

## 世界知识产权组织协调委员会

第七十三届会议（第47次例会）  
2016年10月3日至11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 W0/CC/73/3 各章标题

## 一、导 言

## 二、有关专业及以上职类工作人员联合国共同制度整套报酬审查的修订

- a. 将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》（供批准）和《工作人员细则》（供通知）的修订
- b. 将于 2017 年 1 月 1 日或之后生效的对《工作人员条例》（供批准）和《工作人员细则》及相关附件（供通知）的修订
- c. 将于 2017/2018 学年生效的对《工作人员条例》（供批准）和《工作人员细则》及相关附件（供通知）的修订

## 三、将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例与细则》第十章和第十一章的修订

- a. 对《工作人员条例》的修订（供批准）
- b. 对《工作人员细则》的修订（供通知）

## 四、将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例与细则》的其他修订

- a. 对《工作人员条例》的其他修订（供批准）
- b. 对《工作人员细则》及相关附件的其他修订（供通知或供批准）

## 五、于 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》的修订（供通知）

## 六、涉及《工作人员条例与细则》的其他问题

- a. 工作人员条例 3.14(f) 教育补助金—保留或删除
- b. 工作人员细则 4.9.4 后备名单—对时间的重新审议

附 件

- 附件一 联合国大会第 70/244 号决议
- 附件二 整套报酬——将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订
- 附件三 整套报酬——将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》的修订
- 附件四 整套报酬——将于 2017 年 1 月 1 日或之后生效的对《工作人员条例》的修订
- 附件五 整套报酬——将于 2017 年 1 月 1 日或之后生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订
- 附件六 整套报酬——将于 2017/2018 学年生效的对《工作人员条例》的修订
- 附件七 整套报酬——将于 2017/2018 学年生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订
- 附件八 第十章和第十一章——将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订
- 附件九 第十章和第十一章——将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》的修订
- 附件十 其他修订——将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订
- 附件十一 工作人员流动问题研究

附件十二 其他修订——将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订

附件十三 于 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》的修订

## 一、导 言

1. 现将对《工作人员条例》和《工作人员细则》及相关附件的修订提交 WIPO 协调委员会，分别供批准和通知。
2. 若干修订涉及对专业及以上职类人员联合国共同制度整套报酬的审查（见第二节）。为实施联合国大会在其于 12 月 23 日通过的第 70/244 号决议（附件一）中决定的对整套报酬的修改，需要进行这些修订。
3. 一些其他修订涉及 2014 年 1 月 1 日生效的内部司法制度（见第三节）。实施两年后，本组织开展了对适用新规定所遇到的实际和/或法律问题的评估。该修订旨在解决此类问题。
4. 剩余其他修订是作为《工作人员条例与细则》持续审查的一部分提出的（见第四节和第五节）。这一持续审查使 WIPO 可以保持健全的监管框架，以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中的最佳做法一致。

## 二、有关专业及以上职类工作人员联合国共同制度整套报酬审查的修订

5. 2015 年，国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）完成了对专业及以上职类工作人员联合国共同制度整套报酬的审查，并向联合国大会提出了建议（见“国际公务员制度委员会 2015 年报告”，A/70/30）。
6. 于 2015 年 12 月 23 日通过的第 70/244 号决议中（附件一），联合国大会决定了将要实施的修改。根据其实施日期，主要修改所需的对 WIPO《工作人员条例与细则》的修订罗列如下。

### a. 将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》（供批准）和《工作人员细则》（供通知）的修订

7. 联合国大会决定，对共同制度整套报酬的若干修改应于 2016 年 7 月 1 日生效。
8. 出于实际原因，且这些修改的范围和影响对 WIPO 有限，建议于 2017 年 1 月 1 日实施（即与多数其他修订同时生效）。
9. 涉及 WIPO 的主要修改要点可概括如下：
  - 终止不搬家津贴；为在实施日期前搬家，且选择不搬运家用物品的工作人员，规定了过渡措施（不搬家津贴在同一工作地点最多支付五年，或直到工作人员搬至另一工作地点）；
  - 引入新的流动激励措施，以鼓励工作人员流动至外地工作地点，适用于在共同制度的组织中有五年连续从前服务的工作人员，自第二次外派起适用，但排除 H 类工作地点；
  - 终止流动津贴；为在实施日期前接受该津贴，且无权享受流动激励措施的工作人员，规定了过渡措施（流动津贴在同一工作地点最多支付五年，或直到工作人员搬至另一工作地点，以先发生者为准）；
  - 外派补助金为新的安置补助金所替代，其数额相当于工作人员 30 日的每日生活津贴，加每名同行的有资格的家庭成员 15 日的津贴，以及数额相当于一个月月薪净额加适用的工作地点差价调整数的一次性发放金额；

- 将为外派两年或以上的工作人员提供家用物品全搬待遇，通过最具成本效益的路线和交通方式，单身工作人员最多可运 20 英尺标准集装箱，有合格家属的工作人员 40 英尺集装箱，无论家用物品重量如何；
- 设定五年离国服务门槛值，作为领取离职回国补助金的资格要求；为在实施日期前任职的工作人员规定了过渡措施（订正后的办法实施时，已累积的离国服务年数仍有资格按现行补助金时间表领取补助金）。

10. 为实施上述修改，而拟对《工作人员条例》和《工作人员细则》所作的必要修订，见附件二和三。

11. 请 WIPO 协调委员会批准附件二中所述的将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订。

12. 请 WIPO 协调委员会注意附件三中所列的将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》的修订。

**b. 将于 2017 年 1 月 1 日或之后生效的对《工作人员条例》（供批准）和《工作人员细则》及相关附件（供通知）的修订**

13. 联合国大会决定对共同制度整套报酬的若干修改应于 2017 年 7 月 1 日生效。修改要点可概括如下：

- 引入统一的薪金表结构，只含一个薪金标准，不考虑家庭情况和受养人身份（受养人因素已从薪金表中删去，津贴另行发放）；
- 作为一项薪酬保护措施，工作人员在转为统一薪金表时高于其职等最高职级的薪金数额，以及此种薪金适用的应计养恤金薪酬数额，将由公务员制度委员会予以维持；
- 作为过渡性措施，在改划为统一的薪级表时为子女领取受养人薪率的工作人员，将为该受养子女领取净薪酬 6% 的过渡性津贴（以替代子女津贴），随后的每 12 个月将减少一个百分点，直至过渡性津贴的数额等于或少于子女津贴的数额；
- 设立数额为净薪酬 6% 的受养配偶津贴；
- 为受养子女提供主要和持续不断支助的单亲工作人员，可为第一个受养子女领取津贴（以替代子女津贴），数额为薪酬净额的 6%；
- P-1 至 P-5 职等第 7 级之后，职等内晋级每两年准予一次；
- 终止凭借语文能力的职等内加速加薪。

14. 由于职等内例常加薪频率的变化（包括停止加速加薪），一些工作人员的下次例常加薪可能要受到两到 14 个月不等的延迟。为缓解新加薪周期的负面影响，建议经修订的工作人员条例 3.6 生效后首次例常加薪日期，为工作人员依现行工作人员条例 3.6 本应获得下次例常加薪的日期（如果有）。以后的任何例常加薪将根据修改后的条例 3.6 所规定的新周期进行。

15. 这个一次性的措施将使专业及以上职类的 235 名工作人员获益（约占这些职类工作人员的 40%）。拟议措施的费用估算为 264,500 美元。但这不是额外费用；相反，本组织将是放弃预算中已批准的工作人员费用的一笔节省。

16. 可指出的是，2016 年 5 月 11 日，联合国秘书长向大会提交了一份说明（A/70/896），解释联合国秘书处遇到的技术及操作方面的挑战，将在实施某些订正后的整套报酬时引起不可避免的延迟。据此，秘书长要求大会推迟指定的生效日期，从而与实际执行日期统一，同时避免溯及既往的必要。针对上述修改（即引入统一薪金表、相关的新受养配偶津贴和单亲津贴、新的晋级周期以及终止加速加薪），新的实施日期将为 2017 年 9 月 1 日（不再是 2017 年 1 月 1 日）。预期大会将在 2016 年 9 月开始的第七十一届会议上审议该问题。WIPO 认为，统一在联合国共同制度中的实施日期，会避免执行不协调所带来的一切不利影响。

17. 为实施上述修改，而拟对《工作人员条例》和《工作人员细则》及相关附件所作的必要修订，见附件四和五。

18. 请 WIPO 协调委员会批准附件四中所述的将于 2017 年 1 月 1 日或于联合国大会决定的新日期生效的对《工作人员条例》的修订。

19. 请 WIPO 协调委员会批准对经修订的工作人员条例 3.6 实行例外，以实施上文第 14 段和第 15 段中所述的一次性措施。

20. 请 WIPO 协调委员会注意附件五中所列的将于 2017 年 1 月 1 日或于联合国大会决定的新日期生效的对《工作人员细则》的修订。

**c. 将于 2017/2018 学年生效的对《工作人员条例》（供批准）和《工作人员细则》及相关附件（供通知）的修订**

21. 联合国大会决定订正后的教育补助金办法应自 2018 年 1 月 1 日所在的学年起引入，换言之，北半球的 2017/2018 学年和南半球的 2018 学年。

22. 订正后的教育补助金办法的主要修改要点可概括如下：

- 标准的修订涵盖了高等教育，让补助金的支付直至子女完成四年高等教育或获得第一个高等教育学位的学年结束，以先发生者为准；
- 将可受理费用限于学费（包括母语学费）和与入学相关的费用（特殊教育补助金除外）以及寄宿费用补助；
- 学费和与入学相关的费用将按照七级统一滑动表报销，报销比率逐次减少，从最低一级的 86%减少到第六级的 61%，第七级则全然不报（特殊教育补助金除外）；
- 在本组织规定的条件下，基本建设摊派费另行覆盖；

