (4) 加强卫生工作者收集准确和相关卫生信息的能力；
- (5) 将加强卫生信息系统与建设整体统计能力的政策和规划联系起来；

2. **呼吁**卫生信息和统计界、其它国际组织、包括全球卫生倡议和基金、私立部门、民间社会和其它利益攸关者为加强信息系统提供强有力的持续支持，包括使用卫生计量系统网络框架载明的标准和指导原则，涵盖一系列卫生统计数据，包括卫生决定因素；卫生资源、支出和系统职能；服务的获得、覆盖和质量；卫生结果和状况，并特别重视关于贫穷和卫生不公平的信息；

3. **要求**总干事：

- (1) 加强本组织的信息和证据文化，确保使用准确和及时的卫生统计数据，为世卫组织内的重大决策和建议提供证据；
- (2) 增加世卫组织在全球、区域和国家各级卫生统计方面的活动，支持会员国建立发展卫生信息系统以及产生、分析、传播和使用数据的能力；
- (3) 推动更好地获取卫生统计数据，鼓励以适当和可获取的格式向所有利益攸关者传播信息，加强数据分析、综合和评价，包括同行审查的透明度；
- (4) 推动改进卫生信息活动的整合、同步与协调，铭记关于援助效果：所有权、协调、同步、结果和相互负责的《巴黎宣言》（2005年）以及国家一级全球卫生伙伴关系活动的最佳实践原则¹；
- (5) 定期审查国家经验，支持根据所取得的经验教训和不断演化的方法修订卫生计量系统网络框架，并从第六十二届世界卫生大会起提交进展报告。

（第四次会议，2006年5月30日）

¹ 国家一级全球卫生伙伴关系活动的最佳实践原则。全球卫生伙伴关系工作组报告。巴黎，卫生千年发展目标高层论坛，2005年11月14-15日。

EB118.R5 确认《职员细则》修订款¹

执行委员会，

审议了关于《职员细则》修订款的报告²，

1. **确认**总干事根据《人事条例》第 12.2 条就《职员细则》的应用、生效日期、薪金确定、晋升提级时的净基本工资、降级时的净基本工资、临时承担更高级别职位的责任、向专业及专业以上职类临时职员支付净基本工资、受扶养人津贴、残疾儿童特别教育补助金、调动和艰苦条件津贴、派任津贴、服务津贴、任用政策、在重新聘用时恢复身份、组织间调任、结束试用期、职等内提薪、晋升、重新派任、年假、回籍假、军事训练或服兵役假、意外事故和疾病保险、病假、产假和陪产假、死亡时的补助金、配偶及子女的旅游、特别教育补助金旅行、因健康原因解雇、完成任用、结束临时任用、裁撤职位、终期薪酬、不能令人满意的表现或不适合于国际公务员制度、解雇通知、当地征聘职位工作人员的调动和艰苦条件津贴、会议及其他短期服务工作人员、顾问以及国家专业官员对《职员细则》所作的修订，自 2007 年 1 月 1 日生效；对这些修订款将采用总干事决定的过渡措施；
2. **决定**对《职员细则》修订款的这一确认需经联合国大会认可国际公务员制度委员会建议的总框架；
3. **要求**总干事通过规划、预算和行政委员会向执行委员会第 120 届会议提交关于这些修订款的实施和费用的全面报告。

(第五次会议, 2006 年 5 月 31 日)

¹ 见附件 1。

² 文件 EB118/11。

决 定

EB118(1) 执行委员会非政府组织常设委员会的组成

除已经是该委员会委员的 O.K. Shiraliyev 先生(阿塞拜疆)外,执行委员会任命 P.M. Buss 博士(巴西)、任明辉博士(中国)、R.R. Jean Louis 博士(马达加斯加)和 Suwit Wibulpolprasert 博士(泰国)在其供职于执行委员会期间担任非政府组织常设委员会委员。不言而喻,如委员会的任何一位委员不能出席,根据《议事规则》第二条,有关政府指派的其接替人或执委会候补委员将参加委员会的工作。

(第四次会议, 2006 年 5 月 30 日)

EB118(2) 执行委员会规划、预算和行政委员会的组成

除已经是该委员会委员的 Jigmi Singay 博士(不丹)、A.H.I. Al-Shamari 博士(伊拉克)、B. Wint 博士(牙买加)、J. Pereira Miguel 教授(葡萄牙)、J.D Ntawukuliryayo 博士(卢旺达)和 V. Tangi 博士(汤加)以及 F. Antezana Aranibar 博士(玻利维亚)(执委会主席,当然委员)和 J. Nyikal 博士(肯尼亚)(执委会副主席,当然委员)外,执行委员会任命下列成员为规划、预算和行政委员会委员: F. Kakar 博士(阿富汗)、J. Halton 女士(澳大利亚)、J.K. Gotrik 博士(丹麦)、W.T. Gwenigale 博士(利比里亚)、N.S. de Silva 先生(斯里兰卡)和 J. Agwunobi 博士(美利坚合众国),任期为两年或至其执委会委员任期届满,两者以在前者为准。不言而喻,如委员会的任何一位委员不能出席,根据《议事规则》第二条,有关政府指派的其接替人或执委会候补委员将参加委员会的工作。

(第四次会议, 2006 年 5 月 30 日)

EB118(3) 任命执行委员会出席第六十届世界卫生大会的代表

执行委员会根据 EB59.R7 号决议第 1 段任命其主席 F. Antezana Aranibar 博士(玻利维亚)及其前三名副主席 O.K. Shiraliyev 先生(阿塞拜疆)、B. Sadasivan 博士(新加坡)和 Suwit Wibulpolprasert 博士(泰国)代表执委会出席第六十届世界卫生大会。不言而喻,如他们中任何人不能出席卫生大会,可请另一名副主席 J. Nyikal 博士(肯尼亚)和报告员 A.H. Saheli 博士(阿拉伯利比亚民众国)代表执委会出席大会。

(第四次会议, 2006 年 5 月 30 日)

EB118(4) 执行委员会第 119 届和第 120 届会议的日期、地点及会期

执行委员会决定，其第 119 届会议于 2006 年 11 月 6 日星期一在日内瓦世卫组织总部举行，并应不迟于 2006 年 11 月 8 日星期三结束。它进一步决定，其第 120 届会议于 2007 年 1 月 22 日星期一在日内瓦世卫组织总部举行，并应不迟于 2007 年 1 月 30 日星期二结束。

(第四次会议，2006 年 5 月 30 日)

EB118(5) 第六十届世界卫生大会的地点、日期及会期

执行委员会决定，第六十届世界卫生大会应在日内瓦万国宫举行，于 2007 年 5 月 14 日星期一开幕，并应不迟于 2007 年 5 月 23 日星期三结束。

(第四次会议，2006 年 5 月 30 日)

附件 1

确认《职员细则》修订款¹

秘书处的报告

[EB118/11 - 2006 年 5 月 18 日]

1. 根据《人事条例》第 12.2 条²，现将总干事对《职员细则》的修订款提交执行委员会确认。
2. 本文件叙述的修订出自联合国大会第六十届会议续会根据国际公务员制度委员会在其 2005 年年度报告³中提出的建议预期将作出的决定。在其第六十届会议上，联合国大会只认可委员会的一项建议，即涉及工作人员薪金税率表的建议；委员会的其它建议推迟至于 2006 年 3 月举行的第六十届会议续会审议。预计将在 2006 年 5 月作出决定。
3. 下文所叙述的修订还考虑到本组织关于世卫组织合同安排框架改革的方案。
.....
5. 《职员细则》经修订的文本刊于本文件附录。

