

世界知识产权组织协调委员会

第七十一届会议(第46次例会)
2015年10月5日至14日,日内瓦

《工作人员条例与细则》修订案

总干事编拟的文件

目 录

文件 WO/CC/71/4 各章标题

- 一、导 言
- 二、将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订——供批准
- 三、将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订——供通知
- 四、在 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》及相关附件的修订——供通知

附 件

- | | |
|-----|---|
| 附件一 | 将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订 |
| 附件二 | 将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订 |
| 附件三 | 在 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》及相关附件的修订 |

一、导 言

1. 对《工作人员条例》和《工作人员细则》进行了若干修订，特提交世界知识产权组织(WIPO)协调委员会分别供批准和通知。
2. 当前对《工作人员条例与细则》的审查，目的是健全 WIPO 的监管框架，使之适应和支持本组织不断变化的需求和工作重点，同时确保与联合国共同制度最佳做法一致。
3. 建议修订中，只有一项涉及工作人员成本上升(即针对调离总部工作人员的特殊加薪)，但升幅很小。由于本组织正在努力控制工作人员成本，其余全部修订对成本不产生影响或将降低成本。

二、将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订——供批准

4. 对《工作人员条例》的建议修订详见附件一。现将修订要点，包括有财务影响的修订，概括如下：

条例 3.14——教育补助金

5. 目前，条例 3.14(a)规定“工作地点不在本国的”工作人员“有权……领取教育补助金”。建议将该条修改为只有不在本国“居住或服务”的工作人员才有资格领取教育补助金。该条修订的目的是确保与教育补助金的宗旨一致，即“负担因工作人员离开本国而增加的一部分子女教育费用”(国际公务员委员会(ICSC))，同时与联合国(UN)共同制度下其他组织的规则和做法一致。这一修订的后果是，工作地点不在本国但仍居住在本国的工作人员不再享有教育补助金。

6. 同时建议增加新款(f)，保留(a)款修订前入职 WIPO 的工作人员的权利。

新条例 3.25——特别加薪

7. 建议实行一个新的津贴，为工作人员流动提供短期经济激励，鼓励工作人员到驻外办事处工作。这一津贴不缴纳养恤金，最多相当于三个薪级，仅涉及一小部分工作人员，因此员工成本增幅可忽略不计。只有从总部调至相同职等岗位的专业及以上职类工作人员才有资格领取该津贴。工作地点所在国的国民及首次任用地点在总部以外的工作人员无权享受。如果工作人员在同一工作地点连续服务满五年或调回总部，抑或得到职等晋升(以先发生者为准)，津贴将终止发放。

条例 5.3——回籍假

8. 目前，根据条例 5.3，非就地征聘且“在籍贯国境外工作的”的工作人员有权享受回籍假。建议对条例 5.3 进行修订，以明确在本国之外“居住和服务”的工作人员享有回籍假。该条修订的目的是确保与该条规定的回籍假宗旨一致(即，使工作人员与本国保持联系)，并与联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。这一修订的后果是在本国以外的国家服务但居住在本国的工作人员不再享受回籍假。

9. 通过《办公指令》实行一项特别过渡性措施，将使得 2016 年 1 月 1 日前在本国居住但不在本国服务的国际局定期、连续和长期任用人员再享受最后一次回籍假。

条例 9.7——终止任用通知

10. 建议修订条例 9.7，以明确在立即辞退的情况下不发终止任用通知或取代通知的赔偿金。

条例 9.9——离职回国补助金

11. 建议修订条例 9.9，明确只有“因为国际局服务而在本国以外居住”的工作人员才有资格领取离职回国补助金。该条修订的目的是确保与国际公务员委员会规定的离职回国补助金的宗旨一致，并与联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。这一修订的后果是在本国以外的地方工作但住在本国的工作人员将不享受离职回国补助金。

12. 另外，建议增加过渡性规定，维护该条修订出台之前即入职 WIPO、居住在本国但不在本国服务的工作人员的权利，使他们可以基于 2015 年 12 月 31 日前已服务的年月数继续享受离职回国补助金。

其他修订

13. 还将对以下条例规定作出不太实质性的修订(如，订正失误或矛盾之处、澄清条款或填补空白)，详见附件一：

条例 1.7	-	“信息交流”
条例 2.1(g)	-	“岗位叙级”
条例 2.2	-	“岗位改叙”
条例 3.1(c)	-	“薪酬”
条例 3.2(a)	-	“受养人”
条例 3.4(g)	-	“一般事务类和本国专业干事类工作人员的受养人津贴”
条例 3.11(d)	-	“特别岗位津贴”
条例 4.9	-	“征聘”
条例 4.19(a)	-	“长期任用”
条例 4.20	-	“效绩评估”
条例 5.2(f)	-	“特别假”
条例 9.2	-	“终止任用”
条例 9.3	-	“弃职”
条例 9.4	-	“因健康原因终止任用”
条例 9.8	-	“终止任用赔偿金”
条例 9.12	-	“死亡补助金”
条例 9.15(a)	-	“离职补贴”
条例 12.1(b)	-	“《工作人员条例》的修订”
条例 12.4	-	“既得权利”
条例 12.5	-	“过渡措施”

14. 请 WIPO 协调委员会批准对《工作人员条例》的各项修订(详见附件一)以及上文第 9 段提及的特别过渡性措施。

三、将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订——供通知

15. 将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订详见附件二。现将修订要点，包括有财务影响的修订，概括如下：

新细则 1.5.3——知识产权

16. 将增加新细则 1.5.3，以明确工作人员作为其职责的一部分或在受雇期间创造的知识产权归 WIPO 所有。

细则 4.3.1(b)——调动

17. 细则 4.3.1(b) 款涉及向低于工作人员一个职等的岗位调动，这是在行政部门提议下于 2013 年 1 月增加的。由于与联合国共同制度下其他组织的规则和做法不符，该条细则将被删除。尽管如此，根据细则 4.3.1(a)，一般情况下工作人员调动将在相同职等的岗位之间进行。

细则 5.2.1——临时工作人员的特别假

18. 将修订细则 5.2.1，以允许临时工作人员在近亲属亡故时休三天的全薪特别假(体恤假)。

细则 7.3.13——临时工作人员与旅行相关的待遇

19. 将修订细则 7.3.13，以明确临时工作人员与旅行相关的待遇。特别是，将增加关于丧失回国旅行待遇的新规定(类似于定期、连续和长期任用工作人员适用的规定)，同时离职后申领运输费的期间从离职后两年缩短为一年。

细则 12.2.3——《工作人员条例与细则》的有效文本

20. 将修订细则 12.2.3，以明确法文版和英文版出现冲突时，作为原文起草的英文版优先于法文版。

其他修订

21. 还将对以下细则作出不太实质性的修订(如，订正失误或矛盾之处、澄清条款或与修订后的条例统一)，详见附件一：

细则 1.3.1	-	“工作日”
细则 2.2.1	-	“改叙决定的落实”
细则 3.6.2	-	“临时工作人员职等内晋级”
细则 4.20.1	-	“工作人员的效绩”
细则 6.2.1(d)	-	“医疗保险”
细则 6.2.2(g)	-	“病假和长期患病特别假”
细则 6.2.7	-	“临时工作人员的健康保护和保险”
细则 7.3.9(a)	-	“领取搬家费权利的丧失”
细则 9.2.2(b)	-	“临时工作人员的终止任用”
细则 9.3.1	-	“临时工作人员的弃职”
细则 9.8.1	-	“临时工作人员的终止任用赔偿金”
细则 9.9.1	-	“离职回国补助金”
细则 10.1.2	-	“程 序”

- 细则 11.4.2(a) - “对业绩考核异议的行政解决”
- 细则 11.5.1 - “上诉委员会”
- 细则 11.5.3 - “上诉至上诉委员会的程序”
- 细则 12.2.2 - “生效日期”
- 附件二第 1 条 - “薪酬”
- 附件六 - “第十章和第十一章所涉时限的计算”

22. 请 WIPO 协调委员会注意《工作人员细则》的各项修订(详见附件二)。

四、在 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》及相关附件的修订——供通知

23. 以下对《工作人员细则》及对《工作人员条例》附件的修订在 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日之间实施。

附件二 《工作人员条例与细则》(薪酬和津贴)，

第 1 条——薪酬(第 10/2015 号办公指令)

24. 联合国大会第 69/251 号决议，批准了将专业和以上职类工作人员的基薪/底薪表上调 1.01%。WIPO 的薪级表也相应作了调整，并于 2015 年 1 月 1 日生效。按照惯例，修订后的基薪/底薪表按“不减不增”的原则执行，这样适用于所有工作地点的差价调整系数就按相同比例减少。因此除因小数舍入产生的细微变动外，净薪酬总额(基薪加工作地点差价调整)维持不变。基薪/底薪表变化不影响专业及以上职类工作人员的应计养恤金薪酬水平。

25. 附件二第 1 条“薪酬”(a)款总干事的薪级表作了相应修订。

工作人员细则 6.2.2——病假和长期患病特别假(第 78/2014 号办公指令)

26. 修订了工作人员细则 6.2.2，修订于 2015 年 1 月 1 日生效。(e)款第(2)项增列了流动和艰苦津贴，删除了不再适用于任何 WIPO 工作人员侨居津贴。对(i)款作出了修订，删除了“其他满意证据”和“其他佐证”，因为在这种情况下工作人员必须提供合格的医疗人员开出的证明。

《工作人员条例与细则》附件一(词汇表)第 2 条(a)(11)——配偶的定义(第 59/2014 号办公指令)

27. 根据以前的细则，工作人员的婚姻状况根据工作人员国籍国的法律予以认定。自从该修订于 2014 年 1 月 1 日生效后，如果婚姻或同居、同性伴侣关系得到该关系据以确立的主管部门适用的法律的承认，国际局将出于 WIPO《工作人员条例与细则》的目的予以承认。与工作人员存在此类婚姻或伴侣关系的人具备出于所有行政目的的配偶身份，包括享有各项福利和待遇。

新细则 4.9.4——后备名单，及《工作人员条例与细则》附件四第 3 条(g)款——任用委员会的议事规则(第 57/2014 号办公指令)

28. 这些修订于 2014 年 11 月 1 日生效。修订目的为允许得到任用委员会推荐但未获总干事任用的 WIPO 竞聘人选列入后备名单。自人选列入后备名单起一年内，同一岗位或同一职等职能类似的岗位出