- 寄宿相关的费用一次性支付数额为 5,000 美元，仅向在外派工作地点工作，且子女在其工作地点以外的初等或中等学校就读的工作人员支付（特殊教育补助金除外）。在特殊情况下，可由行政首长自行酌情向 H 类工作地点的工作人员发放寄宿费用补助；
- 教育补助金旅行仅支付给领取寄宿费用补助的工作人员。

23. 为实施上述订正后的教育补助金办法，而拟对《工作人员条例》和《工作人员细则》及相关附件所作的必要修订，见附件六和七。

24. 请 WIPO 协调委员会批准附件六中所列的将于 2017/2018 学年或 2018 学年（视情况）生效的对《工作人员条例》的修订。

25. 请 WIPO 协调委员会注意附件七中所列的将于 2017/2018 学年或 2018 学年（视情况）生效的对《工作人员细则》的修订。

### 三、 将于 2017 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例与细则》第十章和第十一章的修订

26. 在由拥有相等数量行政当局代表和工作人员代表的协商小组广泛磋商并提出建议后，分别涉及纪律事务和内部冲突解决的第十章和第十一章被完全重新起草，并于 2014 年 1 月 1 日生效。

27. 协商小组的一项建议为，鉴于内部司法制度的改革引入了“重要修订”，“两年后监测并审查这些修改的适用”。2016 年 1 月，正值新的内部司法制度实施两年，根据咨询小组的建议，WIPO 开展对适用新条款所遇到的问题的评估。

28. 拟议的修订旨在解决新内部司法制度引起的主要实际和/或法律问题，而非仅在上一制度实施没几年后就带来新的重大改革。

#### a. 对《工作人员条例》的修订（供批准）

29. 第十章和第十一章中对《工作人员条例》拟议的修订见附件八。主要修订要点概括如下：

##### **条例 11.4 - 正式争端解决**

30. 实施新条款所遇到的主要问题（实务和程序）是由于申诉、对业绩考核的异议和复议请求的决定由双重主管部门（总干事和人力资源管理部部长）作出，取决于谁先对事项作出决定。因此建议改回单一主管部门，即总干事（但是，保留其在必要时指定代表的可能性）。这与联合国共同制度下其他组织的做法一致。

##### **其他修订**

31. 还将对以下条例作出其他不太实质性的修订（即文字修订或删除不必要的条款），详见附件八。

- |         |   |               |
|---------|---|---------------|
| 条例 10.1 | - | 纪律措施          |
| 条例 11.2 | - | 独立、公正、利益冲突和保密 |

32. 请 WIPO 协调委员会批准附件八中所列的将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订。

b. 对《工作人员细则》的修订（供通知）

33. 第十章和第十一章中对《工作人员细则》的修订见附件九。主要修订要点概括如下。

**细则 10.1.2 - 程序**

34. 将修订本条细则，使启动纪律程序的部门（人力资源管理部部长）和施加纪律措施的部门（总干事）之间权力划分明确。此外，调整了工作人员答复指控和主管部门作出决定的时限，以与联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。

**细则 10.1.3 - 暂时停职**

35. 将修订本条细则，为调查期间和/或纪律程序结束前的减薪暂时停职提供更明确的法律依据，以与联合国的做法一致。

**其他修订**

36. 还将对以下细则作出其他不太实质性的修订（即文字修订或与修订后的条例统一），详见附件九。

- 细则 11.4.1 - 与职场相关的冲突和申诉的行政解决
- 细则 11.4.2 - 对业绩考核异议的行政解决
- 细则 11.4.3 - 其他行政决定复议请求的行政解决
- 细则 11.4.4 - 时限的延长
- 细则 11.5.2 - 提出上诉

37. 请 WIPO 协调委员会注意附件九中所列的将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》的修订。

**四、 将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例与细则》的其他修订**

38. 其他修订作为《工作人员条例与细则》持续审查的一部分提出的。仅两项拟议的修订可能导致工作人员费用增加，但升幅很小（即特别岗位津贴于三个月之后开始发放，而非当前的六个月，和针对调离总部工作人员的特别加薪）。鉴于本组织正在努力控制工作人员费用，其余全部修订对费用不产生影响。

a. 对《工作人员条例》的其他修订（供批准）

39. 将于 2017 年 1 月 1 日生效的其他对《工作人员条例》拟议的修订，详见附件十。修订要点概括如下：

**条例 0.3 - 货币与汇率**

40. 建议修订本条条例，以订正一些谬误和空白，同时顾及不断变化的业务需求（如总部以外的办事处数量日益增多，和本组织在以具体货币支付工作人员时可能遇到的困难），以及员工需求。



### 条例 3.11 - 特别岗位津贴

41. 建议特别岗位津贴在三个月之后支付，而非当前的六个月，与绝大多数联合国共同制度下的组织的规则一致。

### 新条例 3.25 - 特别加薪

42. 在于 10 月 5 日至 14 日召开的第七十一届会议（第 46 次例会）上，WIPO 协调委员会批准了一些对《工作人员条例》的修订，但工作人员条例 3.25（“特别加薪”）除外。对此，协调委员会指出：

“秘书处将对工作人员流动问题进行一项研究，其中包括审查促进专业人员流动的其他类型的激励机制。这项研究将在协调委员会 2016 年会议上呈交，供其审议，并就是否接受特殊加薪作决定。”<sup>1</sup>

43. 上述有关工作人员流动问题的研究附于本文件附件十中。

44. 鉴于研究的成果，建议引入特别加薪。

45. 需要回顾的是，这一新津贴旨在为调动至驻外办事处的工作人员提供经济激励。该津贴不计缴养恤金，最多相当于三个薪级，仅涉及一小部分工作人员，因此工作人员费用的增幅可忽略不计。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，抑或得到晋升（以先发生者为准），津贴将终止发放。

### 条例 4.16 - 临时任用

46. 建议修订条例 4.16，以澄清临时任用的工作期间仅在工作中断至少一年时，才不计入最长工作期限。这是为了防止规避一年的强制中断。

### 条例 4.17 - 定期任用

47. 建议修订条例 4.17，尤其是为在特定情形下（如绩效评估或试用期评估期间）将定期任用延续一年以下，提供更明确的法律依据。

### 条例 5.2 - 特别假

48. 建议修订条例 5.2，以澄清减薪或无薪特别假对据以计算待遇的工作年资积累的影响。进一步建议增加一个条款，允许总干事在特殊情况下，如认为合乎本组织的利益，可主动给予某一工作人员特别假。这与联合国共同制度下其他组织的做法一致。

### 其他修订

49. 还将对以下条例作出其他不太实质性的修订（如订正谬误或矛盾之处、澄清条款或填补空白），详见附件十：

条例 1.13	-	要求工作人员提供的信息和提供此类信息的义务
条例 2.1	-	岗位叙级
条例 2.2	-	岗位改叙
条例 2.3	-	临时工作人员职类与职能等级的确定

<sup>1</sup> 协调委员会于 2016 年 2 月 5 日通过的报告（W0/CC/71/7）第 95 段(1)(a)。

条例 3.1	-	薪酬
条例 3.2	-	受养人
条例 3.4	-	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 3.17	-	应计养恤金薪酬
条例 3.18	-	薪酬扣除
条例 4.4	-	晋升
条例 4.6	-	国际征聘
条例 4.10	-	任用委员会
条例 4.18	-	连续任用
条例 4.19	-	长期任用
条例 6.1	-	养恤基金
条例 6.2	-	健康保护和保险
条例 9.2	-	终止任用
条例 9.8	-	终止任用赔偿金

50. 请 WIPO 协调委员会注意附件十一“工作人员流动问题研究”。

51. 请 WIPO 协调委员会批准附件十中所列的将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订，包括关于特别加薪的新条例。

**b. 对《工作人员细则》及相关附件的其他修订（供通知或供批准）**

52. 将于 2017 年 1 月 1 日生效的对工作人员细则的其他修订，见附件十二。主要修订要点概括如下：

**细则 3.6.3 - 晋等后薪酬**

53. 在当前细则下，晋等后薪酬的计算根据工作人员的职类适用不同方法。将修订本条细则，从而在所有情形下，晋等后薪酬的增加将至少相当于在原职等内上调两个职级，与联合国共同制度下大部分组织的规则和做法一致。

**新细则 4.9.3 - 已批准项目中的定期工作人员征聘**

54. 将引入新细则 4.9.3，规定若为征聘定期任用的项目工作人员免除“标准”的竞争性程序，应当适用临时职位适用的竞争性选拔程序。当业务需求所迫时，这将加快征聘进程，同时仍保留了符合透明监管框架要求的竞争性选拔程序。

**新细则 4.16.2 - 信托基金协议下的临时任用**

**新细则 4.16.3 - 已批准项目中的临时任用**

**新细则 4.17.1 - 信托基金协议下的定期任用**

**新细则 4.17.2 - 已批准项目中的定期任用**

55. 针对信托基金协议下和已批准项目的临时和定期任用的新细则 4.16.2、4.16.3、4.17.1 和 4.17.2，规定此类任用应仅限于相关信托基金或已批准项目下的服务。

**细则 6.2.2 - 病假和长期患病特别假**

56. 将修订本条细则，尤其是澄清，若工作人员不在领取全薪状态，休病假期间不累积年假。这将确保与《工作人员条例和细则》的另一条款（细则 5.1.1(a)），以及联合国共同制度下其他组织的做法一致。