建议的合同安排框架：目标和目的的背景

6. 为了在复杂的卫生与发展环境中加强其应对日益增长的需求的能力，本组织在重点规划和业务领域内确定和实施了改革行动，包括实行以成果为基础的管理。此外，制定了人力资源、财政和信息技术等促进技术规划的管理职能方面的改革战略，以便更好地支持规划实施。
7. 开展有效改革的呼声在整个联合国共同制度正在得到重视，尤其是在人力资源管理领域内。经改进和更具针对性的合同安排及服务条件对世卫组织规划的成功实施是至关重要的。本组织目前面临的挑战所需的合同安排必须使之有可能在各级招聘和留用有才能的工作人员，他们应当有能力管理大型和复杂的规划，既能作为其领域内的专家，又能作为多技能、多才多艺和机动的个人发挥作用，他们的活动可跨越不同的职业群体

¹ 见 EB118.R5 号决议。

² 《基本文件》第 45 版，日内瓦，世界卫生组织，2005 年。

³ 文件 A/60/30。

和地理区域。现有的合同形式是官僚的并缺乏一致性，不能适应世卫组织的需求，因此构成一种障碍，影响本组织应对不断变化的需求和要求的能力。

8. 据此，合同改革工作的目标是确保合同安排通过服务条件的行政管理方面更公平和公正地对待职员来维持和发展最高质量的坚强工作队伍，从而为世卫组织的规划和业务需求服务。根据这一精神，建议的合同安排框架的目标是全面提高本组织及其职员的有效性、效率和绩效，并减少行政和交易费用，使这些方面的改进与工资和福利方面更大公平性可能造成的直接费用达成平衡。

9. 建议的合同安排改革的目的是：**a)**确保合同安排更好地应对本组织的规划和业务需求；**b)**确保合同安排促进本组织及其职员的绩效、能力发展和问责制；**c)**确保合同安排鼓励职员调动和职业发展；**d)**使合同类型与批准的人力资源计划中预见的资源以及有关职能的性质和期限密切地相一致；**e)**使服务条件、津贴和福利与职位的性质脱离关系，并更恰当地以服务年数、职员业绩和任用期限为基础；**f)**确保合同简化并便于管理；以及**g)**确定的合同和相关服务条件是公平和透明的，以同工同酬的原则为基础，并因此平等和公平地承认所有职员的工作价值和贡献，无论他们持有连续、定期或临时性合同。

10. 建议的合同安排框架利用了从 2002 年引进的改革获得的经验教训。还考虑到国际公务员制度委员会向联合国大会提出的合同改革建议以及联合国秘书长 2006 年 3 月 7 日的报告：“投资联合国：构建一个更强有力的世界性组织”¹。这是以 2006 年 4 月 3 日和 4 日世卫组织全球职员/管理理事会特别会议达到高潮的一次全组织范围协商过程的结果。

11. 目前，仍有大量定期任用的职员，他们的任用情况不能反映他们对本组织的长期贡献—这种情况对继任管理、调动、轮换和职业发展构成显著的障碍。结果，本组织为吸引、留用和进一步发展有能力和有动力的国际公务员作出的努力也将受到影响。

12. 持有现存两种类型临时合同（短期和限期）的职员面临类似的困难。为对临时职员的需求进行的计划和监测远远不够，从而造成管理人员和职员都非常不满意。尽管其意图是为了简化和方便行政管理，但临时合同的实施已被证明是非常麻烦和耗时的。此外，虽然临时职员应当与持有长期合同的同事达到同样高的业绩水平，而且尽管他们在困难、高危和艰苦地点服务的人员比例与长期职员相比越来越高，但此类临时职员不能与定期任用的职员享受同样的服务条件。这与联合国共同制度中其它组织，尤其是具有大量现场工作人员的组织提供的服务条件形成对照。

13. 根据上文提及的目标和目的，建议的合同安排框架由三种任用类型组成：

¹ 文件 A/60/692。

- **连续任用：**这种任用没有时间限制，在定期任用至少提供 5 年不中断的积极服务并证实有令人满意的业绩之后授予。此种任用的连续服务将取决于该职能的持续需要和资金的可得性等因素。
- **定期任用：**这种任用的时限为一年或一年以上。可以延长，但连续的定期任用服务总期限不得超过 5 年。在特殊情况下，此种任用的服务可进一步延长达 1 年。在此期间，将对职员的业绩和能力进行评估以便转换为连续任用。
- **临时任用：**这种任用的时限可达 2 年以满足短期需求，例如高峰时期工作量或其它有时间限制的特定要求。如果临时任用不足 2 年，则可以延长，但连续的临时任用提供不中断服务的总期限不得超过 2 年。已完成一次或一次以上临时任用不中断服务最高期限的职员不得被本组织雇用，除非离职时间已超过 30 个月历日。

14. 采用可导致转换为连续任用的定期任用将实现长期职员中任用情况方面的更高程度公平性和公正性。这也将能够提高职员业绩管理方面的透明性、公开性和问责制。绩效管理系统的进一步改进将促进与定期任用转变为连续任用相关的决定方面的客观性和公平性。定期任用的延长仍然将取决于资金的可得性、本组织的需要以及良好表现的证明。

15. 按照建议的临时任用，对临时需要和职能的计划和监测将得到显著加强。根据规划实施工作管理问责制和责任的原则，管理人员在为满足本组织需求的必要职能的期限和性质方面应当作出深思熟虑的知情决定。如果取消要求不顾规划需求中断服务，合同将更便于管理，而且规划的实施效率将得到提高。职员将受益于人力资源管理计划中标明的关于现有临时机会的可靠信息并能更肯定地了解自己的聘用期限。这将使职员能够更好地管理自己的个人生活和职业生涯，并在服务条件方面享受更多的公平性和公正性。同时，本组织的竞争性以及尤其在其它机构提供更具吸引力和可靠的合同安排的现场级吸引有能力和经验的职员满足临时需要的能力将得到显著提高。

16. 建议的合同安排框架有若干显著特征：

- 合同的性质和期限将与人力资源管理计划直接联系
- 根据任用期限和连续服务年数，而不是合同性质，津贴将有所不同

- 对服务条件进行了审查，以便实现更大程度的公正性和公平性，简化和方便管理，并采用最佳的人力资源措施，包括在支持性工作环境领域内
- 已中止使用终生/服务合同，并以连续任用取而代之
- 定期任用的第一年将继续作为试用期
- 任何临时职能的最长期限将是连续两年的时间。如在此阶段之后还需要该职能，管理人员必须通过制定计划和预算以满足规划需要的既定程序，在两年期结束之前要求建立一个定期职位
- 临时任用的最长期限将是不中断的两年时间
- 顾问将不再具有职员的身份。

《职员细则》修订款

引言部分

应用

17. 对《职员细则》第 030 条作出修订，以便总干事可作出 60 天或 60 天以下的临时任命，服务条件与《职员细则》中所规定的不同；目的也是为了使第 030 条与经修订的《职员细则》关于会议服务及其他短期职员的第 1320 条相一致。

生效日期

18. 对《职员细则》第 040 条作出修订以反映实施修订的《职员细则》的生效日期。

第三部分 – 薪金、工作地点差价调整、津贴和补助金

薪金确定

19. 对《职员细则》第 320.1 条作出修订，以便在薪金确定方面对所有职员应用同样的条件。

20. 删除《职员细则》第 320.2、320.2.1 和 320.2.2 条，以便反映《职员细则》第 320.1 条现在涵盖临时职员薪金确定的情况。《职员细则》第 320.3、320.4、320.4.1、320.4.2 和 320.5 条相应重新作了编码。