现空缺，可不经新的竞争任用后备人选。目前已发布一项办公指令，对后备名单的使用规定了若干条件和程序(第 58/2014 号办公指令)。

29. 请 WIPO 协调委员会注意对《工作人员细则》的各项修订(详见附件三)。

[后接附件]

将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p>条例 1.7</p> <p>信息交流</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 国际局应确保举报者免遭报复，前提是举报者通过确定内部渠道进行举报，但有特殊和显见的原因表明，如使用确定内部渠道有导致不当行为加重的风险(包括在合理时间内无法对举报作出反应或不当行为遭隐瞒)，或将威胁到举报者匿名身份的保护，或让举报者产生遭受报复的合理担忧者除外。故意编造或明知为虚假或引人误解的信息而举报，或全然不顾信息准确性而举报的，应视为严重不当行为。</p> <p>(e) 适用上文(b)、(c)和(d)款不影响上文(a)款和以下细则 1.7.1 所规定之工作人员义务。</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 国际局应确保举报者免遭报复，前提是举报者通过既有内部渠道进行举报，除非有特殊和显见的原因表明，如使用既有内部渠道有导致不当行为加重的风险(包括在合理时间内无法对举报作出反应或不当行为遭隐瞒)，或将威胁到举报者的匿名身份，或让举报者产生遭受报复的合理担忧。故意编造或明知为虚假或引人误解的信息而举报，或全然不顾信息准确性而举报的，应视为严重不当行为。</p> <p><u>(e) 故意捏造报告、声明或主张以及明知其为虚假或引人误解或全然不顾信息准确性而仍旧提出的，视为严重不当行为。</u></p> <p>(e)(f) 适用上文(b)、(c)、和(d)和(e)款不影响上文(a)款和以下细则 1.7.1 所规定之工作人员义务。</p>	<p>条例 1.7 涉及免遭报复。删除了该款最后一句，增加了新款(e)，以明确任何虚假或误导性信息，无论是否在声称遭受报复的背景下作出的，均属严重不当行为。</p>
<p>条例 2.1(g)</p> <p>岗位叙级</p>	<p>(g) 本条例不适用于临时工作人员。</p>	<p>(g) 本条例不适用于临时工作人员职位。</p>	<p>订正失误。分类的是岗位或职位，不是人。</p>
<p>条例 2.2</p> <p>岗位改叙</p>	<p>[……]</p> <p>(e) 总干事应成立一个叙级委员会，就已充任岗位的改叙提出建议。[……]</p> <p>(f) 本条例及其细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>[……]</p> <p>(e) 总干事应成立一个叙级委员会，就已充任岗位的改叙向其提出建议，并在考虑委员会的建议后作出决定。[……]</p> <p>(f) 本条例及其细则不适用于临时工作人员职位、项目岗位和信托基金和合作协议下的岗位。</p>	<p>修改(e)款，以明确总干事是就改叙请求作出决定的负责人。</p> <p>修改(f)款，以订正失误(岗位可以重新分类(改叙)，人不可以)并明确临时职位、项目职位和信托基金和合作协议下的岗位不得改叙。</p>
<p>条例 3.1(c)</p> <p>薪 酬</p>	<p>(c) 工作人员薪级表在附件二中加以规定。</p>	<p>(c) 工作人员薪级表在应以附件二中加以规定的方式加以公布。</p>	<p>订正一处失误。附件二不含薪级表，而是规定了薪级表应置于何处，即 WIPO 内联网。</p>
<p>条例 3.2(a)</p> <p>受养人</p>	<p>(a) “受养配偶”指无职业收入，或虽有职业收入，但年职业收入毛额不高于本人任职地点有关年度 1 月 1 日实施中的联合国一般事务类 G1 职等第一职级年薪酬毛额的配偶。但对于专业及以上职类工作人员，不论本人</p>	<p>(a) “受养配偶”指： <u>(1) 对一般事务类和本国专业干事类的工作人员而言</u>，无职业收入，或虽有职业收入，但年职业收入毛</p>	<p>澄清文本。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>任职地点在何处，上述年职业收入毛额应不超过纽约有关年度 1 月 1 日实施中的联合国一般事务类 G2 职等第一职级的年薪酬毛额。如配偶的年职业收入毛额虽高于上述有关薪酬限额，但幅度低于应付受养人补助金数额，配偶仍应视为受养人，但超出部分应从相应的受养人补助金中扣除。如出现裁定分居的情况，总干事应逐案决定配偶是否可视为受养人。</p>	<p>额不高于<u>不超过</u>配偶任职地点<u>所在国距配偶最近的联合国驻地</u>有关年度 1 月 1 日实施中的联合国一般事务类 G1 职等第一职级年薪酬毛额的配偶。</p> <p><u>(2) 但对于专业及以上职类工作人员，不论配偶任职地点在何处，上述年职业收入毛额(如有)应不超过不超过下述数额中较高者的配偶：</u></p> <p><u>(i) 第(1)项中确定的数额；或</u></p> <p><u>(ii) 纽约有关年度 1 月 1 日实施中的联合国一般事务类 G2 职等第一职级的年薪酬毛额。</u></p> <p><u>(3) 如配偶的年职业收入毛额虽高于上述有关薪酬限额，但幅度低于应付配偶的相应受养人补助金数额，配偶仍应视为受养人，但超出部分应从相应的受养人补助金中扣除。如出现裁定分居的情况，总干事应逐案决定配偶是否可视为受养人。</u></p>	
<p>条例 3.4(g) 一般事务类和本国专业干事类工作人员的受养人津贴</p>	<p>(g) 就地征聘的一般事务类工作人员，有资格根据《办公指令》随后规定的条件，报销日内瓦州和沃州征收的教育税。</p>	<p>(g) 就地征聘的一般事务类工作人员，有资格根据《办公指令》随后规定的条件，报销日内瓦州和沃州征收的教育税的<u>75%</u>。</p>	<p>澄清了教育税并非全额报销。该比例与发放给专业及以上之类工作人员的教育补助金一致。</p>
<p>条例 3.11(d) 特别岗位津贴</p>	<p>(d) 只有在特殊情况下，例如，填补空缺岗位的行政程序尚未完成，才可批准将津贴延长发放至 12 个月以上。如需延长至 12 个月以上，行政部门应以书面形式记录原因及打算为填补空缺岗位采取的措施。在任何情况下，再次延长的时间均不得超过 12 个月。</p>	<p>(d) 只有在特殊情况下，例如，填补空缺岗位的行政程序尚未完成，才可批准将津贴延长发放至 12 个月以上。如需延长至 12 个月以上，行政部门应以书面形式记录其原因及打算为填补空缺岗位采取的措施。在任何情况下，再次延长的时间均不得超过 12 个月。</p>	<p>修改(d)款，以删除“打算为填补空缺岗位采取的措施”，因为这不一定相关。记录有关过程的义务仍然适用。</p>
<p>条例 3.14 教育补助金</p>	<p>(a) 条例 4.6 所定义之国际征聘的任何工作人员，其工作地点不在本国的，有权在《工作人员条例与细则》规定的额度内，就由其提供主要和持续支持且在学校、大学或类似教育机构全日求学的每个受养子女，领取教育补助金。补助金数额应在《工作人员条例与细则》中作出具体规定。</p> <p>[.....]</p> <p>(f) 本条例不适用于临时工作人员。</p>	<p>(a) 条例 4.6 所定义之国际征聘的任何工作人员，其工作地点不在本国的<u>不在本国工作或居住的</u>，有权在《工作人员条例与细则》规定的额度内，就由其提供主要和持续支持且在学校、大学或类似教育机构全日求学的每个受养子女，领取教育补助金。补助金数额应在《工作人员条例与细则》中作出具体规定。</p> <p>[.....]</p> <p><u>(f) 尽管有以上(a)款规定，在 2016 年 1 月 1 日前为</u></p>	<p>修改了(a)款以确保与教育补助金宗旨一致，即“负担因工作人员离开本国而增加的一部分子女教育费用”(国际公务员委员会)，同时与联合国(UN)共同制度下其他组织的规则和做法一致。</p> <p>这一修订的后果是，工作地点不在本国但仍居住在本国的工作人员不再享有教育补助金。</p> <p>增加了(f)款，以保留(a)款修订前入职 WIPO 的工作人</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
		<p><u>国际局定期、连续和长期任用且居住在但不在本国工作的工作人员继续享受教育补助金。</u></p> <p>(f) <u>(g)</u> 本条例不适用于临时工作人员。</p>	<p>员的权利。</p>
<p>新工作人员条例 3.25</p> <p>特别加薪</p>		<p><u>(a) 对于从总部调往相同职等岗位至少一年的专业及以上职类工作人员，总干事可批准不计缴养恤金的特别加薪。特别加薪应最多相当于工作人员职等内三个薪级。</u></p> <p><u>(b) 如果工作人员在同一工作地点连续服务满五年或调回总部，抑或得到职等晋升(以先发生者为准)，津贴终止发放。</u></p> <p><u>(c) 如工作人员在总部以外服务未满一年，除非总干事认定情况特殊有理由如此，否则应要求工作人员返还特殊加薪所得。</u></p> <p><u>(d) 工作地点所在国的国民及首次任用地点在总部以外的工作人员无权享受特殊加薪。</u></p> <p><u>(e) 本条例不适用于临时工作人员。</u></p>	<p>新条例的规定旨在为工作人员流动提供短期经济激励，鼓励工作人员到驻外办事处工作。</p>
<p>条例 4.9</p> <p>征 聘</p>	<p>(a) 一般而言，征聘应以竞争为基础。专业及以上职类空缺应提请国际局工作人员和成员国注意，并详细说明空缺的性质、所需资历和雇用条件。</p> <p>(b) 本国专业干事类空缺应实施竞争上岗，任用的人选通常应为工作地点所在国的国民，并且除条例 4.6(d) 规定的特殊情况以外，应为就地征聘。</p> <p>(c) G1 至 G7 职等的空缺应实施竞争上岗，尽量由居住在工作地点附近的人选填补；如不可行，应依照上文 (a) 款，发布空缺岗位竞聘广告，但征聘时应适当考虑财务影响。</p>	<p>(a) 一般而言，征聘应以竞争为基础。专业及以上职类空缺应提请国际局工作人员和成员国注意，并详细说明空缺的性质、所需资历和雇用条件。</p> <p><u>(b) 应在 WIPO 的征聘网站上发布需通过竞争填补的空缺。</u></p> <p>(b) <u>(c)</u> 本国专业干事类空缺，应实施竞争上岗，任用的人选通常应为工作地点所在国的国民，并且除条例 4.6(d) 规定的特殊情况以外，应为就地征聘。</p> <p>(c) <u>(d)</u> G1 至 G7 职等一般事务职类的空缺除非在特殊情况下经决定进行国际征聘外，应依照工作人员细则 4.5.1 进行就地征聘。应实施竞争上岗，尽量由居住在工作地点附近的人选填补，如不可行，应依照上文 (a) 款，发布空缺岗位竞聘广告，但征聘时应适当考虑财务影响。</p>	<p>删除了 (a) 款第二句，代之以新款 (b) 以反映技术进步。任何人都可在 WIPO 网站注册以获取空缺通知。</p> <p>(b) 款：删除了“实施竞争上岗”，因为 (a) 款修订后该短语显得多余。</p> <p>(c) 款：删除了“实施竞争上岗”，因为 (a) 款修订后该短语显得多余。加入与细则 4.5.1 就地征聘定义的相互参照。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	(d) [……]	(d) (e) [...]	
条例 4.19(a) 长期任用	(a) 长期任用为无限期任用。主管、专业、本国专业干事或一般事务类工作人员，连续工作至少满三年，资历、工作表现和行为充分表明其适宜从事国际公务员工作，且证明满足条例 4.1 所规定标准的，可予以长期任用。	(a) 长期任用为无限期任用。 2011 年 12 月 31 日前定期任用的 主管、专业、本国专业干事或一般事务类工作人员，连续服务至少满三年，资历、工作表现和行为充分表明其适宜从事国际公务员工作，且证明满足条例 4.1 所规定标准的，可予以长期任用。	澄清只有在 2011 年 12 月 31 日前属于定期任用的工作人员才可被准予长期任用，如工作人员条例 12.5(c)(1) 所规定。因此 12.5(c)(1) 变得冗余，建议删除(见下文)。
条例 4.20 绩效评估	绩效评估 全体工作人员，包括副总干事和助理总干事，应妥善履行职责，并向总干事负责。绩效评估对于工作人员的职业发展起着根本作用，也对其接受问责起着根本作用。应定期评价工作人员的效绩，确保效绩达标。本条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 4.20.2 “临时工作人员的效绩评估” 另有规定的除外。	问责和绩效管理 全体工作人员，包括副总干事和助理总干事，应妥善履行职责，并向总干事负责。 绩效评估对于工作人员的职业发展起着根本作用，也对其接受问责起着根本作用。 应定期评价工作人员的效绩，确保效绩达标。 本条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 4.20.2 “临时工作人员的效绩评估” 另有规定的除外。	该句移至细则 4.20.2。 删除了最后一句，因为条例 4.20 订明的问责原则和定期评价效绩原则也应适用于临时工作人员。
条例 5.2(f) 特别假	(f) 本条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 5.2.1 “临时工作人员的特别假” 另有规定的除外。	(f) 本条例 及其 细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 5.2.1 “临时工作人员的特别假” 另有规定的除外。	订正失误。
条例 5.3 回籍假	非就地征聘的工作人员，在籍贯国境外工作的，有权利利用积存的年假，每两年休一次回籍假，费用由国际局承担，以便通过定期度假，与该国保持联系。国际局应承担回籍假旅费，但不承担度假费用。本条例不适用于临时工作人员。	非就地征聘的工作人员，在籍贯国境外 工作 <u>居住和工作</u> 的，有权利利用积存的年假，每两年休一次回籍假，费用由国际局承担，以便通过定期度假，与该国保持联系。国际局应承担回籍假旅费，但不承担度假费用。本条例不适用于临时工作人员。	确保其与条例 5.3 规定的回籍假宗旨一致(即，使工作人员与本国保持联系)，同时与联合国(UN) 共同制度下其他组织的规则和做法一致。 这一修订的后果是，在本国以外的国家服务但居住在本国的工作人员不再享受回籍假。
条例 9.2 终止任用	(a) 总干事可出于下列理由终止任用定期任用、长期任用或连续任用的工作人员，终止任用时应说明理由： [……] (2) 工作人员因健康原因无法继续履行职责； [……] (4) 任用之前，有关工作人员在申请表上填写了虚假信息，或隐瞒了有关其适宜性的信息，且任用前披露这些信息会导致不被任用；	(a) 总干事可出于下列理由终止任用定期任用、长期任用或连续任用的工作人员，终止任用时应说明理由： [……] (2) 工作人员因健康原因 无法 继续履行职责； [……] (4) 任用之前，有关工作人员在申请表上填写了虚假信息，或隐瞒了有关其适宜性的信息，且任用前披露这些信息会导致不被任用； 工作人员被任用之前的、与其适宜性有关的信息曝光，表明如在任用前得知这些信	修改了第(2)项以确保与条例 9.4 一致。 第(4)项：目前规定中描述的情形等同于不当行为，无需单独规定，因为该内容已包含在有关不当行为的规定中。