**细则 8.1.1 - 工作人员理事会**

57. 按联合检查组的一项建议<sup>2</sup>，建议修订本条细则，以正式确立当前允许工作人员理事会向协调委员会提交发言的做法。

58. 由于这项修订涉及协调委员会的任务规定，现将其提交协调委员会批准。

**细则 9.9.1 - 离职回国补助金**

59. 将修订本条条例，以澄清离职回国补助金仅支付给从最后工作地点迁出，且迁至工作地点周围合理通勤范围以外的工作人员，不考虑国界，且迁出并非临时性质。

**其他修订**

60. 还将对以下细则及相关附件作出其他不太实质性的修订（如订正谬误或矛盾之处、澄清条款或与修改后的条例统一），详见附件十二：

细则 2.2.1	-	改叙决定的落实
细则 3.2.1	-	临时工作人员的受养人
细则 3.5.1	-	临时工作人员起薪
细则 3.17.1	-	临时工作人员的应计养恤金薪酬
细则 4.5.1	-	委派到就地征聘职位的工作人员
细则 4.9.2	-	信托基金和其他特殊协议下的任用
细则 4.9.3	-	临时工作人员的征聘
细则 4.10.1	-	任用委员会的组成和议事规则
细则 5.1.1	-	年假
细则 5.1.2	-	临时工作人员的年假
细则 6.2.1	-	医疗保险
细则 6.2.3	-	产假
细则 6.2.7	-	临时工作人员的健康保护和保险
细则 7.3.9	-	领取搬家费权利的丧失
细则 9.7.1	-	临时工作人员的终止任用通知
附件一	-	词汇表
附件二	-	薪酬和津贴
附件三	-	临时任用工作人员的选拔程序
附件五	-	适用于非全时工作人员的细则

<sup>2</sup> 见 JIU/REP/2012/10，题为“联合国专门机构和共同系统工作人员—管理层关系”，建议 9：“在尚不存在正式规定的受审查组织中，立法/理事机构应通过条例，授权[工代机构]在处理涉及工作人员福利的有关政府间机构举行的会议期间有效发言。”

61. 除下文第 62 段所述之外，请 WIPO 协调委员会注意附件十二中所列的将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订。

62. 请 WIPO 协调委员会批准附件十二中所列的将于 2017 年 1 月 1 日生效的对工作人员细则 8.1.1 的修订。

五、 于 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》的修订（供通知）

63. 下列对《工作人员细则》的修订已于 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日之间实施，详见附件十三。

**《工作人员细则》11.5.3 - 上诉至上诉委员会的程序（第 38/2015 号信息通知）**

64. 修订了工作人员细则 11.5.3，于 2016 年 1 月 1 日生效。在(c)款和(d)款增加条文，以避免与工作人员条例 11.5 规定的上诉委员会作为咨询机构的职责矛盾。

**《工作人员细则》4.16.1 - 试用期（第 5/2016 号信息通知）**

65. 针对临时工作人员试用期的条款修订后于 2016 年 3 月 1 日生效。根据以前的细则，所有临时工作人员都有试用期，无论初次任用期限多长。根据修订后的细则，试用期仅适用于初次临时任用期为三个月或以上的。延长一或两个月初次临时任用期的条件列在关于“临时工作人员的效绩评估”的办公指令中（第 5/2016 号）。删除了另一条款，以确保与其他条款一致。

66. 请 WIPO 协调委员会注意附件十三中所列的对《工作人员细则》的修订。

六、 涉及《工作人员条例与细则》的其他问题

**a. 工作人员条例 3.14(f) “教育补助金” - 保留或删除**

67. 条例 3.14(a) 经过修订，于 2016 年 1 月 1 日生效，规定只有不在本国“居住或工作”的工作人员有资格领取教育补助金。该条修订旨在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”（公务员制度委员会），同时与联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。这一修订导致，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。但是，新增加了(f)款，以保留(a)款修订生效前入职 WIPO 的工作人员的权利。

68. 在 2015 年 10 月 5 日至 14 日召开的第七十一届会议（第 46 次例会）上，WIPO 协调委员会批准了上述修订，但要求法律顾问办公室“在协调委员会 2016 年会议上呈交一份有关工作人员对教育补助金的既得权利问题分析，以及对财务影响的相关信息，供其就是保留还是删除新工作人员条例 3.14(f)（“教育补助金”）作出决定。”<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 协调委员会于 2016 年 2 月 5 日通过的报告第 95 段(1)(b) (W0/CC/71/7)。

69. 涉及上述主题的文件是文件 WO/CC/73/INF/1（“关于在本国居住但不在本国服务的工作人员教育补助金既得权利问题的法律意见以及潜在实行有限过渡措施的财务影响评估”）和 WO/CC/73/4（“关于在本国居住但不在本国服务的工作人员教育补助金问题的《工作人员条例》修订案”）。

**b. 工作人员细则 4.9.4 “后备名单” - 对期限的重新审议**

70. 关于后备名单的细则 4.9.4 于 2014 年 11 月 1 日生效。该条款旨在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。

71. 在 2015 年 10 月 5 日至 14 日召开的第七十一届会议（第 46 次例会）上，WIPO 协调委员会注意到细则 4.9.4，但“请总干事考虑缩短审议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的时间。”<sup>4</sup>

72. 在认真审议该事项后，总干事决定将列入后备名单的时间维持在一年。的确，将时间缩短至不足一年会使条款丧失其实际用途。可指出的是，与采用类似制度的其他组织的政策相比，WIPO 有关后备名单的政策限制性很强。一年的时间与联合国共同制度下其他组织（大部分都比 WIPO 规模大）或非共同制度下的组织适用的最短时间一致。在共同制度下的一个组织中，人选列入其同等于 WIPO 的后备名单后，两年内无需空缺通知即可被选用。在另一个大的组织中，得到推荐但未被任用的人选将无限期地被列入一个花名册，职能类似的任何岗位，可直接选用（与 WIPO 目前采用的严格定义相比，“职能类似”的定义非常宽泛）。最终，请协调委员会注意，自 2014 年 11 月生效以来，仅有两名人选从后备名单中任用，均为其此前被推荐的相同职位或通用职位。其中一例是在现任工作人员任用不到一年辞职后任用的；另一例则是公布了空缺岗位以填补同一通用职位。

73. 请 WIPO 协调委员会注意，总干事决定维持工作人员细则 4.9.4 中的规定，即得到任用委员会推荐、但未被任用的人选可列入后备名单的期限为一年。

[后接附件]

---

<sup>4</sup> 协调委员会于 2016 年 2 月 5 日通过的报告第 95 段(3) (WO/CC/71/7)。



第七十届会议  
议程项目 141

## 2015 年 12 月 23 日大会决议

[根据第五委员会的报告(A/70/635)通过]

### 70/244. 联合国共同制度：国际公务员制度委员会的报告

大会，

回顾其 1989 年 12 月 21 日第 [44/198](#) 号、1996 年 12 月 18 日第 [51/216](#) 号、1997 年 12 月 22 日第 [52/216](#) 号、1998 年 12 月 18 日第 [53/209](#) 号、2000 年 12 月 23 日第 [55/223](#) 号、2001 年 12 月 24 日第 [56/244](#) 号、2002 年 12 月 20 日第 [57/285](#) 号、2003 年 12 月 23 日第 [58/251](#) 号、2004 年 12 月 23 日第 [59/268](#) 号、2005 年 12 月 23 日第 [60/248](#) 号、2006 年 12 月 22 日第 [61/239](#) 号、2007 年 12 月 22 日第 [62/227](#) 号、2008 年 12 月 24 日第 [63/251](#) 号、2009 年 12 月 22 日第 [64/231](#) 号、2010 年 12 月 24 日第 [65/248](#) 号、2011 年 12 月 24 日第 [66/235A](#) 号、2012 年 6 月 21 日第 [66/235B](#) 号、2013 年 4 月 12 日第 [67/257](#) 号、2013 年 12 月 27 日第 [68/253](#) 号和 2014 年 12 月 29 日第 [69/251](#) 号决议，

审议了国际公务员制度委员会 2015 年报告，<sup>1</sup>

重申决心维持一个单一、统一的联合国共同制度，作为规定和协调联合国共同制度服务条件的基础，

1. 表示赞赏地注意到国际公务员制度委员会的工作；
2. 表示注意到委员会 2015 年报告；<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 《大会正式记录，第七十届会议，补编第 30》(A/70/30)。



## 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

---

3. **重申**大会在核准联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的作用，同时铭记委员会章程第 10 和 11 条；<sup>2</sup>

4. **回顾**委员会章程第 10 和 11 条，并重申委员会在规和协调联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的核心作用；

### —

## 适用于两职类工作人员的服务条件

### 法定离职年龄

**决定**联合国共同制度各组织 2014 年 1 月 1 日前聘用的工作人员的法定离职年龄提高为 65 岁，至迟于 2018 年 1 月 1 日开始实施，同时考虑到工作人员的既得权利；

### 二

## 专业及以上职类工作人员的服务条件

### A. 基薪/底薪表

**回顾**其第 [44/198](#) 号决议，其中大会参考参照国公务员系统(美国联邦公务员系统)基准城市对应职位公务人员的相应基薪净额，确定了专业及以上职类工作人员的底薪净额；

**核准**按照委员会报告第 35 段的建议，自 2016 年 1 月 1 日起实行该报告附件四所列专业及以上职类工作人员订正毛额和净额基薪/底薪表；

### B. 比值的演变和维持适当中点的比值管理

**回顾**其第 [51/216](#) 号决议第一.B 节以及大会给予的长期任务，其中要求委员会继续审查在纽约的联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的参照国公务员系统对应职位雇员薪酬净额之间的关系(称为“比值”)，