晋升提级时的净基本工资

21. 对《职员细则》第 320.3 条作出进一步修订以表明仅适用于连续或定期任用的职员。

降级时的净基本工资

22. 对《职员细则》第 320.4 条作出进一步修订以表明仅适用于连续或定期任用的职员。

临时承担更高级别职位的责任

23. 对《职员细则》第 320.5 条作出进一步修订以表明仅适用于连续或定期任用的职员。

向专业及专业以上职类临时职员支付净基本工资

24. 鉴于将对连续、定期和临时任用的职员应用同样的条件，删除《职员细则》第 330.3 条。

受抚养人津贴

25. 对《职员细则》第 340 条作出修订，以便在给予受抚养人津贴方面对专业及专业以上职类的所有职员应用同样的条件。

残疾儿童特别教育补助金

26. 对《职员细则》第 355.1 条作出修订，以便对有资格接受此类补助金的所有职员应用同样的条件。也不再提及顾问。

调动和艰苦条件津贴

27. 对《职员细则》第 360.1 条作出修订，而且该条经修订的文本被用来创建《职员细则》第 360.1.1 和 360.2 条。删除原《职员细则》第 360.1.1、360.1.2、360.1.3、360.1.4 和 360.2 条。此外，增加《职员细则》新的第 360.1.2 条，以便反映对被指派或调任到某

正式工作地点为期一年或一年以上的职员以及被指派或调任到某正式工作地点最初为期不足一年但随后延长指派或调任以使在该正式工作地点不间断服务的期限达一年或一年以上的人员应用调动和艰苦条件津贴的情况。

28. 作出上述修订也是为了反映国际公务员制度委员会向联合国大会提出的关于修订调动和艰苦环境计划的建议。此外，为了做到简便和明确并确保内容注重于规范性要求而不是程序性要求，对有关规定进行了大量编辑。

29. 《职员细则》关于正式工作地点分类的第 360.3 条最后一句原载于《职员细则》第 360.1 条。

派任津贴

30. 对《职员细则》第 365.1 条稍作修订，部分文字转列入《职员细则》第 365.1.1 条；还增加了《职员细则》新的第 365.1.2 条。这些变化的目的是为了表明，在任命或重新派任到某正式工作地点为期至少一年时或者延长最初到某正式工作地点少于一年的任命或重新派任以使在该正式工作地点不间断服务的期限达一年或一年以上时，将付给派任津贴。

31. 使用原载于《职员细则》第 365.1 条关于派任津贴数额的文字以创建《职员细则》第 365.2 条，并相应地对《职员细则》第 365.1.1 和 365.1.2 条重新进行编号。

32. 删除《职员细则》第 365.3 条并增加《职员细则》新的第 365.3 条以反映国际公务员制度委员会向联合国大会提交的关于派任津贴的建议。这些修订也是为了做到简便和明确。《职员细则》新的第 365.3 条规定了应用于为派任津贴增加一笔或多笔一次性总付款项的规范标准和要求。

33. 按照上述修订，对《职员细则》第 365.2、365.4 和 365.5 条重新进行编号。

服务津贴

34. 删除规定向短期任用职员支付服务津贴的《职员细则》第 367 条，因为鉴于按照修订的《职员细则》向临时任用职员所提供的福利和津贴及其它报酬方面的更大公平性，此类津贴不再是恰当的。

第四部分 - 征聘和任用

任用政策

35. 对《职员细则》第 420 条作出修订以反映新的任用制度。
36. 增加列举新任用类型的《职员细则》新的第 420.1 条。
37. 对《职员细则》第 420.1、420.2 和 420.3 条重新编号并作出修订以分别反映连续、定期和临时任用的定义。
38. 对《职员细则》第 420.4 和 420.5 条重新编号并对《职员细则》第 420.5 条与《职员细则》第 420.2 和 420.3 条的互相参照进行纠正，分别改为参照《职员细则》第 420.3 和 420.4 条。
39. 对《职员细则》第 420.6 条重新编号并作出修订以表明仅适用于定期职员。

在重新聘用时恢复身份

40. 对《职员细则》第 470 条作出修订，为了做到明确而增加了“恢复身份”的说法，因为本条涉及在重新聘用时恢复身份。此外，对与《职员细则》第 420.3 条的互相参照进行纠正，改为参照《职员细则》第 420.4 条。还删除了提及顾问的文字。

组织间调任

41. 对《职员细则》第 480.1.3 条作出修订以纠正与《职员细则》第 420.5 条的互相参照，该条重新编号为《职员细则》第 420.6 条。

第五部分- 业绩和地位改变

结束试用期

42. 对《职员细则》第 540.1 条作出修订以纠正与《职员细则》第 420.6 条的互相参照，该条重新编号为第 420.7 条。

职等内提薪

43. 对《职员细则》第 550.1 条作出修订以反映其适用于所有职员，并明确关于“享有此权利”的日期不得早于确认任命的日期”的文字仅适用于定期任用的职员，并须经过试用期。对《职员细则》第 550.3 条作出修订，以提及根据经修订的《职员细则》第 1320 条任用的“会议及其他短期服务工作人员”取代“语言工作人员”一词。

晋升

44. 对《职员细则》第 560.1、560.2、560.3 和 560.4 条作出修订以表明其仅适用于连续和定期任用的职员。此外，对《职员细则》第 560.3 条与《职员细则》第 320.5 条的互相参照作出纠正，改为参照《职员细则》第 320.4 条。

重新派任

45. 对《职员细则》第 565.1、565.2、565.3 和 565.4 条作出修订以表明《职员细则》第 565.1 条中界定的“重新派任”的说法仅适用于连续和定期任用的职员。此外，对《职员细则》第 565.4 条中与《职员细则》第 320.5 条的互相参照进行纠正，改为参照《职员细则》第 320.4 条。

第六部分 - 出勤和休假

年假

46. 对《职员细则》第 630.3.1 条作出修订以删除按“实际聘用期”计酬的受聘职员的提法，因为鉴于合同安排的改革，此类安排已停止使用。

47. 对《职员细则》第 630.3.2 条重新编号并进一步作出修订以删除提及临时任用职员的文字。对本条还作出进一步修订以增加提及根据经修订的《职员细则》第 1320 条任用的会议及其他短期服务工作人员的文字。

48. 删除《职员细则》第 630.3.3 条以取消提及顾问的文字。

49. 鉴于这些修订，对《职员细则》第 630.3.4 和 630.3.5 条重新编号。

回籍假

50. 对《职员细则》第 640.3.3 条作出修订，以便表明回籍假适用于临时职员并规定不适用于根据《职员细则》第 1330 条任用的国家专业官员。

军事训练或服兵役假

51. 对《职员细则》第 660.1 条作出修订以纠正提及《职员细则》第 420.3 条的文字（该条已重新编号为《职员细则》第 420.4 条），并删除提及顾问的文字。

第七部分 - 社会保障

意外事故和疾病保险

52. 对《职员细则》关于职工健康保险的第 720.1.1 条以及《职员细则》关于意外事故和疾病保险的第 720.2.1 条作出修订，使之同样适用于所有职员。据此，删除《职员细则》第 720.2.2 条。

病假

53. 对《职员细则》第 740.1 条作出修订，以便删除提及按实际聘用期计酬的受聘职员的文字，因为根据建议的合同安排框架，这种形式的聘用已停止使用。还删除了提及《职员细则》关于顾问的第 1330 条的文字。