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(5) 工作人员辞职;</p> <p>(6) [……]</p> <p>[……]</p> <p>(e) 因工作需要必须裁撤岗位或裁员, 且存在合适岗位可供有关工作人员有效发挥作用的, 相对于定期任用的工作人员, 应优先考虑留任长期或连续任用的工作人员。</p> <p>(f) 因工作需要必须裁撤岗位或裁员, 且存在合适岗位可供有关工作人员有效发挥作用的, 应按以下优先顺序留任工作人员:</p> <p>(1) 长期任用的工作人员;</p> <p>(2) 连续任用的工作人员;</p> <p>(3) 定期任用的工作人员。</p> <p>(g) 终止任用, 应适当考虑有关工作人员的胜任能力、效率、行为和工作年限。</p> <p>[……]</p>	<p><u>息, 本不会任用该工作人员。</u></p> <p>(5) 工作人员辞职;</p> <p>(6) (5) [……]</p> <p>[……]</p> <p>(e) 因工作需要必须裁撤岗位或裁员, 且存在合适岗位可供有关工作人员有效发挥作用的, 相对于定期任用的工作人员, 应优先考虑留任长期或连续任用的工作人员。</p> <p>(f) (e) 因工作需要必须裁撤岗位或裁员, 且存在合适岗位可供有关工作人员有效发挥作用的, 应按以下优先顺序留任工作人员, 但应在所有情况下适当考虑有关工作人员相对的胜任能力、效率、行为和工作年限:</p> <p>(1) 长期任用的工作人员;</p> <p>(2) 连续任用的工作人员;</p> <p>(3) 定期任用的工作人员。</p> <p>(g) 终止任用, 应适当考虑有关工作人员的胜任能力、效率、行为和工作年限。</p> <p>[……]</p>	<p>删除了第(5)项, 以确保与其他条例和细则一致。细则 9.2.1(a)规定, 终止任用指总干事发起的离职行为; 条例 9.3 规定, 辞职指工作人员发起的离职行为, 并非终止任用。另外, 条例 9.1(a)和(b)区分了终止任用和辞职, 而且细则 9.2.1(b)明确辞职不是条例 9.2 中定义的终止任用。</p> <p>删除(e)款以订正失误。该款同等对待长期和连续任用的工作人员, 而(f)款在两者中优先考虑长期任用的工作人员。</p> <p>删除了(g)款, 将其内容并入新的(e)款以消除之前(g)款与(e)和(f)款的矛盾, 并与联合国共同制度下其他组织的规则一致。</p>
<p>条例 9.3</p> <p>辞职</p>	<p>辞职指工作人员发起的除辞职以外的离职行为。工作人员无故旷工超过 15 个工作日的, 应视为辞职并终止任用, 不考虑通知期, 不给付赔偿金, 但工作人员能满意证明旷工并非故意而是不可抗力所致的除外。终止任用前, 国际局应尽合理努力, 寻找有关工作人员的下落。本条条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员, 但细则 9.3.1 “临时工作人员的辞职”另有规定的除</p>	<p>辞职(<u>对临时工作人员而言, 指临时职位</u>)指工作人员发起的除辞职以外的离职行为。工作人员无故旷工超过 15 个工作日的, 应视为辞职并<u>应予除职终止任用</u>, 不考虑通知期, 不给付赔偿金, 但工作人员能满意证明旷工并非故意而是不可抗力所致的除外。终止任用除职前, 国际局应尽合理努力, 寻找有关工作人员的下落。本条条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员,</p>	<p>订正失误以确保与条例 9.2 和 9.2.1(b)一致。条例 9.3 规定, 辞职是指工作人员发起的离职行为, 并不导致终止任用。按细则 9.2.1(a)规定, 终止任用是总干事发起的离职行为。另见条例 9.1(a)和(b), 这两款区分了终止任用与辞职。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	外。	但细则 9.3.1 “临时工作人员的弃职”另有规定的除外。	
<p>条例 9.4</p> <p>因健康原因终止任用</p>	<p>工作人员因体弱、疾病或身心能力衰退，病假穷尽后仍无法完成本职工作或可能合理交办的其他工作的，可终止任用。这种情形下，工作人员应出示适当的医疗证明。因健康原因终止任用的程序，应通过《办公指令》规定。</p>	<p>工作人员因体弱、疾病或身心能力衰退，病假穷尽后仍无法完成本职工作或可能合理交办的其他工作的，可终止任用。定期、连续或长期任用的工作人员如果也无法完成可能合理交办的其他工作，只能以因健康原因终止任用。这种在所有情形下，工作人员都应出示适当的医疗证明。因健康原因终止任用的程序，应通过《办公指令》规定。</p>	<p>修订案澄清鉴于其任用的性质和职责，这种情况下交办其他工作不适用于临时工作人员。</p>
<p>条例 9.7</p> <p>终止任用通知</p>	<p>(a) 依照条例 9.2 或 9.4 终止任用工作人员的，应依照任用书或合同规定通知工作人员并依照《工作人员条例与细则》发放赔偿金。</p> <p>[……]</p> <p>(e) [……]</p>	<p>依照 (a) 条例 9.2 或 9.4 终止任用工作人员的，应依照任用书或合同规定通知工作人员并依照《工作人员条例与细则》发放赔偿金。</p> <p>[……]</p> <p><u>(e) 尽管有以上 (a) 款规定，在立即辞退的情况下不发终止任用通知或取代通知的赔偿金。</u></p> <p>(e)(f) [……]</p>	<p>新增 (e) 款以填补遗漏。</p>
<p>条例 9.8</p> <p>终止任用赔偿金</p>	<p>(a) 应依照以下规定向被终止任用的工作人员发放赔偿金：</p> <p>(1) 在符合以下第 (3) 至第 (6) 项规定的前提下，赔偿金数额应依照下表计算：</p> <p>[表…… 长期任用---定期任用……]</p> <p>(3) 属下列情况的，不发放赔偿金：</p> <p>(i) 工作人员辞职；但已发出终止任用通知且双方已就终止日期达成一致的除外；</p> <p>[……]</p> <p>(5) 工作人员因工作不令人满意而被终止任用的，或因违纪被辞退的，除非为立即辞退，总干事可酌情决定发放赔偿金，但数额不超过以上第 (1) 项规定的赔偿金的</p>	<p>(a) 应依照以下规定向被终止任用的工作人员发放赔偿金：</p> <p>(1) 在符合以下第 (3) 至第 (6) 项规定的前提下，赔偿金数额应依照下表计算：</p> <p>[表… … 长期/连续任用---定期任用……]</p> <p>(3) 属下列情况的，不发放赔偿金：</p> <p>(i) 工作人员辞职，但已发出终止任用通知且双方已就终止日期达成一致的除外；</p> <p>[……]</p> <p>(5) 工作人员因工作绩效或行为不令人满意而被终止任用的，或因违纪被辞退的，除非为立即辞退，总干事可酌情决定发放赔偿金，但数额不超过以上第 (1) 项规</p>	<p>修订了表格以填补遗漏(连续任用工作人员的终止任用赔偿金)。</p> <p>修订了 (a) (3) (i) 以纠正错误。在辞职的情况下，不发终止任用赔偿金。</p> <p>修订了 (a) (5) 项以确保与条例 9.2 (a) (3) 项一致。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>一半。</p> <p>(6) 总干事视情况认为合理的，可向按照条例 9.2(a) (6) 项和 (a) (7) (ii) 目终止任用的工作人员，支付不超过上文第 (1) 项规定的终止任用赔偿金的 50%。</p> <p>[……]</p>	<p>定的赔偿金的一半。</p> <p>(6) 总干事视情况认为合理的，可向按照条例 9.2(a) (6) (5) 和 (a) (7) (6) (ii) 终止任用的工作人员，支付不超过上文第 (1) 项规定的终止任用赔偿金的 50%。</p> <p>[……]</p>	
<p>条例 9.9</p> <p>离职回国补助金</p>	<p>国际局有义务送返的工作人员有权领取离职回国补助金。但离职回国补助金不得发放给被立即辞退或辞职的工作人员。有关领取补助金资格的限制和定义，应在《工作人员条例与细则》中规定。补助金数额应与工作人员在国际局及在此前另一个适用联合国薪酬和津贴共同制度的组织全职、连续的工作年限成正比，并按照下表计算；但如在本国以外连续工作的时间超过 12 年，补助金数额应按工作年限为 12 年计算。对于在另一个适用联合国薪酬和津贴共同制度的组织积累的工作年限，工作人员必须提供该组织出具的没有向其发过离职回国补助金的书面证明。本条例不适用于临时工作人员。[……]</p>	<p>(a) 国际局有义务送返的、在离职之时由于为国际局服务而住在本国以外的工作人员有权领取离职回国补助金。但离职回国补助金不得发放给被立即辞退或辞职的工作人员。有关领取补助金资格的限制和定义，应在《工作人员条例与细则》中规定。补助金数额应与工作人员在国际局及在此前另一个适用联合国薪酬和津贴共同制度的组织全职、连续的工作年限成正比，并按照下表计算；但如在本国以外连续工作的时间超过 12 年，补助金数额应按工作年限为 12 年计算。对于在另一个适用联合国薪酬和津贴共同制度的组织积累的工作年限，工作人员必须提供该组织出具的没有向其发过离职回国补助金的书面证明。本条例不适用于临时工作人员。[……]</p> <p>(b) 尽管有以上 (a) 款规定，如符合其细则规定的其他资格条件，则在 2016 年 1 月 1 日前被国际局定期、连续或长期任用且居住在本国但与此同时不在本国服务的工作人员基于 2015 年 12 月 31 日前已服务的年月数继续享受离职回国补助金。</p>	<p>确保与国际公务员委员会规定的离职回国补助金的宗旨一致，并与联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。</p> <p>这一修订的后果是在本国以外的地方工作但住在本国的工作人员将不再享受离职回国补助金。</p> <p>增加了 (b) 款，以维护 (a) 款修订出台之前即入职 WIPO 的工作人员的权利。</p>