1. **重申**纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与参照国公务员系统对应职位公务人员薪酬净额比值应继续适用 110 至 120 的幅度，但有一项谅解，即一段时间内比值应维持在适当中点 115 上下；

2. **注意到** 2015 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间纽约 P-1 至 D-2 职等联合国工作人员薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统对应职位公务人员薪酬净额的估计比值为 117.2，而过去 5 年(2011-2015 年)的平均比值亦为 117.2，这在适当中点 115 之上；

3. **回顾**其第 [69/251](#) 号决议请委员会继续采取行动使日历年度比值回到适当中点上下，并进一步审查有关比值管理的问题；

4. **核准**委员会报告第 302 段对于比值管理方法的建议；

---

<sup>2</sup> 第 3357 (XXIX) 号决议，附件。

## 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

---

5. **决定**如果比值变动超越触发点 113 或 117, 委员会应运用工作地点差价调整数制度来采取适当行动;

### 三

#### 审查共同制度整套报酬办法

1. **核准**关于共同制度整套报酬的提案,<sup>3</sup>但以符合本决议的规定为前提;

2. **决定**这些规定应自 2016 年 7 月 1 日起生效, 另有规定者除外;

3. **表示注意到**委员会向大会提交关于全面审查报告之后, 按第 [68/253](#) 号决议第一. A 节第 5 段对津贴增加的冻结自 2016 年 1 月 1 日起对一般事务及有关职类失效, 2017 年 1 月 1 日起对专业及以上职类失效;

4. **回顾**第 [68/253](#) 号决议第一. A 节第 5 段, 请委员会审查其权限范围内的所有津贴, 以便评估上调所需费用;

5. **鼓励**委员会继续对共同制度不同利益攸关方的代表包容行事;

#### 1. 统一薪金表和过渡措施

6. **核准**委员会报告第 210(a) 段建议和附件二 A 节所示自 2017 年 1 月 1 日生效的拟议统一基薪/底薪表结构;

7. **决定**委员会报告第 211(a) 段建议和附件二 A 节所示统一薪金表应根据实施前可能核准的基薪/底薪调整数更新;

8. **核准**委员会报告第 249(a) 段建议和附件二 B 节所示从现行薪级表结构向统一薪级表结构转换时的工作人员职等和职档匹配;

#### 9. 决定:

(a) 在向统一薪级表转换时, 如果工作人员的薪金数额高于其职等最高职档的薪金数额, 委员会应予以保留, 这是一项保护薪酬的措施;

(b) 应根据工作地点差价调整数的变化, 包括根据大会核准的工作地点差价调整数并入基薪措施, 调整这些薪金;

(c) 委员会应维持和调整这些薪金的适用应计养恤金薪酬;

#### 10. 又决定:

(a) 在向统一薪级表结构转换时, 因有一名受抚养子女而按有受抚养人薪率领取薪金的工作人员应就这名受抚养子女领取过渡津贴, 津贴数额为薪酬净额的 6%, 在这种情况下, 不同时支付子女津贴;

(b) 此后该津贴净额每 12 个月将减少 1 个百分点;

---

<sup>3</sup> 《大会正式记录, 第七十届会议, 补编第 30》 ([A/70/30](#)), 第六章, C 节。



## 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

---

(c) 当过渡津贴的数额等于或少于子女津贴的数额时,应改为支付子女津贴;

(d) 如果使工作人员有资格领取过渡津贴的子女丧失资格,则停止支付该津贴;

11. **还决定**统一薪金表中助理秘书长和副秘书长的净基薪应确定在现行有受抚养人薪率数额再减 6%的水平,并将这些职等的应计养恤金薪酬维持在现有水平;

### 2. 工作人员薪金税率

12. **核准**委员会报告第 210(b)段建议及报告附件二 C 节所示实施统一薪金表后的毛额基薪工作人员薪金税率;

13. **决定**在订正报酬制度实施两年后审查工作人员薪金税率,以确保平衡征税基金仍然不会受到不利影响;

### 3. 应计养恤金薪酬表

14. **核准**委员会报告第 210(c)段建议及报告附件二 D 节所示实施统一薪金表后的拟议应计养恤金薪酬表;

15. **决定**拟议应计养恤金薪酬表应根据在实施之前纽约薪酬净额可能发生的任何变动予以更新,以确保工作人员继续至少领取同等数额的应计养恤金薪酬;

16. **又决定**仍将在纽约薪酬净额变动的相同日期按相同百分比调整应计养恤金薪酬表;

### 4. 配偶津贴

17. **核准**委员会报告第 210(d)段的建议,将受抚养配偶津贴定为薪酬净额的 6%;

18. **决定**根据委员会报告第 249(b)段的建议,在改用统一薪金表时向有受抚养配偶的在职工作人员支付配偶津贴;

### 5. 单亲津贴

19. **决定**为受抚养子女提供主要和持续不断支助的单亲工作人员可领取第一个受抚养子女津贴,津贴为薪酬净额的 6%,不再提供子女津贴;

### 6. 职档例常加薪和业绩奖励

20. **决定**根据委员会报告第 279(a)段的建议,准许 P-1 至 P-5 职等职档一至七每年提升一个职档,此后每两年提升一个职档;维持现行制度 D-1 和 D-2 职等每两年提升职档一次的做法;

21. **又决定**维持现行职档例常加薪资格安排;

22. **还决定**终止准许加速职档加薪的现行做法;

23. **请**委员会对共同制度各组织的业绩管理进行研究,拟定不涉及现金奖励的业绩奖励建议,例如是否可以实施加速职档例常加薪做

## 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

---

法;并请委员会参照其调查结果,重新审查其报告附件三所载建议,并最迟在大会第七十二届会议就此提出报告;

24. **又请**委员会详细研究建立现金奖励制度所需预算和行政安排,包括筹资、监督和问责机制,并最迟在大会第七十二届会议就此提出报告;

### 7. 教育补助金

25. **决定**自 2018 年 1 月 1 日已开学的学年起,实施订正教育补助金办法;

26. **又决定**修订高等教育的覆盖标准,使补助金支付到子女完成四年高等教育的学年结束之时或取得第一个高等教育学位的学年结束之时,但须遵守 25 岁的年龄上限;

27. **还决定**可受理费用包括学费(包括母语学费)和入学相关费用以及寄宿费用补助;

28. **决定**如委员会报告表五所示,学费和与入学相关的费用将按照一个七级统一滑动表报销,报销比率逐次减少,从最低一级的 86% 减少到第六级的 61%,第七级则全然不报;

29. **又决定**仅向在外地工作地点服务、子女上寄宿小学或中学的工作人员支付一笔总付的 5 000 美元寄宿费,并决定在例外情况下,行政首长可酌情决定给予 H 类工作地点工作人员寄宿费协助;

30. **还决定**每学年应向接受寄宿费补助的工作人员子女提供往返于工作人员工作地点和学校所在地的教育补助金往返旅费;

31. **决定**共同制度各组织应在教育补助金办法之外处理基本建设摊派费;

32. **又决定**将根据跟踪的一个有代表性学校清单两年学费变动情况和委员会的评估,审查统一滑动表,决定是否需要调整;

33. **还决定**将根据追踪的国际文凭学校寄宿设施收费两年期变动情况和委员会的评估,审查寄宿费用协助数额,决定是否需要调整;

34. **决定**每六年审查一次委员会报告第 356(f)和(g)段所述代表性学校清单和国际文凭学校清单,以便作出必要更新;

35. **又决定**在实施订正常规教育补助金办法之后继续适用残疾子女特别教育补助金现行办法,并规定将统一最高限额定为滑动表上限加常规教育补助金办法规定的一笔总付寄宿费;

36. **还决定**特别教育补助金的可受理费用上限应与教育补助金可受理费用的上限同步实施,以使上限数额与适用的统一滑动表最高档的上限相同;

37. **决定**关于残疾子女特别教育补助金中的寄宿补助,应使用实际费用计算可受理报销费用总额,这个总额不得超出总补助金上限,即统一滑动表最高档上限加相当于常规教育补助金办法规定的一笔总付寄宿费的 5 000 美元;

## 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

---

### 8. 离职回国补助金

38. **确认**提供离职回国补助金的原理是,这是一项已赚取的服务福利,提供给离职时离开最后工作地点所在国的离国工作人员;

39. **决定**按照委员会报告第 375 段的建议,设定五年离国服务门槛值,作为领取离职回国补助金的资格要求;

40. **又决定**在向修订后办法过渡期间,现职工作人员对其在执行订正办法时已累积的离国服务年数仍有资格按现行补助金时间表领取补助金;

### 9. 与异地调动相关的要素

41. **核可**委员会关于停发不搬迁津贴的建议;

42. **决定**作为过渡措施,继续向在新的异地调调整套办法执行日期之前调动并选择不搬迁家用物品的工作人员支付同一工作地点的不搬迁津贴,时间最长为五年,或直至工作人员调动到另一工作地点为止;

43. **又决定**保留异地调动旅费现行做法,这仍然是共同制度各组织的责任;

44. **核准**委员会报告第 399(d)和(f)段所述各项异地调动托运选择;

45. **决定**提供安置补助金,数额相当于工作人员 30 天当地每日生活津贴,外加每一名符合资格的随行家庭成员 15 天当地每日生活津贴,以及相当于一个月基薪净额加适用的工作地点差价调整数的一笔总付款;

### 10. 外地津贴和福利

46. **核准**委员会报告第 122 和 413 段建议的有五个类别的调整艰苦条件津贴制度,这个制度在实施后立即生效,不需要采取过渡措施;