产假和陪产假

54. 对《职员细则》第 760.1 条作出修订以反映职员有权享受产假和陪产假，但须满足总干事确立的条件。

55. 对《职员细则》第 760.2 条作出修订并删除《职员细则》第 760.3 条，以便表明产假同样适用于所有职员（不包括根据《职员细则》第 1320 条任用的职员）。对《职员细则》第 760.4、760.5 和 760.6 条相应地重新编号。

56. 对《职员细则》第 760.6 条作出修订以表明陪产假同样适用于所有职员。

死亡时的补助金

57. 对《职员细则》第 770.1 条作出修订，使发生死亡时获得补助金的权利同样适用于所有职员，并删除提及《职员细则》关于顾问的第 1330 条的文字。

第八部分 - 旅行和运输

配偶及子女的旅游

58. 对《职员细则》第 820.2 和 820.2.1 条作出修订，使所有职员在任期不少于 1 年以及在延长不足 1 年的最初任用造成不中断的服务期为 1 年或 1 年以上时，都同样有权报销一名配偶和子女的旅游费用。

特别教育补助金旅行

59. 对《职员细则》关于特别教育补助金旅行的第 825 条作出修订，使之能适用于临时任用的职员。对该条进一步作出修订以表明不适用于《职员细则》重新编号的第 1330 条之下的国家专业官员。还删除了提及顾问的文字。

第十部分 - 离职

因健康原因解雇

60. 对《职员细则》第 1030.2.2 条作出修订以表明在因健康原因解雇之前仅将为连续和定期任用的职员探索重新任用的可能性。

61. 对《职员细则》第 1030.3.1 条作出修订，规定在因健康原因解雇的情况下，将提前三个月通知连续和定期任用的职员，并将提前一个月通知临时任用的职员。

完成任用

62. 对《职员细则》第 1040 条作出修订以增加一项要求，即在决定不为临时任用的职员延长任用的情况下，通常应在任期届满之前不少于一个月通知该职员。对该条作出进一步修订，规定如果临时任用的职员已达到连续临时任用不间断服务的最长期限，则将不需要作出此类通知。

结束临时任用

63. 增加了《职员细则》新的第 1045 条,规定根据《职员细则》第 1030 条(因健康原因解雇)、《职员细则》第 1075 条(因行为不端解雇)和《职员细则》第 1080 条(因自动离职解雇)规定的理由可终止临时任用。增加该条也是为了规定适用于因如下原因终止临时任用的要求(包括通知和解雇赔偿金):因为终止临时职能,因为认为职员的表现不能令人满意,或者因为职员不适合于其工作或不适合于国际公务员制度。

裁撤职位

64. 对《职员细则》第 1050.2 条作出修订,使之提及“连续任用”,而不是“服务任用”。

65. 对《职员细则》第 1050.3 条作出修订,使之提及“连续任用”,而不是“服务任用”。

终期薪酬

66. 对《职员细则》第 1050.4 条作出修订,使之能包括向根据《职员细则》新的第 1045 条终止其职能的临时任用职员支付偿金。

不能令人满意的表现或不适合于国际公务员制度

67. 对《职员细则》第 1070.1、1070.2、1070.3 和 1070.4 条作出修订,规定仅适用于连续和定期任用的职员。

解雇通知

68. 对《职员细则》第 1083 条作出修订以表明不得向休产假的职员发出《职员细则》新的第 1045 条之下的解雇通知。

第十三部分 – 特别聘用条件

当地征聘职位工作人员的调动和艰苦条件津贴

69. 对《职员细则》第 1310.5 条作出修订,在涉及为限于当地招聘的职位招聘本地区之外职员的情况下提及“国际组织”的文字之前增加“联合国共同制度”。

会议及其他短期服务工作人员

70. 《职员细则》第 1320 条的标题改为“会议及其他短期服务工作人员”，从而删除了提及“临时任用”的文字。对该条进一步作出修订，使之与对《职员细则》第 030 条作出的修订相一致。

顾问

71. 删除《职员细则》关于顾问的第 1330 条。

国家专业官员

72. 对《职员细则》第 1340.1 条重新编号，并以“任命”一词取代“职位”。还对《职员细则》第 1340.2 条重新编号，并按重新编号对与《职员细则》第 1340.1 条的互相参照纠正为参照《职员细则》第 1330.1 条。

执行委员会的行动

73. [本段含有一份决议草案，作为 EB118.R5 号决议经第五次会议通过。]

Appendix

TEXT OF AMENDED STAFF RULES

030. APPLICATION

The Staff Rules shall apply to all staff members of the World Health Organization, except as specifically provided in any particular Rule herein. Nothing in the present Rules shall be interpreted as preventing the Director-General from making temporary appointments of 60 days or less with terms of service different from those provided in the present Rules, where he or she considers that the interests of the service so require.

040. EFFECTIVE DATE

These Staff Rules are effective as from 1 January 2007 and supersede all Rules in force before that date. All subsequent modifications shall become effective as from the date shown thereon.

.....
320. SALARY DETERMINATION

320.1 On appointment, the net base salary of staff members shall normally be fixed at step 1 of the grade of the post or function to be occupied; however, in accordance with guidelines established by the Director-General, it may be fixed at a higher step in the grade in order to take into account a staff member's qualifications, skills and experience in relation to the requirements of the post or function.

320.2 On promotion of a staff member with a continuing or fixed-term appointment to a higher grade, the net base salary of a staff member shall be fixed at the lowest step in the new grade that will provide an increase in net base salary for promotion within the same salary scale or total net remuneration for promotion from the general service to the professional category, at least equal to that which would have resulted from the granting of two steps within the staff member's present grade. However, on restoration to a higher grade formerly held, the staff member's net base salary shall not exceed that which would have been attained had the staff member remained in the higher grade.

320.3 On reduction in grade of a staff member with a continuing or fixed-term appointment:

320.3.1 due to reasons other than unsatisfactory performance, unsuitability for international service, or misconduct, the net base salary of a staff member shall be fixed at that step in the lower grade that corresponds to his current net base salary, or at the step nearest below if there is no exactly corresponding step;

320.3.2 due to unsatisfactory performance, unsuitability for international service, or misconduct, the net base salary may be fixed at a lower step in the lower grade.

320.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment may be officially required to assume temporarily the responsibilities of an established post of a higher grade than that which he occupies; such temporary arrangements shall not be continued for more than 12 months, unless otherwise decided by the Director-General. As from the beginning of the fourth consecutive month of such service, the staff member shall be granted non-pensionable extra pay normally equal to, but not exceeding, the difference between his current pay, consisting of net base salary, post adjustment and allowances, and that which he would receive if promoted to the post of higher grade.

340. DEPENDANTS' ALLOWANCES

Staff members appointed to the professional or higher categories, are entitled to a dependant's allowance for dependants as defined in Rule 310.5, as follows:

...

355. SPECIAL EDUCATION GRANT FOR DISABLED CHILDREN

355.1 Staff members are entitled to a special education grant in respect of any physically or mentally disabled child, recognized as dependant under Rule 310.5.2, up to the end of the year in which such child reaches the age of 28, under conditions established by the Director-General. In cases where an education grant is payable under Rule 350, the total of the amounts payable under Rules 350 and 355 shall not exceed the applicable maximum.