<p>条例 9.12</p> <p>死亡补助金</p>	<p>(a) 长期、连续或定期任用的工作人员死亡的，应按下表计算一次性补助金，支付给下列人员：</p> <p>(1) 配偶；</p> <p>(2) 无配偶的，受养子女；</p> <p>(3) 无上述受益人，且工作人员的任用日期早于 1979 年 1 月 23 日的，支付给受养的父母、兄弟或姊妹。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 长期、连续或定期任用的工作人员死亡的，应按下表计算一次性补助金，支付给下列人员：</p> <p>(1) 配偶；</p> <p>(2) 无配偶的，受养子女；</p> <p>(3) 无上述受益人，且工作人员的任用日期早于 1979 年 1 月 23 日的，支付给受养的父母、兄弟或姊妹。</p> <p>[……]</p>	<p>删除了 (a) (3) 项，因为现在已无 1979 年 1 月 23 日前任用的工作人员。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p>条例 9.15(a)</p> <p>离职补贴</p>	<p>(a) “离职补贴”为依照条例 9.8、9.9 和 9.12 离职后计算任何应付款项的基础，其数额根据以下规定确定：</p> <p>[……]</p> <p>(3) 对于专业及以上职类工作人员，离职补贴为条例 3.1(a) 定义的薪酬，不含工作地点差价调整数。特殊情况下，且仅为计算依照工作人员条例 9.2(a)(6)、9.4 和 9.8(a)(6) 应付的终止任用赔偿金的目的，总干事可酌情决定计入工作地点差价调整数。</p>	<p>(a) “离职补贴”为依照条例 9.8、9.9 和 9.12 离职后计算任何应付款项的基础，其数额根据以下规定确定：</p> <p>[……]</p> <p>(3) 对于专业及以上职类工作人员，离职补贴为条例 3.1(a) 定义的薪酬，不含工作地点差价调整数。特殊情况下，且仅为计算依照工作人员条例 9.2(a) (6) (5)、9.4 和 9.8(a)(6) 应付的终止任用赔偿金的目的，总干事可酌情决定计入工作地点差价调整数。</p>	<p>删除了“特殊情况下”。</p>
<p>条例 12.1(b)</p> <p>《工作人员条例》的修订</p>	<p>修订不影响工作人员任用书或合同中订立的工作条件。修订不影响修订生效前《工作人员条例》的有效规定对工作人员的适用；除非可改善工作人员的任用条件，否则修订没有追溯力。</p>	<p>修订不影响工作人员的既得权利和工作人员任用书或合同中订立的工作条件。修订不影响修订生效前《工作人员条例》的有效规定对工作人员的适用；除非可改善工作人员的任用条件，否则修订没有追溯力。</p>	<p>修订条例 12.1(b) 条是为了增加对工作人员既得权利的提及，以与联合国共同制度其他组织工作人员条例与细则的规定保持一致。</p>
<p>条例 12.4</p> <p>既得权利</p>	<p>如按本《工作人员条例与细则》生效前的规定，工作人员取得的净薪酬总额高于工作条件修改后的总额，则工作人员继续按较高数额领取，直至净薪酬总额因工作条件改善赶上或超过目前执行的水平。《工作人员条例》或《工作人员细则》不得克减下列类别的工作人员在《工作人员条例与细则》生效前就享有的权利、福利、待遇和津贴：定期任用的工作人员；长期任用的工作人员；聘为特殊职类成员的 D 类工作人员。</p>	<p>如按本《工作人员条例与细则》生效前的规定，工作人员取得的净薪酬总额高于工作条件修改后的总额，则工作人员继续按较高数额领取，直至净薪酬总额因工作条件改善赶上或超过目前执行的水平。《工作人员条例》或《工作人员细则》不得克减下列类别的工作人员在《工作人员条例与细则》生效前就享有的权利、福利、待遇和津贴：定期任用的工作人员；长期任用的工作人员；聘为特殊职类成员的 D 类工作人员。</p>	<p>删除了本条规定第二句，该句是后来增加的，2013 年 1 月 1 日生效。原因是其超出了既得权利原则的精神，也不符合劳工组织行政法庭的判例，混淆了工作人员合同状态和职类，并将连续任用或临时任用工作人员排除在了既得权利的利益之外(另见条例 12.1(b) 的修订)。</p>
<p>条例 12.5</p> <p>过渡措施</p>	<p>(a) 在本《工作人员条例与细则》生效之日身份为临时任用的在职人员，截止至 2012 年 1 月 1 日在国际局服务未满五年，且所签合同为一般事务类短期合同、顾问合同、特别劳动合同以及笔译员和审校的 T 合同(须遵守与国际会议笔译员协会签订的协议)的：</p> <p>(1) 不适用条例 4.16 规定的两年时间限制；但他们的服务应以五年时间为限，起始日期为《工作人员条例与细则》生效之日；</p> <p>(2) 应继续享有以下(d)款规定的福利、津贴和待遇，前提是先前合同有如此规定，且成为工作人员前与国际局签订的最近一份合同中也如此规定。</p>	<p>(a) 在本《工作人员条例与细则》生效之2013 年 1 月 1 日身份为临时任用的在职人员，截止至 2012 年 1 月 1 日在国际局服务未满五年，且所签合同为一般事务类短期合同、顾问合同、特别劳动合同以及笔译员和审校的 T 合同(须遵守与国际会议笔译员协会签订的协议)的：</p> <p>(1) 不适用条例 4.16 规定的两年时间限制；但他们的服务应以五年时间为限，起始日期为《工作人员条例与细则》生效之日从 2013 年 1 月 1 日至条例 9.10 规定的退休年龄上限；</p> <p>(2) 应继续享有以下(d)款规定的福利、津贴和待遇，前提是先前合同有如此规定，且成为工作人员前与国际局签订的最近一份合同中也如此规定。</p>	<p>修订了条例 12.5，用“2013 年 1 月 1 日”替换了“在生效之日”以使其更加清楚。</p> <p>(a) (1) 项：修订以明确(a)款下的工作人员须遵守强制性退休年龄。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(b) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效之日身份为临时任用的在职人员，截止至 2012 年 1 月 1 日在国际局服务满五年或五年以上，且所签合同为一般事务类短期合同、顾问合同、特别劳动合同以及笔译员和审校的 T 合同(须遵守与国际会议笔译员协会签订的协议)的：</p> <p>(1) 不适用条例 4.16 规定的两年时间限制；他们的服务不受时间限制；</p> <p>(2) 国际局举行选拔时，应视其为内部候选人；</p> <p>(3) 应继续享有以下(d)款规定的福利、津贴和待遇，前提是其先前合同有如此规定，且成为工作人员前与国际局签订的最近一份合同中也如此规定。</p> <p>(c) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效之日身份为定期任用的在职人员，且于 2011 年 12 月 31 日持有定期任用合同的：</p> <p>(1) 适用工作人员条例 4.19 “长期任用”的现有规定，直至上述在职人员为本组织长期任用或离职。</p> <p>(d) 上述(a)款和(b)款所述人员继续享有以下福利、待遇和津贴，直至其不再为国际局服务，前提是本《工作人员条例与细则》生效前其合同中有如此规定：</p> <p>(1) 语文津贴；</p> <p>(2) 搬家和运输费；</p> <p>(e) 对于本《工作人员条例与细则》生效前，工作人员针对其国际局工作期间可能积累的福利、待遇和津贴提出主张的，国际局可提出以现金形式结清。如工作人员同意支付，相关权利即告消灭，但这不妨碍工作人员享受当前《工作人员条例与细则》赋予的福利、待遇和津贴。</p>	<p>(b) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效之2013 年 1 月 1 日身份为临时任用的在职人员，截止至 2012 年 1 月 1 日在国际局服务满五年或五年以上，且所签合同为一般事务类短期合同、顾问合同、特别劳动合同以及笔译员和审校的 T 合同(须遵守与国际会议笔译员协会签订的协议)的：</p> <p>(1) 不适用条例 4.16 规定的两年时间限制；他们的服务不受时间限制，<u>但须符合条例 9.10 规定的退休年龄上限</u>；</p> <p>(2) 国际局举行选拔时，应视其为内部候选人；</p> <p>(3) 应继续享有以下(d)(c)款规定的福利、津贴和待遇，前提是其先前合同有如此规定，且成为工作人员前与国际局签订的最近一份合同中也如此规定。</p> <p>(c) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效之日身份为定期任用的在职人员，且于 2011 年 12 月 31 日持有定期任用合同的；</p> <p>(1) 适用工作人员条例 4.19 “长期任用”的现有规定，直至上述在职人员为本组织长期任用或离职。</p> <p><u>(c)</u>(d) 上述(a)款和(b)款所述人员继续享有以下福利、待遇和津贴，直至其不再为国际局服务，前提是<u>本《工作人员条例与细则》生效 2013 年 1 月 1 日</u>其合同中有如此规定：</p> <p>(1) 语文津贴；</p> <p>(2) 搬家和运输费；</p> <p><u>(d)</u>(e) 对于本《工作人员条例与细则》生效2013 年 1 月 1 日前，工作人员针对其国际局工作期间可能积累的福利、待遇和津贴提出主张的，国际局可提出以现金形式结清。如工作人员同意支付，相关权利即告消灭，但这不妨碍工作人员享受当前《工作人员条例与细则》赋予的福利、待遇和津贴。</p>	<p>(b) (1) 项：修订以明确了(b)款下的工作人员须遵守强制性退休年龄。</p> <p>工作人员条例 4.9 修订后，出于冗余而删除了(c) (1) 项。另外，“当前所述《工作人员条例与细则》生效之日”系表述失误。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(f) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效之日身份为长期任用的工作人员，该身份应维持不变，直至工作人员不再为国际局服务。</p> <p>(g) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效前递交的改叙请求，应依照递交时有效的《工作人员条例与细则》办理。</p> <p>(h) 在第十章、第十一章、工作人员条例 8.2 及其细则修正案于 2014 年 1 月 1 日生效前，按照当时适用的《工作人员条例与细则》第十章和第十一章启动的任何事项或程序，应按照该事项或程序正式启动时有效的《工作人员条例与细则》或《办公指令》完成。</p>	<p>(e) (f) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效之日被国际局长期任用的工作人员，该身份应维持不变，直至工作人员不再为国际局服务。</p> <p>(f) (g) 在当前所述《工作人员条例与细则》生效 2013 年 1 月 1 日 前递交的改叙请求，应依照递交时有效的《工作人员条例与细则》办理。</p> <p>(g) (h) 在第十章、第十一章、工作人员条例 8.2 及其细则修正案于 2014 年 1 月 1 日生效前，按照当时适用的《工作人员条例与细则》第十章和第十一章启动的任何事项或程序，应按照该事项或程序正式启动时有效的《工作人员条例与细则》或《办公指令》完成。</p>	<p>(e) 款：删除了“当前所述《工作人员条例与细则》生效之日”的表述，因为该款也适用于长期任用在此后生效的工作人员。</p>