47. **又核准**委员会报告第 421 段所述新的不带家属服务津贴,以此替代现行额外艰苦条件津贴,并强调将不为这一津贴制定任何过渡措施;

48. **还核准**根据委员会报告第 129 和 431 段的建议,为鼓励工作人员流动到外地工作地点采取新的流动激励措施,这项激励措施适用于已在一个共同制度组织连续服务五年的工作人员,而且从第二次派任开始适用,但不包括 H 类工作地点;

49. **决定**拟议流动激励自工作人员第四次派任起增加 25%,自第七次派任起增加 50%;

50. **又决定**根据委员会报告第 443(a)段的建议,维持现行休养框架的规定;

51. **还决定**废除缩短周期的回籍假旅行,但不属于休养框架的 D 和 E 类工作地点除外;

### 11. 报酬审查及其他问题

## 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

---

52. **表示注意到**委员会打算审查不同职类工作人员的使用情况;

53. **核准**根据委员会报告第 271 和 279(c) 段的所述情况和建议, 在本组织未能征聘到有适当资格的人员的情况下, 采用支付奖金的方式来征聘高度专业化领域的专家, 并决定委员会将在实施之日起三年后评估该办法;

54. **回顾**大会第 [69/251](#) 号决议**要求**委员会继续监测在实现性别均衡方面取得的进展, 并请委员会向大会第七十一届会议提供资料, 说明共同制度各组织执行现行性别政策和措施、争取实现共同制度男女比例 [50/50](#) 目标的进展情况;

55. **回顾** 2014 年委员会报告第 137 段所载委员会决定,<sup>4</sup> 并为此请委员会在今后的年度报告中向大会提供资料, 说明新的整套报酬办法如何有助于加强性别平衡和地域多样性;

56. **邀请**联合国共同制度各组织作出努力, 确保工作与生活的平衡以及提供职业发展机会, 这些都是激励和留住工作人员的重要因素;

57. **邀请**委员会向大会第七十一届会议提交一份关于新的共同制度整套报酬办法执行进展情况的报告, 并至迟在大会第七十五届会议提交一份全面评估报告, 包括进行一次全球工作人员服务条件调查。

2015 年 12 月 23 日  
第 82 次全体会议

---

[后接附件二]

---

<sup>4</sup> 同上, 《第六十九届会议, 补编第 30 号》([A/69/30](#))。

**整套报酬**  
 将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员条例》的修订

除非另有说明，表格中的修订旨在实施联合国大会于 2015 年 11 月 23 日通过的第 70/244 号决议，具体而言为以下第三节“审查共同制度整套报酬办法”中的小节。

- 第 8 小节，“离职回国补助金”
- 第 9 小节，“与异地调动相关的要素”
- 第 10 小节，“外地津贴和福利”。

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>条例 3.24</b></p> <p>流动和艰苦津贴</p>	<p>流动和艰苦津贴</p> <p>(a) 流动和艰苦津贴计划应由三项津贴组成：流动津贴、艰苦津贴和不搬家津贴。流动和艰苦津贴应依照《办公指令》发放。《办公指令》由总干事根据联合国共同制度下各国际组织商定且由国际公务员制度委员会颁布的条件和程序制定。</p> <p>(b) 应根据生活和工作条件，按照有关国际组织就正式办公地点分类问题商定的标准，对正式工作地点进行分类。总部、北美和欧洲的正式工作地点及类似指定地点应归为 H 类，其他正式工作地点则归为 A 到 E 类。</p> <p>(c) 对于被任用或调派到新工作地点至少一年的工作人员，可发放流动和艰苦津贴。如发放，津贴数额应由总干事决定，决定时考虑根据工作人员在联合国共同制度下持续工作的时间、之前任职的工作地点数量和类别、在每个工作地点任职的时间、每个工作地点生活和工作的困难程度，以及工作人员是否有享受国际局出资搬运家用物品的资格。</p> <p>(d) 在同一工作地点连续工作五年后，应停止发放流动和艰苦津贴计划中的流动和不搬家津贴。</p> <p>(e) 艰苦津贴、流动津贴和不搬家津贴的水平应由国际</p>	<p>流动和艰苦津贴<b>外地津贴和福利</b></p> <p>(a) <b>外地津贴和福利</b>流动和艰苦津贴计划应由三项津贴组成：<del>流动津贴、艰苦津贴和不搬家津贴。</del>流动和艰苦津贴应依照《办公指令》发放。《办公指令》由总干事根据联合国共同制度下各国际组织商定且由国际公务员制度委员会颁布的条件和程序制定。</p> <p>(b) 应根据生活和工作条件，按照有关国际组织就正式办公地点分类问题商定的标准，对正式工作地点进行分类。总部、北美和欧洲的正式工作地点及类似指定地点应归为 H 类，其他正式工作地点则归为 A 到 E 类。</p> <p><del>(c) 对于被任用或调派到新工作地点至少一年的工作人员，可发放流动和艰苦津贴。如发放，津贴数额应由总干事决定，决定时考虑根据工作人员在联合国共同制度下持续工作的时间、之前任职的工作地点数量和类别、在每个工作地点任职的时间、每个工作地点生活和工作的困难程度，以及工作人员是否有享受国际局出资搬运家用物品的资格。</del></p> <p><del>(d) 在同一工作地点连续工作五年后，应停止发放流动和艰苦津贴计划中的流动和不搬家津贴。</del></p> <p>(e) 艰苦津贴、流动津贴和不搬家津贴的水平应由国际</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明																																																																																				
	<p>公务员制度委员会确定。</p> <p>(f) 本条例不适用于临时工作人员。</p>	<p>公务员制度委员会确定。</p> <p><b>(c)</b> <del>(f)</del> 本条例不适用于临时工作人员。</p>																																																																																					
<p><b>条例 9.9</b></p> <p>离职回国补助金</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弃职的工作人员。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>在本国以外连续工作的年限[……]</p> <table border="1" data-bbox="403 1013 739 1388"> <tr> <td>一年以下</td> <td>无</td> <td>无</td> <td>无</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>12</td> <td>7</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>14</td> <td>8</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>16</td> <td>9</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>18</td> <td>10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>20</td> <td>11</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>22</td> <td>13</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>24</td> <td>14</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>26</td> <td>15</td> <td>13</td> </tr> </table>	一年以下	无	无	无	1	4	3	2	2	8	5	4	3	10	6	5	4	12	7	6	5	14	8	7	6	16	9	8	7	18	10	9	8	20	11	10	9	22	13	11	10	24	14	12	11	26	15	13	<p>(a) <b>在符合《工作人员条例与细则》所规定的条件下，连续服务至少五年、</b>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弃职的工作人员。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。<b>离职回国补助金应在本国以外连续工作和居住的年限的基础上，按照下表计算：</b></p> <p>在本国以外连续工作和居住的年限[……]</p> <table border="1" data-bbox="1008 1109 1344 1388"> <tr> <td><del>15</del> 年以下</td> <td>无</td> <td>无</td> <td>无</td> </tr> <tr> <td><del>1</del></td> <td><del>4</del></td> <td><del>3</del></td> <td><del>2</del></td> </tr> <tr> <td><del>2</del></td> <td><del>8</del></td> <td><del>5</del></td> <td><del>4</del></td> </tr> <tr> <td><del>3</del></td> <td><del>10</del></td> <td><del>6</del></td> <td><del>5</del></td> </tr> <tr> <td><del>4</del></td> <td><del>12</del></td> <td><del>7</del></td> <td><del>6</del></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>14</td> <td>8</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>16</td> <td>9</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>18</td> <td>10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>20</td> <td>11</td> <td>10</td> </tr> </table>	<del>15</del> 年以下	无	无	无	<del>1</del>	<del>4</del>	<del>3</del>	<del>2</del>	<del>2</del>	<del>8</del>	<del>5</del>	<del>4</del>	<del>3</del>	<del>10</del>	<del>6</del>	<del>5</del>	<del>4</del>	<del>12</del>	<del>7</del>	<del>6</del>	5	14	8	7	6	16	9	8	7	18	10	9	8	20	11	10	<p>(b) 款： -删除句子：修订与订正后的整套报酬无关。将条款移至条例 12.5 “过渡措施”下。 -新增句子：部分修改为文字修订（对表格的表述误放至(a)款），部分旨在澄清，纳入考虑的是在本国以外连续工作和居住的年限。这与决议 A/RES/70/244 以及联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。联合国大会在上述决议中确认，离职回国补助金是“提供给外国工作人员的福利”。</p>
一年以下	无	无	无																																																																																				
1	4	3	2																																																																																				
2	8	5	4																																																																																				
3	10	6	5																																																																																				
4	12	7	6																																																																																				
5	14	8	7																																																																																				
6	16	9	8																																																																																				
7	18	10	9																																																																																				
8	20	11	10																																																																																				
9	22	13	11																																																																																				
10	24	14	12																																																																																				
11	26	15	13																																																																																				
<del>15</del> 年以下	无	无	无																																																																																				
<del>1</del>	<del>4</del>	<del>3</del>	<del>2</del>																																																																																				
<del>2</del>	<del>8</del>	<del>5</del>	<del>4</del>																																																																																				
<del>3</del>	<del>10</del>	<del>6</del>	<del>5</del>																																																																																				
<del>4</del>	<del>12</del>	<del>7</del>	<del>6</del>																																																																																				
5	14	8	7																																																																																				
6	16	9	8																																																																																				
7	18	10	9																																																																																				
8	20	11	10																																																																																				