360. MOBILITY AND HARDSHIP ALLOWANCE

- 360.1 The following staff members shall receive a non-pensionable mobility and hardship allowance designed to recognize varying degrees of hardship at different official stations and provide incentives for mobility, in accordance with conditions established by the Director-General:
- 360.1.1 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for a period of one year or longer; and
- 360.1.2 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for an initial period of less than one year, and whose assignment or transfer is subsequently extended so that the uninterrupted period of service at that official station is one year or longer.
- 360.2 The allowance is composed of three elements: mobility, hardship and non-removal, and shall be paid as determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among the international organizations in the United Nation's common system.
- 360.3 Official stations shall be categorized according to conditions of life and work and on the basis of criteria agreed among the international organizations in the common system for classifying official stations. Headquarters, North American and European official stations and similar designated locations shall be categorized H official stations, whereas all other official stations shall be categorized from A to E.

365. ASSIGNMENT GRANT

- 365.1 A staff member whose travel is authorized shall be paid an assignment grant:
- 365.1.1 upon appointment or upon reassignment to an official station for a period of at least one year; or
- 365.1.2 upon extension of an initial appointment or reassignment to an official station of less than one year, resulting in an uninterrupted period of service at that official station of one year or longer.
- 365.2 The amount of the assignment grant shall be the equivalent of:

- 365.2.1 travel per diem in respect of himself for a period of 30 days from his arrival;
- 365.2.2 travel per diem, in respect of each family member accompanying or joining him at the Organization's expense under Rule 820, except for children eligible for travel under Rule 820.1.4, for 30 days at half the rate after their arrival.
- 365.3 Subject to conditions established by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among international organizations in the United Nations common system, the assignment grant shall be increased by one or more lump sums, depending on the category of the official station, whether the staff member is entitled to removal under Rule 855.1, and the duration or expected duration of the assignment at that official station. The lump sum shall be calculated and payable on the basis of the staff member's net base salary and, as applicable, the post adjustment at the official station to which the staff member is assigned at his grade and step, and rates determined by the Director-General.
- 365.4 No assignment grant shall be paid for children born, or for any other dependant acquired, after the arrival of the staff member at the official station.
- 365.5 If a staff member resigns from the Organization within six months of the date of his appointment or reassignment, any assignment grant paid under Rules 365.2 and 365.3 is recoverable proportionately under conditions established by the Director-General.
- 365.6 If both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances at the same official station, the grant under Rule 365.2.1 shall be payable to each staff member. The amount under Rule 365.2.2 shall be payable to the staff member in respect of whom the child is recognized as a dependant, whereas the amount under Rule 365.3 shall be payable to the spouse whose entitlement yields the higher amount.

420. APPOINTMENT POLICIES¹

- 420.1 Staff members may be granted continuing, fixed-term or temporary appointments as defined below.

¹ Staff members holding career-service and service appointments on 1 January 2007, shall have such appointments automatically converted to continuing appointments.

- 420.2 A “continuing appointment” is an appointment without specified time-limit. A continuing appointment shall be granted after a minimum of five years’ uninterrupted, active service on fixed-term appointments and certified satisfactory performance.
- 420.3 A “fixed-term appointment” is a time-limited appointment of one year or more. A fixed-term appointment may be extended, provided that the total duration of service under consecutive fixed-term appointments does not exceed five years. Exceptionally, service on such appointments may be further extended, for up to one additional year, in accordance with conditions determined by the Director-General.
- 420.4 A “temporary appointment” is a time-limited appointment of up to two years. If the temporary appointment is of less than two years, it may be extended, provided that the total duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments does not exceed two years. A staff member who has completed the maximum period of uninterrupted service on one or more temporary appointments may not be employed by the Organization unless more than 30 calendar days have elapsed since his separation from service. Any future employment is subject to conditions established by the Director-General.
- 420.5 Appointments may be on a full-time or part-time basis.
- 420.6 All staff, including staff members seconded to the Organization, shall be appointed initially on fixed-term appointments as defined in Rule 420.3, or on temporary appointments as defined in Rule 420.4.
- 420.7 Any fixed-term appointment of one year or more shall be subject to a period of probation, which shall be at least one year and may be extended up to two years when necessary for adequate evaluation of the staff member’s performance, conduct and suitability to international service.

470. REINSTATEMENT UPON RE-EMPLOYMENT

- 470.1 Staff members, except those holding temporary appointments as defined in Rule 420.4, who are re-employed within one year of the termination of their appointment, may, at the option of the Organization, be reinstated. In such cases they shall have restored to them the status which they held upon termination, and the intervening absence shall be charged to annual leave and leave without pay as

necessary. They shall refund to the Organization all separation payments made to them.

480. INTERORGANIZATION TRANSFERS

...

480.1.3 shall be appointed on a fixed-term appointment in accordance with Staff Rule 420.6, and serve the same probationary period as a newly appointed staff member, except for appointees transferred from the Pan American Health Organization;

540. END OF PROBATION

540.1 A performance evaluation report (see Rule 530.2) shall be made before the end of the normal probationary period (see Rule 420.7). On the basis of this report a decision shall be taken, and notified to the staff member, that the:

540.1.1 appointment is confirmed;

540.1.2 probationary period is extended for a specified period;

540.1.3 appointment is not confirmed and is to be terminated.

550. WITHIN-GRADE INCREASE

550.1 Staff members whose performance has been certified by the supervisors as being satisfactory shall be entitled to a within-grade salary increase of one step upon completion of each unit of service time as defined in Rule 550.2. For staff members holding fixed-term appointments subject to a period of probation, the date of entitlement shall not be earlier than the date of confirmation of the appointment except as provided in Rule 480. The effective date for a within-grade increase shall be the first of the month nearest the date of satisfactory completion of the service requirement. Increases may be granted up to the maximum for the staff member's grade except that, if either Rule 555.2 or Rule 1310.9 applies, the normal maximum may be exceeded accordingly.

...

- 550.3 The unit of service time shall be reduced to ten months under Rule 550.2.1 and to twenty months under Rule 550.2.2 in the case of staff members who have demonstrated, by passing a prescribed test, proficiency of a second official language of the Organization. Staff members whose mother tongue is one of the official languages of the Organization must demonstrate proficiency in a second official language. This Rule applies to staff members in the professional and higher categories except for conference and other short-term service staff appointed under Rule 1320, e.g., translators, editors, revisers and interpreters.

.....

560. PROMOTION (see Staff Regulation 4.4)

- 560.1 Promotion is the advancement of a staff member with a continuing or fixed-term appointment to a post of higher grade, as a result either of the reclassification of the post he occupies or of reassignment to a different post.

- 560.2 Subject to Rule 560.3, a staff member with a continuing or fixed-term appointment shall be entitled to the promotion resulting from a reclassification of the post he or she occupies if he or she has the necessary qualifications and his or her performance has been satisfactory.

- 560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to the professional category or by more than one grade within a category, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.

- 560.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment whose performance has been satisfactory, may at any time be considered for reassignment to a post of higher grade for which he or she has the qualifications.

.....

565. REASSIGNMENT

- 565.1 A reassignment is any formal movement of a staff member with a continuing or fixed-term appointment from one post to another. It may involve a change in title, grade, duties, salary, post adjustment or official station, or a combination of these changes.
- 565.2 A staff member with a continuing or fixed-term appointment may be reassigned whenever it is in the interest of the Organization to do so. A staff member with a continuing or fixed-term appointment may at any time request consideration for a reassignment in his own interest.
- 565.3 So far as practicable, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization in the interest of developing a versatile career staff. In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.
- 565.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment may be required, without formal reassignment and in the interests of the Organization, to perform duties of a post other than his own, due regard being given to the provisions of Rule 320.4. Any such arrangement shall not exceed twelve months, unless otherwise decided by the Director-General.