[后接附件二]

将于 2016 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
细则 1.3.1 工作日	<p>[……]</p> <p>(b) 在总部，以下 10 个假日均为非工作日：1 月 1 日、1 月 2 日、耶稣受难日、复活节星期一、基督升天节、五旬节、日内瓦斋戒日、宰牲节、12 月 25 日和 12 月 26 日。在其他工作地点，法定假日应根据当地情况并参照联合国共同制度之下其他驻当地机构的做法确定。</p> <p>(c) 12 月 25 日为周六的，当年 12 月 24 日、27 日、30 日和 31 日为补偿性非工作日。12 月 25 日是周日的，当年 12 月 27 日和 30 日为补偿性非工作日。12 月 26 日是周六的，当年 12 月 24 日和 31 日为补偿性非工作日。</p> <p>(d)(c) [……]</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 每个历年，每个工作地点的法定假日为 10 天。在总部，以下 10 个假日均为非工作日：1 月 1 日、1 月 2 日、耶稣受难日、复活节星期一、基督升天节、五旬节、日内瓦斋戒日、宰牲节、12 月 25 日和 12 月 26 日。在其他工作地点，法定假日应根据当地情况并参照联合国共同制度之下其他驻当地机构的做法确定。</p> <p>(c) 12 月 25 日为周六的，当年 12 月 24 日、27 日、30 日和 31 日为补偿性非工作日。12 月 25 日是周日的，当年 12 月 27 日和 30 日为补偿性非工作日。12 月 26 日是周六的，当年 12 月 24 日和 31 日为补偿性非工作日。</p> <p>(d)(c) [……]</p>	<p>删除了该条工作人员细则的法定假日名单，以便在保持每年 10 个法定假日的同时，更有灵活性，这符合工作人员和本组织两者的利益。</p>
新细则 1.5.3 知识产权		<p>工作人员作为其职责的一部分或在受雇期间创造的知识产权，包括但不限于专利权、商标权、工业品外观设计权、版权中的经济权和其他所有与受保护事项相关的权利，归 WIPO 所有。</p>	<p>关于知识产权所有权的新细则。</p>
细则 2.2.1 改叙决定的落实	<p>[……]</p> <p>(d) 不得在没有启动竞争性晋升程序的情况下，针对同一现任人员所担任的岗位进行一次以上的改叙。</p> <p>(e) 总干事有权批准因岗位改叙发生的本国专业干事类、专业类和主管类之内的工作人员晋升。人力资源管理部部长有权批准一般事务类之内的工作人员晋升。</p> <p>(f) 将现任工作人员晋升至岗位所属职等时，晋升日期应追溯至岗位改叙之日，即总干事作出决定后次月首日。</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 不得在没有启动竞争性升选拔程序的情况下，针对同一现任人员所担任的岗位进行一次以上的改叙。</p> <p>(e) 总干事有权批准因岗位改叙发生的本国专业干事类、专业类和主管类之内的工作人员晋升。人力资源管理部部长有权批准一般事务类之内的工作人员晋升。</p> <p>(f) 将现任工作人员晋升至岗位所属职等时，晋升日期应追溯至于岗位改叙之日生效，即总干事就改叙请求作出决定后次月首日。</p>	<p>修订(d)款以订正失误。有关程序不是竞争性“晋升”程序，而是竞争性“选拔”程序。</p> <p>修订(e)和(f)，以符合上文附件一第 2.2 条的相应修订。对(e)款的修订还解决了与(f)款的矛盾问题，涉及改叙导致晋升的情况下谁负责作决定的问题。</p>
细则 3.6.2 临时工作人员职等内	<p>临时工作人员有资格自供职第二年起在其职等内晋升一级。条例 12.5(a)(1)和 12.5(b)(1)所述专业类临时工作人员，有资格依照《工作人员条例与细则》，在供职</p>	<p>(a) 在服务令人满意的前提下，临时工作人员有资格自供职第二年起在其职等内晋升一级。条例 12.5(a)(1)和 12.5(b)(1)所述专业类临时工作人员</p>	<p>填补遗漏。批准临时工作人员晋级应如批准其他工作人员晋级一样，前提是服务令人满意(见条例 3.6)。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
晋级	第二年享有这一待遇。	员，有资格依照《工作人员条例与细则》，在供职第二年享有这一待遇。 <u>(b) 除非总干事对特殊情况另作决定，“服务令人满意”的定义为工作人员的业绩和行为表现经其上司评定为“满意”。</u>	新款 (b) 参照了适用于定期、连续和长期任用工作人员的细则 3.6.1(a)，对“工作令人满意”作出了相同定义。
细则 4.3.1 调 动	[……] (b) 在特殊情况下，经工作人员书面同意，可将其调动到低一职等的岗位。在此情况下，该工作人员应保留其个人原有职等。 (c) [……]	[……] (b) 在特殊情况下，经工作人员书面同意，可将其调动到低一职等的岗位。在此情况下，该工作人员应保留其个人原有职等。 (c) (b) [……]	细则 4.3.1(b) 款涉及向低于工作人员一个职等的岗位调动，这是在行政部门提议下于 2013 年 1 月增加的。由于与联合国共同制度下其他组织的规则和做法不符，该条细则将被删除。尽管如此，根据细则 4.3.1(a) 款，一般情况下工作人员调动将在相同职等的岗位之间进行。
细则 4.20.1 工作人员的效绩	细则 4.20.1 - 工作人员的效绩 (a) 应视工作情况或个人表现，通过效绩评估机制评价工作人员的工作表现。上司应定期对工作人员的表现提出反馈意见；如有必要，给出提高绩效或改善行为的具体建议。 (b) 总干事应努力确保为工作人员着想，实施适当的学习、培养和表彰计划。	细则 4.20.1 - 定期、连续和长期任用工作人员的效绩评估 (a) <u>效绩评估对于工作人员的职业发展起着根本作用，也对其接受问责起着根本作用。</u> 应视工作情况或个人表现，通过效绩评估机制评价工作人员的工作表现。上司应定期对工作人员的表现提出反馈意见；如有必要，给出提高绩效或改善行为的具体建议。 (b) 总干事应努力确保为工作人员着想，实施适当的学习、培养和表彰计划。 <u>(c) 本条细则不适用于条例 4.17(b) 所述试用期内的初次定期任用工作人员。本条细则也不适用于临时工作人员，但 2013 年 1 月 1 日前得到临时任用的工作人员除外。</u>	该句原为条例 4.20 的内容，移动到此因为本组织在职业发展中的角色适用于定期、连续和长期任用的工作人员。 新增 (c) 款，以澄清不对工作人员条例 4.17(b) 所述试用期内的工作人员适用细则 4.20.1 的效绩评估机制。
细则 5.2.1 临时工作人员的特别假	通常不得给予临时工作人员特别假。例外或不得已的情况下，国际局可准予临时工作人员请减薪或无薪特别假。但是，相关工作人员所承担工作的利益，必须得到保障。	通常不得给予临时工作人员特别假。例外或不得已的情况下，国际局可准予临时工作人员请减薪或无薪特别假。 <u>在遵守总干事《办公指令》规定条件的前提下，可批准带全薪的体恤假。</u> 但是，相关工作人员所承担工作的利益，必须得到保障。 <u>条例 5.2(c) 款应比照适用于临时工作人员。</u>	解决本条细则与本组织关于体恤假政策的矛盾之处。目前，细则 5.2.1 只允许批准临时工作人员的减薪或无薪特别假，但现行政策是在近亲属死亡的情况下，准予所有工作人员包括临时工作人员三天的全薪特别假。 澄清尽管条例 5.2(f) 款规定，条例 5.2 规定事项不适用于临时工作人员，但条例 5.2(c) (关于特别假与其他待遇的关系) 适用于临时工作人员。