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	12 年或以上 28 16 14	9 22 13 11 10 24 14 12 11 26 15 13 12 年或以上 28 16 14	
<p>条例 12.5</p> <p>过渡措施</p>	[.....]	<p><u>(i) 尽管有条例 9.9(a) 的规定，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。</u></p> <p><u>(j) 尽管有条例 9.9 的规定，2016 年 12 月 31 日为国际局定期、连续或长期任用的工作人员，根据 2016 年 12 月 31 日适用的补助金时间表，基于在该日期时已累积的服务年数，继续享受离职回国补助金。</u></p> <p>[.....]</p> <p><u>(m) 2016 年 12 月 31 日领取流动津贴，且无权享受流动激励措施的工作人员，应继续领取津贴，直至在同一工作地点领取五年，或调往另一工作地点，以先发生者为准。</u></p> <p><u>(n) 在 2017 年 1 月 1 日前搬家并选择不搬运家用物品的工作人员，应继续领取不搬家津贴，直至在同一工作地点领取五年，或调往另一工作地点，以先发生者为准。</u></p>	<p>(i) 款：修订与订正后的整套报酬无关。该条款原为当前条例 9.9(b) 的内容。</p> <p>(j)、(m) 和 (n) 款：经联合国大会批准的过渡措施。</p>

[后接附件三]

## 整套报酬

## 将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》的修订

除非另有说明，表格中的修订旨在实施联合国大会于 2015 年 11 月 23 日通过的第 70/244 号决议，具体而言为以下第三节“审查共同制度整套报酬办法”中的小节。

- 第 8 小节，“离职回国补助金”，
- 第 9 小节，“与异地调动相关的要素”，
- 第 10 小节，“外地津贴和福利”。

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>细则 7.3.2</b></p> <p>外派补助金</p>	<p>外派补助金</p> <p>(a) 在符合下述条件的情况下，被任用或外派到其他工作地点的工作人员，由国际局承担旅费的，该人及其受养人有权领取外派补助金，前提是任用或外派至少为期一年。该补助金由国际局发放，用于支付工作人员及其受养人在到达工作地点之后，工作人员随即为其本人及其受养人支付的全部非常规费用。</p> <p>(b) 外派补助金由两部分组成：</p> <p>(1) 每日生活津贴部分，相当于：</p> <p>(i) 按工作人员外派工作地点适用的每日费率计算的 30 日每日生活津贴；和</p> <p>(ii) 对于根据细则 7.3.3 和细则 7.3.4 已由国际局支付旅费的每名有资格的家庭成员，按外派工作地点适用的每日费率的半数计算的 30 日每日生活津贴。</p> <p>(2) 一次性发放部分，不计养恤金，按工作人员基薪净额和外派工作地点适用的工作地点差价调整数计算。为有受养人的工作人员发放的一次性款项，无论受养人住在何地，都应支付。一次性款项的领取条件是：</p>	<p><u>安置</u>外派补助金</p> <p>(a) 在符合下述条件的情况下，被任用或外派到其他工作地点的工作人员，由国际局承担旅费的，该人及其受养人有权领取<u>安置</u>外派补助金，前提是任用或外派至少为期一年。该补助金由国际局发放，用于支付工作人员及其受养人在到达工作地点之后，工作人员随即为其本人及其受养人支付的全部非常规费用。</p> <p>(b) <u>安置</u>外派补助金由两部分组成：</p> <p>(1) 每日生活津贴部分，相当于：</p> <p>(i) 按工作人员外派工作地点适用的每日费率计算的 30 日每日生活津贴；和</p> <p>(ii) 对于根据细则 7.3.3 和细则 7.3.4 已由国际局支付旅费的每名<u>同行的</u>有资格的家庭成员，按外派工作地点适用的每日费率的半数计算的 <u>1530</u>日每日生活津贴。</p> <p>(2) 一次性发放部分，不计养恤金，<u>按相当于</u>工作人员<u>一个月的基薪净额和加上</u>外派工作地点适用的工作地点差价调整数计算。<u>为有受养人的工作人员发放的一次性款项，无论受养人住在何地，都应支付。一次性款项的领取条件是：</u></p>	