.....

630. ANNUAL LEAVE

...

- 630.3 Annual leave accrues to all staff members except:
- 630.3.1 to conference and other short-term service staff appointed under Rule 1320 engaged on a daily basis;
- 630.3.2 to those on leave without pay under Rule 655.1 in excess of 30 days;
- 630.3.3 to those on special leave under insurance coverage in excess of 30 days.

.....

640. HOME LEAVE

...

640.3.3 they are not locally recruited under Rules 1310 and 1330; and

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 military training or service required by their government for a period not exceeding one year in the first instance but subject to extension on request. 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.

720. ACCIDENT AND ILLNESS INSURANCE

720.1 Staff Health Insurance:

720.1.1 Staff members shall participate in the Organization's Staff Health Insurance, and their spouse and eligible dependants shall also be covered by it, in accordance with rules established by the Director-General in consultation with the staff. Staff members shall contribute to the cost.

720.2 Accident and Illness Insurance:

720.2.1 Staff members shall be insured against the risk of disability or accidental death to the extent provided for in the Organization's accident and illness insurance policy relating to them. Staff members shall contribute to the cost.

740. SICK LEAVE

740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay in the following amounts:

...

740.1.4 a staff member appointed for a period of less than one year, and paid on a monthly basis may be granted sick leave proportionate to the duration of the appointment.

760. MATERNITY AND PATERNITY LEAVE

760.1 Staff members shall be entitled to maternity leave and paternity 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 no case shall it terminate less than 10 weeks after the actual date of birth. The leave is paid with full salary and allowances.

760.3 A nursing mother shall be allowed additional maternity leave of sufficient time each day to nurse her child.

760.4 Where both parents of a new-born 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 father of the child, under conditions established by the Director-General.

760.5 Subject to conditions established by the Director-General, and upon presentation of satisfactory evidence of the birth of his child, a 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.

770. GRANT IN CASE OF DEATH

770.1 On the death of a staff member whose death does not result in any indemnity payment from the Organization's accident and illness insurance policy, a payment shall be made to:

820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN

...

820.2 The Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children, as defined in Rule 820.1, under the following circumstances:

820.2.1 on appointment for a period of not less than one year, or upon extension of an initial appointment of less than one year resulting in an uninterrupted period of service of one year or longer, from the recognized place of residence or, at the option of the Organization, the place of recruitment, to the official station, or from some other place, provided that the cost to the Organization does not exceed that for the travel from the recognized place of residence, and subject to the requirement that in any case the spouse and dependent children are expected to remain at the official station at least six months;

825. SPECIAL EDUCATION GRANT TRAVEL

The Organization shall, in accordance with terms and conditions determined by the Director-General, pay travel expenses of dependent children in respect of whom staff members are entitled to the special education grant under Rule 355. In this case, the provisions for education grant travel under Rule 820.2.5 shall not apply, except for the round trips under Rules 820.2.5.2 and 820.2.5.3. The provisions of this Rule shall apply to professional and higher category staff not serving in the country of their recognized place of residence, and to staff referred to in Rule 1310.4 recruited outside the local area as well as outside the country of the official station. They shall not apply to other staff referred to in Rules 1310 and 1330.

1030. TERMINATION FOR REASONS OF HEALTH

1030.1 When, for reasons of health and on the advice of the Staff Physician, it is determined that a staff member is incapable of performing his current duties, his appointment shall be terminated.

1030.2 Prior to such termination the following conditions must be fulfilled:

1030.2.1 the medical condition must be assessed as of long duration or likely to recur frequently;

1030.2.2 reassignment possibilities for staff members holding continuing or fixed-term appointments shall be explored and an offer made if this is feasible;

1030.2.3 participants in the Pension Fund shall have their pension rights determined.

1030.3 A staff member whose appointment is terminated under this Rule:

1030.3.1 shall be given three months' notice if serving on a continuing or fixed-term appointment, and one month's notice if serving on a temporary appointment;

1030.3.2 may be entitled to disability benefit in accordance with the rules of the Pension Fund;

1030.3.3 may be entitled to a disability payment in accordance with the terms of the insurance coverage provided for in Rule 720.2;

1030.3.4 shall receive a termination payment at the rates set out in Rule 1050.4, provided that the amount due under that Rule, together with any periodic disability benefits due in the 12 months following termination and payable by virtue of the provisions of Section 7, shall not exceed one year's terminal remuneration;

1030.3.5 shall always have the option of resigning.

1040. COMPLETION OF APPOINTMENTS

In the absence of any offer and acceptance of extension, fixed-term and temporary appointments shall terminate 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.

1045. TERMINATION OF TEMPORARY APPOINTMENTS

1045.1 In addition to the grounds for termination set out in Rules 1030, 1075, and 1080, a temporary appointment may be terminated prior to its expiration date if:

1045.1.1 the function the staff member performs is discontinued, or;

1045.1.2 the staff member's performance is deemed to be unsatisfactory, or if the staff member proves unsuited to his work or to international service. It shall be considered unsatisfactory performance if the staff member does not or cannot perform the temporary functions to which he is assigned, and unsuitability for international service if he fails to establish satisfactory working relationships with other staff members or with nationals of other nations with whom he is working.

1045.2 When a temporary appointment is terminated due to discontinuation of the function, the staff member will be given at least one month's notice and will be paid a termination indemnity in accordance with the schedule set out in Rule 1050.4.

1045.3 When a temporary appointment is terminated for unsatisfactory performance or because the staff member proves unsuited to his work or to international civil service, the staff member shall normally be given at least one month's notice. In addition, the staff member may, at the discretion of the Director-General, be paid an indemnity not exceeding one-half of the amount to which he would have been entitled if his appointment had been terminated under Rule 1045.2.

1050. ABOLITION OF POST

1050.1 The fixed-term appointment of a staff member with less than five years of service may be terminated prior to its expiration date if the post he occupies is abolished.

1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, reasonable efforts shall be

made to reassign the staff member occupying that post, in accordance with procedures established by the Director-General, and based upon the following principles:

...

1050.3 Termination under this Rule shall require giving at least three months' notice to a staff member holding a continuing appointment or a non-probationary fixed-term appointment, and at least one month's notice to any other staff member.

1050.4 Staff members whose appointments are terminated under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2:

Indemnity

(Terminal remuneration)

Years of service	Staff holding continuing appointments	Staff holding other types of appointments
Less than 1))
1)) One week per unexpired month of contract,
2) Not applicable) subject to a minimum of
3)) 6 weeks and a maximum
4)) of 3 months
5)	4 months
6	6 months	5 months
7	7 months	6 months
8	8 months	7 months
9	9 months	9 months
10	9.5 months	9.5 months
11	10 months	10 months
12	10.5 months	10.5 months
13	11 months	11 months
14	11.5 months	11.5 months
15 or more	12 months	12 months

1070. UNSATISFACTORY PERFORMANCE OR UNSUITABILITY FOR INTERNATIONAL SERVICE

1070.1 A staff member's continuing or fixed-term appointment may be terminated if his performance is unsatisfactory or if he proves unsuited to his work or to international service. It shall be considered unsatisfactory performance if the staff member with a continuing or fixed-term appointment does not or cannot perform the functions of the post to which he is assigned, and unsuitability for international service if he fails to establish satisfactory working relationships with other staff members or with nationals of other nations with whom he is working.