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明																																										
<p>细则 6.2.1(d)</p> <p>医疗保险</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 工作人员及其受养人的医疗保险费由工作人员和国际局按照下表分摊：</p> <table border="1" data-bbox="537 430 918 861"> <thead> <tr> <th></th> <th>工作人员承担 保费百分比</th> <th>国际局承担保 费百分比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 至 G4、NOA 和 P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 至 G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7、NOB、 NOC、P-2 和 P- 3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD 和 P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE 和 P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 及以上</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>		工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比	G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75	G5 至 G6	30	70	G7、NOB、 NOC、P-2 和 P- 3	35	65	NOD 和 P-4	40	60	NOE 和 P-5	45	55	D-1 及以上	50	50	<p>[……]</p> <p>(d) 工作人员及其受养人的医疗保险费由工作人员和国际局按照下表分摊，<u>但下文(e)款规定的例外情况除外：</u></p> <table border="1" data-bbox="963 399 1523 813"> <thead> <tr> <th></th> <th>工作人员承担 保费百分比</th> <th>国际局承担保 费百分比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 至 G4、NOA 和 P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 和 G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7、NOB、 NOC、P-2 和 P- 3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD 和 P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE 和 P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 及以上</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>(e) 对初次任用不足六个月的临时工作人员，工作人员应承担保险费的 50%，国际局承担 50%。</u></p> <p>(e) (f) [……]</p>		工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比	G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75	G5 和 G6	30	70	G7、NOB、 NOC、P-2 和 P- 3	35	65	NOD 和 P-4	40	60	NOE 和 P-5	45	55	D-1 及以上	50	50	<p>新增(e)款，以涵盖初次任用不足六个月的临时工作人员。</p>
	工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比																																											
G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75																																											
G5 至 G6	30	70																																											
G7、NOB、 NOC、P-2 和 P- 3	35	65																																											
NOD 和 P-4	40	60																																											
NOE 和 P-5	45	55																																											
D-1 及以上	50	50																																											
	工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比																																											
G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75																																											
G5 和 G6	30	70																																											
G7、NOB、 NOC、P-2 和 P- 3	35	65																																											
NOD 和 P-4	40	60																																											
NOE 和 P-5	45	55																																											
D-1 及以上	50	50																																											
<p>细则 6.2.2(g)</p> <p>病假和长期患病特别假</p>	<p>(g) 复核有关病假的决定</p> <p>(1) 如总干事认为请病假或长期患病特别假的工作人员能够恢复工作，总干事可拒绝继续给予病假或长期患病特别假，或撤销已批病假；但是，如工作人员提出要求，应将此事提交总干事和工作人员双方均接受的一名独立医务人员或医疗委员会处理。医疗委员会应由下列人员组成：[……]</p>	<p>(g) 复核有关病假的决定</p> <p>(1) 如总干事认为请病假或长期患病特别假的工作人员能够恢复工作，总干事可拒绝继续给予病假或长期患病特别假，或撤销已批病假；但是，如工作人员提出要求，应将此事提交总干事和工作人员双方均接受的一名独立医务人员或医疗委员会处理。医疗委员会应由下列人员组成：[……]</p> <p><u>(2) 任何根据上文第(1)项提出转交独立医务人员或医疗委员会处理的请求，应在接到有争议决定后三十(30)日历日内提交总干事。总干事在特殊情况下如认为正当，可免除该时限。</u></p>	<p>为提交关于转交医务人员或医疗委员会处理的请求规定一个时限。</p>																																										
<p>细则 6.2.7</p> <p>临时工作人员的健康</p>	<p>(d) 细则 6.2.3 “产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p>	<p>(d) 细则 6.2.3 “产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p>	<p>澄清意思模糊的条款。这些修订符合《第 8/2013 号办公指令》第 6、16 和 26 段。</p>																																										