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(i) 工作人员由国际局承担旅费赴任或派往总部工作地点，任期至少两年，依照工作人员细则 7.3.6 有权领取搬家费，但选择不行使这项权利；或</p> <p>(ii) 工作人员由国际局承担旅费赴任或外派，任期至少两年，依照工作人员细则 7.3.6 有权领取搬家费，且被派往一个属于 A 到 E 类的工作地点；或</p> <p>(iii) 工作人员由国际局承担旅费赴任或派往另一个工作地点，外派至少一年，但依照工作人员细则 7.3.6 无权领取搬家费。</p> <p>(c) 外派补助金的一次性发放部分的数额由国际公务员制度委员会确定，取决于工作地点的分类、任期长短，以及是否已依照工作人员细则 7.3.6 支付搬家费。</p> <p>(d) 被视为国际征聘的工作人员，如国际局不必在其任用支付旅费，总干事可酌情批准发放上文(a)至(c)款规定的全部或部分外派补助金。</p> <p>(e) 工作人员未完成已领取外派补助金所覆盖的工作时段的，除非总干事认定情况特殊必须如此，否则应按比例调整补助金，从有关工作人员应得款项中扣除相应数额。</p> <p>(f) 如依照上文(b)(1)(ii)已向受养人发放外派补助金，但其在工作地点居住时间少于六个月，除非总干事认定情况特殊必须如此，否则给付受养人的外派补助金应从有关工作人员的应得款项中扣除。</p> <p>(g) 配偶双方同为联合国共同制度所属组织的工作人员，由国际局承担旅费前往同一工作地点的，应分别向每一方本人支付补助金的每日生活津贴部分。双方有受养子女的，相关金额应支付给子女被认定为其受养人的人员。如果双方均有资格领取补助金的一次性发放部分，只能支付一笔一次性款项待遇，即支付给其应得</p>	<p><del>(i) 工作人员由国际局承担旅费赴任或派往总部工作地点，任期至少两年，依照工作人员细则 7.3.6 有权领取搬家费，但选择不行使这项权利；或</del></p> <p><del>(ii) 工作人员由国际局承担旅费赴任或外派，任期至少两年，依照工作人员细则 7.3.6 有权领取搬家费，且被派往一个属于 A 到 E 类的工作地点；或</del></p> <p><del>(iii) 工作人员由国际局承担旅费赴任或派往另一个工作地点，外派至少一年，但依照工作人员细则 7.3.6 无权领取搬家费。</del></p> <p><del>(c) 外派补助金的一次性发放部分的数额由国际公务员制度委员会确定，取决于工作地点的分类、任期长短，以及是否已依照工作人员细则 7.3.6 支付搬家费。</del></p> <p><u>(c)</u> <del>(d)</del> 被视为国际征聘的工作人员，如国际局不必在其任用支付旅费，总干事可酌情批准发放上文(a)至(e)款规定的全部或部分<b>安置</b>外派补助金。</p> <p><u>(d)</u> <del>(e)</del> 工作人员未完成已领取<b>安置费</b>外派补助金所覆盖的工作时段的，除非总干事认定情况特殊必须如此，否则应按比例调整补助金，从有关工作人员应得款项中扣除相应数额。</p> <p><u>(e)</u> <del>(f)</del> 如依照上文(b)(1)(ii)已向受养人发放<b>安置</b>外派补助金，但其在工作地点居住时间少于六个月，除非总干事认定情况特殊必须如此，否则给付受养人的<b>安置</b>外派补助金应从有关工作人员的应得款项中扣除。</p> <p><u>(f)</u> <del>(g)</del> 配偶双方同为联合国共同制度所属组织的工作人员，由国际局承担旅费前往同一工作地点的，应分别向每一方本人支付补助金的每日生活津贴部分。双方有受养子女的，相关金额应支付给子女被认定为其受养人的人员。如果双方均有资格领取补助金的一次性发放部分，只能支付一笔<b>但是，补助金的</b>一次性<b>发放部</b></p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	待遇数额较高的配偶一方。	<del>分款项待遇，即应只</del> 支付给 <b>薪酬最高</b> 的其应得待遇数额较高的配偶一方。	
<p><b>细则 7.3.4</b></p> <p>有资格享受由国际局承担旅行或搬家费用的受养人以及有资格享受外派补助金的受养人</p>	<p>有资格享受由国际局承担旅行或搬家费用的受养人以及有资格享受外派补助金的受养人</p> <p>(a) 为支付旅费、搬家费、逾重行李和非随身行李及外派补助金之目的，受养人应为下列人员： [……]</p>	<p>有资格享受由国际局承担旅行或搬家费用的受养人以及有资格享受<b>安置</b>外派补助金的受养人</p> <p>(a) 为支付旅费、搬家费、逾重行李和非随身行李及<b>安置</b>外派补助金之目的，受养人应为下列人员： [……]</p>	
<p><b>细则 7.3.6</b></p> <p>搬家费</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 国际局支付搬家费应遵循下列条件：</p> <p>(1) 无受养人的工作人员，国际局承担费用运输的最高限额为 4,890 千克（10,800 磅）或 30.58 立方米（1,080 立方英尺），包括包装材料，但不含板条箱和货箱；有一名或多名受养人在正式工作地点同住的工作人员，国际局承担费用运输的最高限额为 8,150 千克（18,000 磅）或 50.97 立方米（1,800 立方英尺）。但有一名或多名受养人在正式工作地点同住的工作人员，如能证明其通常所需家用物品和随身物品超过 50.93 立方米（1,800 立方英尺），可上调最高限额；</p> <p>(2) 除通常包含在运输费中的储存费外，国际局一般不支付储存费。工作人员被外派到新工作地点且有权领取搬家费的，国际局可应要求支付该工作人员在新地点工作期间家用物品和随身物品的储存费，但仅限于上文(d) (1) 确定的额度，最长不得超过外派之日起五年。储存费不应高于搬往和搬离新地点的预估费用。这种情况下，国际局依照细则 7.3.7 不支付超出非随身行李部分搬往和搬离新工作地点的费用；</p> <p>(3) 国际局应支付在核准重量或体积之内的家用物品和随身物品包装、装箱、车运、拆箱、拆包和运输保险的合理费用，但不支付电器适配、拆装设备或特殊包装的费用；</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 国际局支付运输费应遵循下列条件：</p> <p>(1) 无受养人的工作人员，国际局承担费用运输的最高限额为 <del>4,890 千克（10,800 磅）或 30.58 立方米（1,080 立方英尺）</del>，包括包装材料，但不含板条箱和货箱；有一名或多名受养人在正式工作地点同住的工作人员，国际局承担费用运输的最高限额为 <del>8,150 千克（18,000 磅）或 50.9760 立方米（1,800 立方英尺）</del>，<b>无论家用物品和随身物品的重量如何</b>。但有一名或多名受养人在正式工作地点同住的工作人员，如能证明其通常所需家用物品和随身物品超过 <del>50.93 立方米（1,800 立方英尺）</del>，可上调最高限额；</p> <p>(2) 除通常包含在运输费中的储存费外，国际局一般不支付储存费。工作人员被外派到新工作地点且有权领取搬家费的，国际局可应要求支付该工作人员在新地点工作期间<b>全部或部分</b>家用物品和随身物品的储存费，<b>条件是：</b></p> <p><b>(i) 储存的家用物品和随身物品的体积不应超过但仅限于</b>上文(d) (1) 确定的<b>体积</b>额度与<b>实际搬运的体积之差</b>；</p> <p><b>(ii) 储存费和搬家费不应超过将要储存和搬运的总体积的预估搬运费用；</b>和</p>	<p>(d) 条款第(1)项：联合国大会批准了国际公务员制度委员会在其报告第 399 款(f)中的提议，“为调任期为两年或以上的工作人员提供家用物品异地调动托运补助，单身工作人员一个标准 20 英尺集装箱，带合格家属的工作人员一个标准 40 英尺集装箱，重量不限”。30 立方米和 60 立方米分别为 20 英尺和 40 英尺集装箱的体积。以体积而非重量来表述待遇更为实际，且符合行业标准。此外，还维持了储存、非随身行李运输和分批搬运等其他情况下应废除的待遇。</p> <p>(d) 条款第(2)项：澄清关于家用物品和随身物品储存的条款，与订正后的整套报酬无关。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(4) 家用物品和随身物品应以总干事认为最经济的方式运输，包括比较三家不同公司的估价，同时考虑上文(d) (3)所述费用；</p> <p>(5) 国际局不支付工作人员自有汽车的搬运费，除非在初次任用的情况下，总干事提前认定汽车对于工作人员履行职责至关重要。</p> <p>(e) 本条细则不适用于特派工作人员，国际局亦不支付将工作人员的家用物品和随身物品从同一工作地点的一个住所搬至另一住所的费用。</p> <p>(f) 如配偶同为可享受家用物品和随身物品搬运待遇的工作人员，可由国际局承担费用搬运的最大重量和体积按工作人员有受养人同住的情形对待。</p> <p>(g) 为搬家和运输之目的，应理解为工作人员在作体积或重量选择时，应选二者中间较为经济的方式。</p> <p>(h) 按本条细则的规定有资格享受搬家费，选择不行使这项权利的工作人员，有资格享受条例 3.24 规定的搬家津贴，并可按工作人员细则 7.3.7(e) 报销随身物品和家用物品的运输费用。</p>	<p><u>(iii) 储存费不应延长超出最长不得超过外派之日起五年。储存费不应高于搬往和搬离新地点的预估费用。— 这种情况下，国际局依照细则 7.3.7 不支付超出非随身行李部分搬往和搬离新工作地点的费用。—</u></p> <p>(3) 国际局应支付<u>与上文(d) (1)规定的最高待遇相关的在核准重量或体积之内的家用物品和随身物品包装、装箱、车运、拆箱和—拆包和运输保险的合理费用，但不支付电器适配、拆装设备或特殊包装的费用；</u></p> <p>(4) 家用物品和随身物品应以总干事认为最经济的方式运输，包括比较三家不同公司的估价，同时考虑上文(d) (3)所述费用；</p> <p>(5) 国际局不支付工作人员自有汽车的搬运费，除非在初次任用的情况下，总干事提前认定汽车对于工作人员履行职责至关重要；<u>—</u></p> <p><u>(6) (e)本条细则不适用于特派工作人员，国际局亦不支付将工作人员的家用物品和随身物品从同一工作地点的一个住所搬至另一住所的费用；—</u></p> <p><u>(7) 工作人员可请求将其搬家待遇最多分为两批搬运，来自或运输到两处不同地点，条件是：</u></p> <p><u>(i) 两次运输的总体积不得超过待遇总额；和</u></p> <p><u>(ii) 由国际局支付的分批搬运总费用，不得超过在工作地点与征聘地或回籍假地点间，运输两批托运行李的实际体积的预估费用；</u></p> <p><u>(8) (f)如配偶同为可享受家用物品和随身物品搬运待遇的工作人员，可由国际局承担费用搬运的最大重量和体积按工作人员有受养人同住的情形对待。</u></p> <p><u>(g) 为搬家和运输之目的，应理解为工作人员在作体积</u></p>	<p>新增(d)款第(7)项：修订与订正后的整套报酬无关。增加该款以填补空白，并定义细则 7.3.10(c) (“旅行相关保险”)提及的“分批搬运”：“如总干事准许分批搬运，上述最高保额为全部搬运物品的最高保额。”</p> <p>(g)款：删除该条款，因为在新方案下不适用，新方案</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
		<p><del>或重量选择时，应选二者中间较为经济的方式。</del></p> <p><del>(h) 按本条细则的规定有资格享受搬家费，选择不行使这项权利的工作人员，有资格享受条例 3.24 规定的不搬家津贴，并按工作人员细则 7.3.7(e) 报销随身物品和家用物品的运输费用。</del></p>	<p>规定的待遇以体积计而非重量。</p> <p>(h) 款：删除该条款，因为新方案下不适用，不搬家津贴终止，引入新的安置补助金。</p>
<p><b>细则 7.3.7</b></p> <p>逾重行李和非随身行李</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 涉及回籍假或教育补助金的旅行，其逾重行李或非随身行李费，包括包装材料，但不包括板条箱和货箱，在下列情况下可报销：</p> <p>(1) 对于回籍假旅行，本组织可报销下列款项：</p> <p>(i) 每人 50 千克（110 磅）或 0.31 立方米（11 立方英尺）非随身行李的地面运输；或</p> <p>(ii) 10 千克（22 磅）逾重行李的航空运输。</p> <p>(2) 对于教育补助金旅行，本组织可报销下列行李的地面运输：</p> <p>(i) 200 千克（440 磅）或 1.24 立方米（44 立方英尺）非随身行李，适用于首次前往和最后离开教育机构的旅行以及转校所需的旅行；和</p> <p>(ii) 50 千克（110 磅）或 0.31 立方米（11 立方英尺）非随身行李，适用于上述旅行之外的其他教育补助金旅行。</p> <p>(e) 初次任用，或外派到其他工作地点至少为期一年，或外派期延长、总计至少一年，或离职（任期至少一年）时，工作人员如按工作人员细则 7.3.6 无权领取搬家费，或者有权但选择不行使这项权利，可报销随身物品和家用物品的运输费用。运输应为地面运输或航空运输费用（如后者更为经济），包括包装材料费，但不包</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 涉及回籍假或教育补助金的旅行，其逾重行李或非随身行李费，包括包装材料，但不包括板条箱和货箱，在下列情况下可报销：</p> <p>(1) 对于回籍假旅行，本组织可报销下列款项：</p> <p>(i) 每人 50 千克 <del>（110 磅）</del> 或 <b>0.500-31</b> <del>立方米（11 立方英尺）</del> 非随身行李的地面运输；或</p> <p>(ii) 10 千克 <b>或 0.10 立方米</b> <del>（22 磅）</del> 逾重行李的航空运输。</p> <p>(2) 对于教育补助金旅行，本组织可报销下列行李的地面运输：</p> <p>(i) 200 千克 <del>（440 磅）</del> 或 <b>21.24</b> <del>立方米（44 立方英尺）</del> 非随身行李，适用于首次前往和最后离开教育机构的旅行以及转校所需的旅行；和</p> <p>(ii) 50 千克 <del>（110 磅）</del> 或 <b>0.500-31</b> <del>立方米（11 立方英尺）</del> 非随身行李，适用于上述旅行之外的其他教育补助金旅行。</p> <p>(e) 初次任用，或外派到其他工作地点至少为期一年，或外派期延长、总计至少一年，或离职（任期至少一年）时，工作人员如按工作人员细则 7.3.6 无权领取搬家费，<del>或者有权但选择不行使这项权利</del>，<b>应有权领取运输</b>可报销随身物品和家用物品的<b>非随身行李运输费</b></p>	<p>(d) 和 (e) 款：修订与订正后的整套报酬无关。使用米制，并较之重量，调整体积，与运输行业标准一致。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>括板条箱和货箱费；最高可运：</p> <p>(1) 工作人员，1,000 千克 (2,200 磅) 或 6.23 立方米 (220 立方英尺)；</p> <p>(2) 首名受养人，500 千克 (1,100 磅) 或 3.11 立方米 (110 立方英尺)；</p> <p>(3) 获准由国际局承担旅费的其他每名受养人，300 千克 (660 磅) 或 1.87 立方米 (66 立方英尺)。</p> <p>(f) 在任用、调职或离职时，工作人员如<b>有权</b>报销搬家费，可报销非随身行李地面运输或航空运输费用（如后者更为经济），包括包装材料费，但不包括板条箱和货箱费；最高可运：</p> <p>(1) 工作人员，450 千克 (990 磅) 或 4.5 立方米 (160 立方英尺)；</p> <p>(2) 首名受养人，300 千克 (660 磅) 或 3 立方米 (105 立方英尺)；</p> <p>(3) 获准由国际局承担旅费的其他每名受养人，150 千克 (330 磅) 或 1.5 立方米 (53 立方英尺)，但工作人员及其受养人的行李总共不得超过 1,200 千克 (2,640 磅) 或 12 立方米 (423 立方英尺)。此运输的重量或体积应从细则 7.2.5(d) 规定的工作人员可享最大重量或体积中扣除。</p> <p>(g) 国际局应支付按上文(b)或(c)款批准并在核准重量或体积之内的家用物品和随身物品包装、装箱、车运、拆箱、拆包和运输保险的合理费用，但不支付与运输无直接关系的储存费，也不支付电器适配、拆装设备或特殊包装的费用。</p> <p>(h) 航空运输不如地面运输经济的，航空运输最多可运：</p>	<p><b>用</b>。运输应为地面运输或航空运输费用（如后者更为经济），包括包装材料费，但不包括板条箱和货箱费；最高可运：</p> <p>(1) 工作人员，1,000 千克 <del>(2,200 磅)</del> 或 <b>106.23</b> 立方米 <del>(220 立方英尺)</del>；</p> <p>(2) 首名受养人，500 千克 <del>(1,100 磅)</del> 或 <b>53.11</b> 立方米 <del>(110 立方英尺)</del>；</p> <p>(3) 获准由国际局承担旅费的其他每名受养人，300 千克 (660 磅) 或 <b>3.87</b> 立方米 <del>(66 立方英尺)</del>。</p> <p>(f) 在任用、调职或离职时，工作人员如<b>根据细则 7.3.6</b> 有权报销搬家费，可<b>要求国际局支付预先搬运</b>非随身行李地面运输或航空运输费用（如后者更为经济），包括包装材料费，但不包括板条箱和货箱费；最高可运：</p> <p><del>(1) 无受养人的工作人员，450 千克 (990 磅) 或 4.5 立方米 (160 立方英尺)；</del> <b>有一名或一名以上受养人的工作人员，9 立方米；</b></p> <p><del>(2) 首名受养人，300 千克 (660 磅) 或 3 立方米 (105 立方英尺)；</del></p> <p><del>(3) 获准由国际局承担旅费的其他每名受养人，150 千克 (330 磅) 或 1.5 立方米 (53 立方英尺)，但工作人员及其受养人的行李总共不得超过 1,200 千克 (2,640 磅) 或 12 立方米 (423 立方英尺)。此预先运输的重量或体积应从细则 7.3.6/2.5(d) 规定的工作人员可享最大重量或体积中扣除。</del></p> <p>(g) 国际局应支付按上文<b>(e) 或 (f)</b> <del>(b) 或 (c)</del> 款批准并在核准重量或体积之内的<b>非随身行李</b>家用物品和随身物品包装、装箱、车运、拆箱<b>和</b>拆包<b>和</b>运输保险的合理费用，但不支付与运输无直接关系的储存费，也不</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(1) 工作人员，225 千克（495 磅）或 2.25 立方米（80 立方英尺）；</p> <p>(2) 首名受养人，150 千克（330 磅）或 1.5 立方米（53 立方英尺）；</p> <p>(3) 获准由国际局承担旅费的其他每名受养人，75 千克（165 磅）或 0.75 立方米（26 立方英尺）。</p> <p>(i) 可应要求准予将上文(e)和(f)中规定的全部或部分地面运输待遇，按上款所列地面运输允许重量或体积的一半，转为航空运输。在任何情况下，工作人员及其受养人航空运输行李的重量和体积总共不得超过 600 千克（1,320 磅）或 6 立方米（211 立方英尺）。</p> <p>(j) 为搬家和运输之目的，应理解为工作人员在作体积或重量选择时，应选二者中间较为经济的那个。</p>	<p>支付电器适配、拆装设备或特殊包装的费用。</p> <p>(h) 航空运输不如地面运输经济的，航空运输最多可运<del>一</del>；</p> <p><del>(1) 工作人员，225 千克（495 磅）或 2.25 立方米（80 立方英尺）；</del></p> <p><del>(2) 首名受养人，150 千克（330 磅）或 1.5 立方米（53 立方英尺）；</del></p> <p><del>(3) 获准由国际局承担旅费的其他每名受养人，75 千克（165 磅）或 0.75 立方米（26 立方英尺）。</del></p> <p><del>(i) 地面运输为最经济的方式时，</del>可应要求准予将上文(e)和(f)中规定的全部或部分地面运输待遇，按上款<u>(e)和(f)</u>所列地面运输允许重量或体积的一半，转为航空运输。在任何情况下，工作人员及其受养人航空运输行李的重量和体积总共不得超过 600 千克<del>（1,320 磅）</del>或 6 立方米<del>（211 立方英尺）</del>。</p> <p><u>(i) (j)为逾重行李和非随身行李</u>搬家和运输之目的，应理解为工作人员在作体积或重量选择时应选二者中间较为经济的那个。</p>	
<p><b>细则 9.9.1</b></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、弃职的，或离职时工作地点或居住地即在本国的，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) <u>不向下列人员支付离职回国补助金：</u></p> <p><b>(1)</b> 在当地征聘的工作人员；</p> <p><b>(2)</b> 弃职的工作人员；</p> <p><b>(3) 被立即辞退的工作人员；</b></p>	<p>(c) 款第(3)项：修订与订正后的整套报酬无关。增加条款，以与条例 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><b>(4)</b> 离职时工作地点或居住地即在本国的工作人员，不享有离职回国补助金待遇。</p> <p><b>(5)</b> <u>在符合条例 9.9(b) 款的情况下，离职时连续离国服务未满五年的工作人员。</u></p> <p>[.....]</p>	