1070.2 Prior to termination action, a staff member with a continuing or fixed-term appointment shall be given a written warning and a reasonable time to improve. If there is reason to believe that the unsatisfactory performance results from assignment to duties and responsibilities beyond the capacity of the staff member, consideration shall be given to reassignment to a post more suited to his abilities.

1070.3 A staff member with a continuing or fixed-term appointment whose appointment is terminated under this Rule shall be entitled to a notice period equivalent to that specified in Rule 1050.3.

1070.4 A staff member whose continuing or fixed-term appointment is terminated under this Rule may, at the discretion of the Director-General, be paid an indemnity not exceeding one-half of the amount to which he would have been entitled if terminated under Rule 1050.

1083. NOTICE OF TERMINATION

Notice of termination under Staff Rules 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 and 1080 shall not be served to a staff member on maternity leave.

1310. STAFF IN POSTS SUBJECT TO LOCAL RECRUITMENT

...

1310.5 At designated official stations, a mobility and hardship allowance may be payable to staff members described in Rule 1310.4 in accordance with the conditions

defined under Rule 360 and at the rates payable to staff in grades P.1 to P.3. The Director-General shall establish, on the basis of procedures agreed among the international organizations in the United Nations common system, the criteria under which the mobility and hardship allowance may be payable.

.....

1320. CONFERENCE AND OTHER SHORT-TERM SERVICE STAFF

The Director-General may establish conditions of service for conference and other short-term service staff holding temporary appointments of 60 days or less without regard to the provisions of other Staff Rules, including Staff Rules 340, 640, 710, 760, 770, 820, and 825.

.....

1330. NATIONAL PROFESSIONAL OFFICERS

1330.1 The Director-General may appoint National Professional Officers to perform work at the professional level without regard to the provisions of other sections of the Rules. All appointments in the National Professional Officer category are subject to local recruitment.

1330.2 With respect to Rule 1330.1 the Director-General shall establish employment conditions for staff engaged in the local area, including the fixing of rates of pay and allowances in terms of the best prevailing practices in the local area.

附件 2

执行委员会通过的决议 对秘书处的行政和财政影响

1. EB118.R1 号决议地中海贫血和其它血红蛋白病¹	
2. 与规划预算的联系	
工作领域	预期成果
慢性非传染病的监测、预防和管理	1. 向各国提供支持，在国家级制定慢性非传染病预防和管理政策和战略，包括将一级和二级预防纳入卫生系统。
(简短表明与预期成果、指标、目标、基线的联系)	
该项决议将为实现预防和管理地中海贫血和其它血红蛋白病方面的预期成果提供一个框架。	
3. 财政影响	
(a) 在该项决议的“生命周期”内估计实施费用总额（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动） 2 740 000 美元，不包括在 EB117.R3 号决议的行政和财政影响的报告中详述的工作人员费用 2 440 440 美元。	
(b) 2006-2007 双年度估计费用（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动） 1 390 000 美元	
(c) 在(b)所表明的估计费用中，哪些可归入现有已规划的活动？ 不适用（除正常预算下关于规划主任的费用外未分配其它资金，实施该项决议估计需要其 50%的工作时间）。	
4. 行政影响	
(a) 实施地点（表明将开展工作的本组织层次并在相关时确定具体区域） 选定国家，5 个区域办事处（美洲、东南亚、欧洲、东地中海和西太平洋区域）及总部。	
(b) 额外职工配备要求（表明额外需要的工作人员专职同等资历，说明必要的技能概况） 请见 EB117.R3 决议的行政和财政影响的报告。	
(c) 时限（表明实施和评价的主要时限） 全球行动的生命周期为从 2006 年起 4 年。监测委员会将每 2 年举行一次会议。	

[EB118/5 Add.1 - 2006 年 5 月 27 日]

¹ 由于镰状细胞贫血是一种常见的血红蛋白病，还请参阅 EB117.R3 号决议的行政和财政影响（文件 EB117/2006/REC/1，附件 4）。

1. EB118.R3 号决议控制利什曼病	
2. 与规划预算的联系	
工作领域	预期成果
传染病预防和控制	1. 加强国家级的能力建设，使对目标热带地方病的强化控制和根除工作取得实质性进展。
(简短表明与预期成果、指标、目标、基线的联系)	
与该预期成果的下列指标有联系：已经对国家级的预防和控制主要人畜共患疾病项目进行了更新的国家数目；当面临紧急情况时，能为应对传染病采取适宜的预防和控制措施提供有效支持的国家数目。	
3. 财政影响	
(a) 在该项决议的“生命周期”内估计实施费用总额（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动） 三年间将需要 300 万美元	
(b) 2006-2007 双年度估计费用（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动） 180 万美元	
(c) 在(b)所表明的估计费用中，哪些可归入现有已规划的活动？ 西班牙政府已向本双年度的利什曼控制规划捐赠了 140 万美元。还需要 40 万美元的资金，并正在与可能的捐助者进行洽谈。	
4. 行政影响	
(a) 实施地点（表明将开展工作的本组织层次并在相关时确定具体区域） 主要在国家级支持世卫组织代表处以便加强周边卫生中心；但总部的控制规划将需要一些额外的能力以帮助构成全球专题小组，组织绘制分布图的活动，更新有关的世卫组织技术报告，并支持国家活动。重点将放在非洲区域、美洲区域、东南亚区域和东地中海区域中该病流行的主要地区以及缺少信息的地区。	
(b) 额外职工配备要求（表明额外需要的工作人员专职同等资历，说明必要的技能概况） 在总部需要一名职员，技术概况如下：对利什曼病和业务计划技能具有极好的了解，并具备传染病和公共卫生方面的背景。	
(c) 时限（表明实施和评价的主要时限） 本双年度将在数量有限的国家中开始实施（阿富汗、孟加拉国、埃塞俄比亚、印度、尼泊尔和苏丹）；活动应延伸到本双年度之后数年。	

[EB118/4 Add.1 - 2006 年 5 月 11 日]

1. EB118.R4 号决议加强卫生信息系统

2. 与规划预算的联系

工作领域

卫生信息、证据和研究政策

预期成果

1. 已加强和改革国家卫生信息系统，为当地卫生问题和规划以及监测主要国际目标提供和使用高质量、及时的信息。

(简短表明与预期成果、指标、目标、基线的联系)

该项决议与预期成果完全一致，其重点为加强国家卫生信息系统，与卫生计量系统网络中确定的国际标准相一致，并以世卫组织的循证决策为重点。它符合有关世卫组织具有元数据的核心卫生指标数据库的指标和目标，注重于卫生相关千年发展目标，以及由国家制定和实施规范和标准，例如疾病和有关健康问题国际统计分类，国际功能、残疾和健康分类，以及健康状况述评和卫生系统计量工作。

3. 财政影响

(a) 在该项决议的“生命周期”内估计实施费用总额（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动）4 000 万美元（不包括用于卫生计量系统网络的预算）

(b) 2006-2007 双年度估计费用（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动）1 100 万美元（不包括用于卫生计量系统网络的预算）

(c) 在(b)所表明的估计费用中，哪些可归入现有已规划的活动？ 本届双年度拟议支出的 700 万美元左右可在现有规划活动下吸收。需要额外资助 400 万美元，使世卫组织能在全球、区域和国家各级发挥主导作用并继续在卫生计量系统网络中成为主要行动者。