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
保护和保险	<p>(1) 产假应为 16 周的全薪休假。工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p> <p>[……]</p> <p>(e) 细则 6.2.4 “陪产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 陪产假为四周，适用于临时工作人员。工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p> <p>(f) 细则 6.2.5 “收养假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 收养假为八周。工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p>	<p>(1) <u>对连续工作 12 个月的临时工作人员</u>，产假应为 16 周的全薪休假。<u>连续</u>工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p> <p>[……]</p> <p>(e) 细则 6.2.4 “陪产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 对连续工作 12 个月的临时工作人员，陪产假为四周，适用于临时工作人员。<u>连续</u>工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p> <p>(f) 细则 6.2.5 “收养假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 对连续工作 12 个月的临时工作人员，收养假为八周。<u>连续</u>工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p>	
<p>细则 7.3.9(a)</p> <p>领取搬家费权利的丧失</p>	<p>(a) 工作人员工作不满两年辞职或辞职的，一般不给付搬家费。已经给付的，可按比例调整数额，从工作人员的其他应得款项中扣除多付部分。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 工作人员工作不满两年辞职或辞职的，一般不给付搬家费。已经给付的，可按比例调整数额，从并要求工作人员的其他应得款项中扣除多付部分返还。</p> <p>[……]</p>	<p>不应以存在“其他应付款项”作为要求返还的前提，故修订。</p>
<p>细则 7.3.13</p> <p>临时工作人员与旅行相关的待遇</p>	<p>临时工作人员有资格享受下列与旅行相关的待遇：</p> <p>(a) 旅费和运输费</p> <p>[……]</p> <p>(3) 临时工作人员初次任用不足 12 个月，但延期后连续工作时间超过 12 个月的，其本人及其配偶和受养子女应有权领取旅费和运输费。如工作人员预计在工作地点的时间不足六个月，则不批准运输。</p> <p>[……]</p>	<p>临时工作人员有资格享受下列与旅行相关的待遇：</p> <p>(a) 旅费和运输费</p> <p>[……]</p> <p>(3) 临时工作人员初次任用不足 12 个月，但延期后连续工作时间超过<u>至少</u> 12 个月的，其本人及其配偶和受养子女应有权领取旅费和运输费。<u>但是</u>，如工作人员预计在工作地点的时间不足六个月，则不批准运输。</p> <p>[……]</p> <p><u>(d) 回国旅行待遇的丧失</u></p> <p><u>(1) 工作人员在临时任用期满前辞职或辞职的，一般</u></p>	<p>修订了(a)款第(3)项，以确保与细则 7.3.13(a)(2)一致</p> <p>新增(d)款以填补遗漏，加入临时工作人员回国旅行待遇丧失的条款。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(d) 细则 7.3.9 “领取搬家费权利的丧失” 适用于临时工作人员，但(a)款除外。临时工作人员在临时任用期满前放弃“岗位”(对于临时工作人员来说是指“职位”)或辞职的，一般不支付搬家费。已经给付的，可按比例调整搬家费，从临时工作人员的其他应得款项中扣除多付部分。</p> <p>(e) 细则 7.3.8 “旅费和搬家费的报销” 适用于临时工作人员。</p> <p>(f) 细则 7.3.10 “旅行相关保险” 适用于临时工作人员。</p> <p>(g) 细则 7.3.11 “旅行期间患病或发生意外” 适用于临时工作人员。</p> <p>(h) 细则 7.3.12 “遗体的运送” 适用于临时工作人员。</p>	<p><u>不予支付其本人或受养人的回国旅费。但总干事认定出于迫切原因需要给付的，可批准给付这一款项。</u></p> <p><u>(2) 工作人员自离职之日起一年内未回国的，国际局不支付回国旅费。配偶同为工作人员的，如先离职者有权领取回国旅费，则该权利自其配偶离职之日起一年内不得终止。</u></p> <p>(e) (d) 细则 7.3.9 “领取搬家费权利的丧失” 适用于临时工作人员，<u>但(a)款除外</u>领取运输费权利的丧失</p> <p>(1) 工作人员在临时任用期满前放弃“岗位”(对于临时工作人员来说是指“职位”)或辞职的，一般不支付搬家费<u>运输</u>费。已经给付的，可按比例调整搬家费，<u>并要求</u>工作人员的其他应得款项中扣除多付部分<u>返还</u>。</p> <p><u>(2) 工作人员自离职之日起一年内未回国的，国际局不支付运输费。配偶同为工作人员的，如先离职者有权领取运输费，则该权利自其配偶离职之日起一年内不得终止。</u></p> <p>(e) <u>(f)</u> 细则 7.3.8 “旅费和搬家费的报销” <u>比照</u> 适用于临时工作人员。</p> <p>(f) <u>(g)</u> 细则 7.3.10 “旅行相关保险” <u>比照</u> 适用于临时工作人员。</p> <p>(g) <u>(h)</u> 细则 7.3.11 “旅行期间患病或发生意外” 适用于临时工作人员</p> <p>(h) <u>(i)</u> 细则 7.3.12 “遗体的运送” 适用于临时工作人员。</p>	<p>修订了先前(d)款以纠正错误。临时工作人员无权领取“搬家”费，但有权领取更有限的“运输”费。</p> <p>另外，先前(d)款部分不适用(该句的前半部分)，部分与细则 7.3.13(a)(3)重复。离职后领取运输费的期限由两年缩短至一年。</p> <p>不应以存在“其他应付款项”作为要求返还的前提，故删除。</p> <p>新增第(2)项取代细则 7.3.9(a)和(b)；之前(a)和(b)款适用于临时工作人员。离职后领取运输费的期限由两年缩短至一年。</p>
<p>细则 9.2.2(b)</p> <p>临时工作人员的终止任用</p>	<p>(b) 总干事可出于下列理由终止任用临时工作人员，终止任用时应说明理由：</p> <p>[……]</p>	<p>(b) 总干事可出于下列理由终止任用临时工作人员，终止任用时应说明理由：</p> <p>[……]</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(3) 工作人员因健康原因无法继续履行职责；</p> <p>[……]</p> <p>(5) 任用之前，有关工作人员在申请表上填写了虚假信息，或隐瞒了有关其适宜性的信息，且任用前披露这些信息会导致不被任用；</p> <p>(6) 工作人员辞职；</p> <p>(7) 终止任用有利于改善国际局管理工作，且</p> <p>(8) 有关工作人员对终止任用无异议。</p>	<p>(3) 工作人员因健康原因无法继续履行职责；</p> <p>[……]</p> <p>(5) 任用之前，有关工作人员在申请表上填写了虚假信息，或隐瞒了有关其适宜性的信息，且任用前披露这些信息会导致不被任用；<u>工作人员被任用之前的、与其适宜性有关的信息曝光，表明如在任用前得知这些信息，本不会任用该工作人员。</u></p> <p>(6) 工作人员辞职；</p> <p>(7) (6) 终止任用有利于改善国际局管理工作，且(8) 有关工作人员对终止任用无异议。</p>	<p>(b) 款第 (3) 项：与附件一中条例 9.2(a) (2) 为同一修订。</p> <p>(b) 款第 (5) 项：与附件一中条例 9.2(a) (4) 为同一修订。</p> <p>(b) 款第 (6) 项：与附件一中条例 9.2(a) (5) 为同一修订。</p> <p>合并了 (b) 款第 (7) 和 (8) 项以订正失误 (并因此重新编号)。</p>
<p>细则 9.3.1</p> <p>临时工作人员的辞职</p>	<p>上述条例适用于临时工作人员。“辞职”一词适用于放弃职位的临时工作人员。</p>	<p>上述条例适用于临时工作人员。“辞职”一词适用于放弃职位的临时工作人员。</p>	<p>由于修订后的条例 9.3 适用于临时工作人员，细则 9.3.1 变得冗余并予以删除。</p>
<p>细则 9.8.1</p> <p>临时工作人员的终止任用赔偿金</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 临时工作人员符合下列情况的，不支付赔偿金：</p> <p>(1) 辞职，但已发出终止通知且双方已就终止日期达成一致除外；</p> <p>[……]</p> <p>(3) 因服务不令人满意而被终止任用；</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 临时工作人员符合下列情况的，不支付赔偿金：</p> <p>(1) 辞职，但已发出终止通知且双方已就终止日期达成一致除外；</p> <p>[……]</p> <p>(3) 因服务<u>绩效或行为</u>不令人满意而被终止任用；</p> <p>[……]</p>	<p>(c) 款第 (1) 项：与附件一中条例 9.8(a) (3) (i) 为同一修订。</p> <p>修订了 (c) 款第 (3) 项，以确保与条例 9.2.2(b) (4) 一致。</p>
<p>细则 9.9.1</p> <p>离职回国补助金</p>	<p>支付离职回国补助金应符合下列条件和定义：</p> <p>[……]</p> <p>(c) 工作人员属于在当地征聘的、辞职的，或离职时工作地点即在本国的，不享有离职回国补助金待遇；</p> <p>[……]</p>	<p>支付离职回国补助金应符合下列条件和定义：</p> <p>[……]</p> <p>(c) 工作人员属于在当地征聘的、辞职的，或离职时工作地点<u>或居住地</u>即在本国的，不享有离职回国补助金待遇；</p> <p>[……]</p>	<p>修订了 (c) 款，以确保与附件一中修订后的条例 9.9(a) 一致。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(k) 尽管有(h)款规定, 1981年1月1日前即在国际局供职的工作人员, 仍有权在不提供迁出证据的情况下, 针对该日期之前积累的使其有资格领取补助金的工作时间, 领取相应的离职回国补助金; 但主张该日期之后积累的任何其他待遇的, 应符合(h)款和(i)款规定的条件;</p> <p>[……]</p> <p>(l) [……]</p> <p>(m) [……]</p>	<p>(k) 尽管有(h)款规定, 1981年1月1日前即在国际局供职的工作人员, 仍有权在不提供迁出证据的情况下, 针对该日期之前积累的使其有资格领取补助金的工作时间, 领取相应的离职回国补助金; 但主张该日期之后积累的任何其他待遇的, 应符合(h)款和(i)款规定的条件;</p> <p>[……]</p> <p>(l) (k) [……]</p> <p>(m) (l) [……]</p>	<p>删除了(k)款, 因为目前已没有 1981 年 1 月前被 WIPO 任用为专业及以上职类的工作人员。</p>
<p>细则 10.1.2</p> <p>程 序</p>	<p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p><u>(g) 特殊情况下, 总干事或人力资源部部长(视情况)可延长上文(a)、(b)和(c)款所规定的适用时限。这种情况下, 应书面通知应诉人。</u></p>	<p>增加了(g)款, 允许有关部门在特殊情况下延长时限。</p>
<p>细则 11.4.2(a)</p> <p>对业绩考核异议的行政解决</p>	<p>(a) 对业绩考核有异议的工作人员, 应根据条例 4.20 的规定, 在考核人员作出决定之日起的 30 个日历日内向人力资源管理部部长提交书面异议。人力资源管理部部长应审查所有相关异议, 并在收到异议之日起的 30 个日历日内书面通知该工作人员其决定并说明理由。上司或考核人员为总干事时, 相关请求的审查应由总干事进行。人力资源管理部部长和该工作人员同意通过非正式争端解决机制解决所涉问题的, 上述时限可延展至 90 个日历日。延展期结束时, 应继续进行正式审查, 除非该工作人员书面撤回异议。</p>	<p>(a) 对业绩考核有异议的工作人员, 应根据条例 4.20 <u>细则 4.20.1 和 4.20.2</u> 的规定, 在考核人员作出决定之日起的 30 个日历日内向人力资源管理部部长提交书面异议。人力资源管理部部长应审查所有相关异议, 并在收到<u>对异议的答复或被要求提供的任何其他资料</u>之日起 30 个日历日内书面通知该工作人员其决定并说明理由。上司或考核人员为总干事时, 相关请求的审查应由总干事进行。人力资源管理部部长和该工作人员同意通过非正式争端解决机制解决所涉问题的, 上述时限可延展至 90 个日历日。延展期结束时, 应继续进行正式审查, 除非该工作人员书面撤回异议。</p>	<p>更新了对修订后条例 4.20(见附件一)的相互参照。</p> <p>明确了 30 个日历日的时限从收到对异议的答复或被要求提供的任何其他资料之日起算。</p>
<p>细则 11.5.1</p> <p>上诉委员会</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 上诉委员会应由以下成员构成:</p> <p>[……]</p> <p>(2) 总干事从国际局现职工作人员中指定的两名成员。</p> <p>(3) 国际局工作人员根据总干事与工作人员代表大会磋商后建立的程序选举产生的两名成员。</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 上诉委员会应由以下成员构成:</p> <p>[……]</p> <p>(2) 总干事从国际局现职工作人员中指定的两名成员。</p> <p>(3) 国际局工作人员根据总干事与工作人员代表大会</p>	<p>(b) 款第(3)项: 修订后明确了 WIPO 上诉委员会的当选</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>[……]</p> <p>(1) 上诉委员会每年有两次休会期，12 月 24 日至 1 月 5 日节假日期间休会，夏季 7 月 1 日到 8 月 15 日休会。在上诉委员会休会期间，所有已受理案件的时限均暂停计算。</p>	<p>磋商后建立的程序 <u>从工作人员中</u> 选举产生的两名成员。</p> <p>[……]</p> <p>(1) 上诉委员会每年有两次休会期，12 月 24 日至 1 月 5<u>4</u> 日节假日期间休会，夏季 7 月 15<u>15</u> 日到 8 月 15 日休会。在上诉委员会休会期间，所有已受理案件的时限均暂停计算。</p>	<p>成员如总干事指定的成员一样必须是工作人员。</p> <p>(1) 款：修订后缩短了上诉委员会的两次休会期(从 13 天和 46 天分别缩短至 12 天和 32 天)。</p>
<p>细则 11.5.3</p> <p>上诉至上诉委员会的程序</p>	<p>[……]</p> <p>(f) 总干事应在上诉委员会收到上诉状之日起，于 60 个日历日内提交答辩状。应向上诉人转送一份答辩状的副本。</p> <p>(g) 在上诉委员会收到总干事答辩之日起 30 个日历日内，上诉人可提交其复辩状；复辩状副本应转送总干事一份。在上诉委员会收到复辩状之日起 30 个日历日内，总干事可提交其二次答辩。应向上诉人转送一份二次答辩的副本。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(f) 总干事应在 上诉委员会 收到上诉状之日起，于 60 个日历日内提交答辩状。应向上诉人转送一份答辩状的副本。</p> <p>(g) 在 上诉委员会 收到总干事答辩之日起 30 个日历日内，上诉人可提交其复辩状；复辩状副本应转送总干事一份。在 上诉委员会 收到复辩状之日起 30 个日历日内，总干事可提交其二次答辩。应向上诉人转送一份二次答辩的副本。</p> <p>[……]</p>	<p>修订了(f)和(g)款，这样提交答辩状、复辩状和二次答辩的时限从总干事或上诉人收到相关材料之日起算，而非从上诉委员会收到之日起算。</p>
<p>细则 12.2.2</p> <p>生效日期</p>	<p>修订后的《工作人员条例与细则》于 2013 年 1 月 1 日起生效，取代之前所有相应的有效条款。</p>	<p>细则 12.2.2 - 生效日期 修订后的《工作人员条例与细则》于 2013 年 1 月 1 日起生效，取代之前所有相应的有效条款。</p>	<p>删除了该细则，因为与事实不符；第十章和第十一章在 2014 年 1 月生效，其他条款自 2013 年 1 月以来也已修订。另见附件一中条例 12.4 和 12.5 的建议修订。</p>
<p>细则 12.2.3</p> <p>《工作人员条例与细则》的有效文本</p>	<p>细则 12.2.3 - 《条例与细则》的有效文本</p> <p>《工作人员条例与细则》英文版和法文版具有同等效力。两个版本发生冲突时，应根据请求，向国际局提供 2010 年依《办公指令》成立的《工作人员条例与细则》协商小组的工作底稿。</p>	<p>细则 12.2.23 - 《条例与细则》的有效文本</p> <p>《工作人员条例与细则》英文版和法文版具有同等效力。两个《工作人员条例与细则》英文与法文版本发生冲突时，应以英文版为准。应根据请求，向国际局提供 2010 年依《办公指令》成立的《工作人员条例与细则》协商小组的工作底稿。</p>	<p>明确法文与英文版本发生冲突时的解决方案。条例和细则并非都是协商小组的工作结果。发生冲突时，作为原文起草的英文版优先于法文版。</p>
<p>附件二第 1 条</p> <p>薪 酬</p>	<p>(a) 以下为总干事的薪级表：</p> <p>[……]</p> <p>(b) 主管及以上职类工作人员的薪级表应置于 WIPO 的内联网。</p>	<p>(a) 以下为总干事的薪级表：</p> <p>(b) <u>总干事和任用</u>为主管及以上职类、<u>专业职类、本国专业干事类</u>和工作人员的薪级表应置于 WIPO 的内联</p>	<p>精简。以避免因每次修订薪级表就必须同时修订条例与细则。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(c) 专业类工作人员的薪级表应置于 WIPO 的内联网。</p> <p>(d) 一般事务类和本国专业干事类工作人员的薪级表应置于 WIPO 的内联网。</p>	<p>网。</p> <p>(c) 专业类工作人员的薪级表应置于 WIPO 的内联网。</p> <p>(d) 一般事务类和本国专业干事类工作人员的薪级表应置于 WIPO 的内联网。</p>	
<p>附件六</p> <p>第十章和第十一章所涉时限的计算</p>		<p>新款(d)</p> <p><u>(d) 时限暂停计算时，暂停计算期间不纳入时间计算范围。如：工作人员向上诉委员会提交了上诉状。12月15日收到总干事的答辩。一般应在30个日历日内提交复辩状，即下个历年1月14日前(细则 Rule 11.5.3(g))。但是，上诉委员会每年在12月24日至1月4日节假日期间(12个日历日)有一次休会期，休会期间，所有已受理案件的时限均暂停计算(细则 11.5.1(1))。这种情况下，复辩状的提交时限将延展12个日历日(即休会期)，即必须在下个历年1月26日前提交。如果1月26日是星期六、星期日或WIPO法定假日，适用上文(c)款。</u></p>	<p>增加新款(d)以明确“时限暂停计算”的含义，特别是当依据细则 11.5.1(1)时。</p>

[后接附件三]

在 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》及相关附件的修订

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p>新工作人员 细则 4.9.4</p> <p>后备名单</p>		<p><u>(a) 得到任用委员会推荐但未获得总干事任用的人选，可以列入后备名单。</u></p> <p><u>(b) 自人选列入后备名单起一年内，同一岗位或同一职等、职能类似的岗位出现空缺，可不经新的竞争任用后备人选。</u></p> <p><u>(c) 后备名单的使用条件和程序在《办公指令》中作出规定。</u></p> <p><u>(d) 本条细则不适用于临时工作人员的征聘。</u></p>	<p>生效日期：2014 年 11 月 1 日。</p> <p>新细则允许得到任用委员会推荐但未获得总干事任用的 WIPO 竞聘人选列入后备名单。</p>
<p>工作人员细则 6.2.2</p> <p>病假和长期患病特别假</p>	<p>(d) 有证明病假</p> <p>(1) 未经总干事批准，不得准予任何工作人员请连续三个工作日以上的无证明病假，除非有合格的医疗人员开出证明，说明工作人员不能上班的理由和可能缺勤的时间段。除非情况不在工作人员的控制之内，此种证明应在缺勤首日之后第四个工作日结束之前出示。</p> <p>(e) 长期病假和长期患病特别假 [……]</p> <p>(2) 依照上文(b)款，工作人员在全薪病假之后休半薪病假，且通过结合使用半薪病假与积存年假或半时工作也无法获得全薪的，应半额领取薪酬净额；如有工作地点差价调整，亦半额领取。此外，受养人津贴、语文津贴、教育补助金、外派补助金、租金补贴和侨居津贴如适用，应全额领取。 [……]</p> <p>(i) 工作人员在年假或回籍假期间，如患病超过三个连续的工作日，可准予转为病假，但工作人员须出示适当的医疗证明或其他满意证据。这种情况下，相关工作人员有责任尽快(至迟在返回工作岗位时)提交病假申请，同时附带医疗证明和其他佐证。 [……]</p>	<p>(d) 有证明病假</p> <p>(1) 未经总干事批准，不得准予任何工作人员请连续三个工作日以上的无证明病假，除非有合格的医疗人员开出证明，说明工作人员不能上班的理由和可能缺勤的时间段。除非情况不在工作人员的控制之内，此种证明应在缺勤首日之后第四个工作日结束之前出示。</p> <p>(e) 长期病假和长期患病特别假 [……]</p> <p>(2) 依照上文(b)款，工作人员在休尽全薪病假之后休半薪病假，且通过结合使用半薪病假与积存年假或半时工作也无法获得全薪的，应半额领取薪酬净额；如有工作地点差价调整，亦半额领取。此外，受养人津贴、语文津贴、教育补助金、外派补助金、租金补贴和流动和艰苦津贴侨居津贴如适用，应全额领取。 [……]</p> <p>(i) 工作人员在年假或回籍假期间，如患病超过三个连续的工作日，可准予转为病假，但工作人员须出示适当的医疗证明或其他满意证据。这种情况下，相关工作人员有责任尽快(至迟在返回工作岗位时)提交病假申请，同时附带医疗证明和其他佐证。 [……]</p>	<p>生效日期：2015 年 1 月 1 日。</p> <p>文字修订。修订了(e)款第(2)项以包括流动和艰苦津贴，删除关于不搬家津贴的表述，因为不再适用于任何 WIPO 工作人员。</p> <p>修订了(i)款以删除“其他满意证据”和“其他佐证”的表述，因为在这种情况下工作人员必须提供合格的医疗人员开出的证明。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明																														
附件一 词汇表 第 2 条 - 词汇表	(a) 下列术语的定义如下： [……] (11) “配偶”指一名与工作人员存在受工作人员国籍国法律承认的婚姻、同居或同性伴侣关系的人。工作人员有一个以上的国籍的，依照《工作人员条例与细则》确定国籍。	(a) 下列术语的定义如下： [……] (11) (7) “配偶”指一名与工作人员存在受工作人员国籍国法律承认的婚姻、同居或同性伴侣关系的人，这种关系受婚姻或伴侣关系据以确立的主管部门的法律承认。工作人员有一个以上的国籍的，依照《工作人员条例与细则》确定国籍。	生效日期：2014 年 11 月 1 日。 修订了第 2 条(a) (11)，以根据婚姻或伴侣关系据以确立的主管部门所属国的法律，而非根据工作人员国籍国的法律，来认定工作人员的婚姻状况。																														
附件二 薪酬和津贴 薪 酬	(a) 以下为总干事的薪级表： 本薪级表自 2014 年 1 月 1 日起生效 (以美元计算的年薪) <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">职等</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>P</td> <td>358,936</td> </tr> <tr> <td></td> <td>G</td> <td>233,337</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>D</td> <td>176,836</td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>157,262</td> </tr> </tbody> </table>	职等				P	358,936		G	233,337	DG	D	176,836		S	157,262	(a) 以下为总干事的薪级表： 本薪级表自 2014 2015 年 1 月 1 日起生效 (以美元计算的年薪) <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">职等</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>P</td> <td>358,936</td> </tr> <tr> <td></td> <td>G</td> <td>233,337 235,696</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>D</td> <td>176,836 178,624</td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>157,262 158,852</td> </tr> </tbody> </table>	职等				P	358,936		G	233,337 235,696	DG	D	176,836 178,624		S	157,262 158,852	生效日期：2015 年 1 月 1 日 修订了第 1 条(a) 款，以根据联合国大会第 69/251 号决议更新总干事的薪级表。
职等																																	
	P	358,936																															
	G	233,337																															
DG	D	176,836																															
	S	157,262																															
职等																																	
	P	358,936																															
	G	233,337 235,696																															
DG	D	176,836 178,624																															
	S	157,262 158,852																															
附件四 任用委员会的议事规则 第 3 条(g) - 程 序	(g) 委员会应以书面报告的形式向总干事递交推荐人选，报告应由秘书起草。主席和委员会成员应在报告上签字。在申请标准容许的情况下，委员会应按优先顺序排列入围候选人，并说明排序理由。	(g) 委员会应以书面报告的形式向总干事递交推荐人选，报告应由秘书起草。主席和委员会成员应在报告上签字。在申请标准容许的情况下，委员会应 按优先顺序排列入围候选人 排列入围候选人 开列推荐候选人名单 ，并说明排序理由 写明推荐理由 。	生效日期：2014 年 11 月 1 日 修订了第 3 条(g) 款，以与新细则 4.9.4 一致。																														

[附件和文件完]