4. 行政影响

(a) 实施地点（表明将开展工作的本组织层次并在相关时确定具体区域）

在区域办事处合作下，总部将继续制定和测试工具和方法，并确定规范性指导。就全球而言，秘书处将继续作为可靠卫生统计和证据中心。规范性指导和实施加强卫生信息系统的计划将在区域办事处强有力支持下适应国家级情况。

(b) 额外职工配备要求（表明额外需要的工作人员专职同等资历，说明必要的技能概况）

需要 7 名专职同等资历专业人员，使区域办事处能对国家实施提供强有力支持（每个区域 1 名，非洲区域办事处 2 名）。有关工作人员需要具备统计、流行病学、计划以及监测和评价方面的技能。

在总部需要有限的补充工作人员（2 名专职同等资历专业人员），以便确保全球级卫生统计方面的高质量技术工作和遵守商定的标准。有关工作人员需要具备统计、流行病学、生物统计、人口学和卫生经济学方面的技能。

(c) 时限（表明实施和评价的主要时限）

与卫生计量系统网络的活动合作，规范工作的实施以及对区域和国家的支持将立即开始。对国家实施的支持将在本届双年度开始，随后随着能力提高而加快，并作为一项国家级需求职能。将在规划预算的双年度审查范畴内定期进行进展评价。

[见第四次会议摘要记录，第3部分。]

1. EB118.R5 号决议确认《职员细则》修订款**2. 与规划预算的联系****工作领域**

世界卫生组织人力资源管理

预期成果

4. 改善服务条件并实施有益于职员的政策；将世卫组织薪金和与补助金制度与联合国面向外地的组织的制度相一致。

(简短表明与预期成果、指标、目标基线的联系)

合同改革建议中所列的改善服务条件体现了实施有益于职工的政策，以确保本组织能够吸引和留住最富有天赋的人才。

3. 财政影响

(a) 在该项决议“生命周期”内估计实施费用总额（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动） 2280 万美元涉及根据同工同酬的原则为改善临时工作人员服务条件而产生的额外费用，这笔费用在 2006-2007 年规划预算中未曾预知。今后双年度的这笔费用将包含在为每个预算周期计划修订的职员费用中，并根据届时临时职能的需求及时加以预测。

(b) 2006-2007 双年度估计费用（估计至最近的万美元，包括工作人员和活动）
(a)段中所示的费用是 2007 年的估算，它与实施建议的新措施的时期相一致。

(c) 在(b)段中所表明的估计费用中，哪些可归入现有已规划的活动？ 建议的额外财政影响均不能归入现有规划活动，这是由于有关的各部门和区域办事处均在将众多临时职能转为固定职位；因此，所示的数额代表超出现行预算的估计净增加额。

4. 行政影响

(a) 实施地点（表明将开展工作的本组织层次并在相关时确定具体区域）

利用修订的来自各区域和总部的人力资源计划在全组织范围实施。

(b) 额外职工配备要求（表明额外需要的工作人员专职同等资历，说明必要的技能概况）

实施建议的合同改革不需要增加职员编制。

(c) 时限（表明实施和评价的主要时限）

将在 2007 年实施。

[EB118/11 Add.1 - 2006 年 5 月 25 日]

第二部分

摘要记录

委员和其他与会人员名单

(略)

委员会和工作小组¹

1. 规划、预算和行政委员会

M.N. Khan先生（巴基斯坦，执行委员会主席，当然委员），D. Hansen-Koenig博士（卢森堡，执行委员会副主席，当然委员），J. Halton女士（澳大利亚），N.A. Haffadh博士（巴林），Jigmi Singay博士（不丹），I. Shugart先生（加拿大），D. Houssin教授（法国），A.M. Ali Mohammed Salih博士（伊拉克），J. Junor先生（牙买加），M. Phooko博士（莱索托），J. Pereira Miguel教授（葡萄牙），J.D Ntawukuliryayo博士（卢旺达），Suwit Wibulpolprasert博士（泰国），V. Tangi博士（汤加）。

第一次特别会议，2006年2月24日：J. Halton女士（澳大利亚，主席），S.A. Khalfan博士（巴林，N.A. Haffadh博士的候补委员），Jigmi Singay博士（不丹），D. Strawczynski先生（加拿大，I. Shugart先生的候补委员），J.-B. Brunet博士（法国，D. Houssin教授的候补委员），E.A. Aziz博士（伊拉克，A.M. Ali Mohammed Salih博士的候补委员），B. Wint博士（牙买加，J. Junor先生的候补委员），T.J. Ramotsoari先生（莱索托，M. Phooko博士的候补委员），J. Pereira Miguel教授（葡萄牙），A. Kayitayire先生（卢旺达，J.D Ntawukuliryayo博士的候补委员），Viroj Tangcharoensathien博士（泰国，Suwit Wibulpolprasert博士的候补委员），V. Tangi博士（汤加）。

2. 规划、预算和行政委员会

M.N. Khan先生（巴基斯坦，执行委员会主席，当然委员），D. Hansen-Koenig博士（卢森堡，执行委员会副主席，当然委员），J. Halton女士（澳大利亚），N.A. Haffadh博士（巴林），Jigmi Singay博士（不丹），I. Shugart先生（加拿大），D. Houssin教授（法国），A.M. Ali Mohammed Salih博士（伊拉克），B. Wint博士（牙买加），M. Phooko博士（莱索托），J. Pereira Miguel教授（葡萄牙），J.D Ntawukuliryayo博士（卢旺达），Suwit Wibulpolprasert博士（泰国），V. Tangi博士（汤加）。

第四次会议，2006年5月19日：J. Halton女士（澳大利亚，主席），S.A. Khalfan博士（巴林，N.A. Haffadh博士的候补委员），Jigmi Singay博士（不丹），P. Oldham先生（加拿大，I. Shugart先生的候补委员），J.-B. Brunet博士（法国，D. Houssin教授的候补委员），B. Wint博士（牙买加），T. Ramotsoari先生（莱索托，M. Phooko博士的候补委员），J.

¹ 显示其目前的组成人员及列示出席自执委会上届会议后举行的会议的执行委员会委员名单。

Pereira Miguel教授（葡萄牙），Viroj Tangcharoensathien博士（泰国，Suwit Wibulpolprasert博士的候补委员），V. Tangi博士（汤加）。

3. 执行委员会讨论知识产权、创新和公共卫生委员会报告的委员会¹

2006年4月28日会议： Suwit Wibulpolprasert博士（泰国，主席），C. Patterson女士（澳大利亚，J. Halton女士的候补委员，副主席），Jigmi Singay博士（不丹），P.M. Buss博士（巴西），M. Sanger先生（加拿大，I. Shugart先生的候补委员），D.Á. Gunnarsson先生（冰岛），H. Shinozaki博士（日本），J. Nyikal博士（肯尼亚），J.-M. Rasolonjatovo先生（马达加斯加，R.R. Jean Louis博士的候补委员），R.S. Sheikh先生（巴基斯坦，M.N. Khan先生的候补委员），J. Pereira Miguel教授（葡萄牙），I.E. M. Abdulla博士（苏丹，T. Botros Shokai博士的候补委员）。

4. 非政府组织常设委员会

O.K. Shiraliyev先生（阿塞拜疆），P.M. Buss博士（巴西），任明辉博士（中国），R.R. Jean Louis博士（马达加斯加），Suwit Wibulpolprasert博士（泰国）。

¹ 每个区域两名成员参加了会议。

摘要记录
第一次会议

(略)

摘要记录
第二次会议

(略)

摘要记录
第三次会议

(略)

摘要记录
第四次会议

(略)

摘要记录
第五次会议

(略)