[后接附件四]



## 整套报酬

## 将于 2017 年 1 月 1 日或之后生效的对《工作人员条例》的修订

除非另有说明，表格中的修订旨在实施联合国大会于 2015 年 11 月 23 日通过的第 70/244 号决议，具体而言为以下第三节“审查共同制度整套报酬办法”中的小节。

- 第 1 小节，“统一薪金表和过渡措施”，
- 第 2 小节，“工作人员薪金税率”，
- 第 4 小节，“配偶津贴”，
- 第 5 小节，“单亲津贴”，
- 第 6 小节，“职级例常加薪和业绩奖励”。

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>条例 3.2</b></p> <p>受养人</p>	<p>(a) “受养配偶”指：</p> <p>(1) 对一般事务类和本国专业干事类的工作人员而言，无职业收入，或虽有职业收入，但年职业收入毛额不超过配偶任职地点所在国距配偶最近的联合国驻地有关年度 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>(2) 对于专业及以上职类工作人员，年职业收入毛额（如有）不超过下述数额中较高者的配偶：</p> <p>(i) 第(1)项中确定的数额；或</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) “受养配偶”指：</p> <p>(1) 对一般事务类和本国专业干事类的工作人员而言，无职业收入，或虽有职业收入，但<b>年收入总额</b>年职业收入毛额不超过配偶任职地点所在国距配偶最近的联合国驻地有关年度 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>(2) 对于专业及以上职类工作人员，<b>年收入总额</b>年职业收入毛额（如有）不超过下述数额中较高者的配偶：</p> <p>(i) 第(1)项中确定的数额；或</p> <p>(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。</p> <p>(3) 如配偶的<b>年收入总额</b>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。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 款：配偶的“年职业收入毛额”的表述为“年收入总额”所替代，因为将受养配偶津贴设定为薪酬净额加工作地点差价调整数的 6%，是基于确定配偶受养人地位时应考虑配偶所有收入的指令。</p>



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>条例 3.3</b></p> <p>专业及以上职类工作人员的受养人津贴</p>	<p>专业及以上职类工作人员，可依照下列条件，领取不计养恤金的津贴：</p> <p>(a) 工作人员可按附件二所规定的数额，为每一名受养子女领取津贴；如工作人员无受养配偶，则不得就第一名受养子女领取津贴，在这种情况下，应对工作人员适用条例 3.19(a)(1)规定的有受养人薪酬税率；</p> <p>(b) 除上文(a)款所规定的应付金额，工作人员可就每一名被认定为身体或精神终生或预料长期失能的子女领取附件二中规定的数额。但是，如工作人员有受养子女，但享受条例 3.19(a)(1)规定的有受养人薪酬税率，则仅应支付按上文(a)款规定的数额。</p> <p>(c) 上文(a)款所述之津贴如因上文(b)款规定的津贴数额而增加，则应扣除国际局或国际局之外的任何来源发放给工作人员或其配偶的任何其他受养人津贴；</p> <p>(d) 如无受养配偶，工作人员可为受养父母、兄弟或姊妹中的一人，每年按照附件二所规定的数额领取一笔受养人津贴。</p>	<p>专业及以上职类工作人员，可依照<u>总干事制定的</u>下列条件，领取不计养恤金的津贴：</p> <p>(a) <u>受养配偶津贴为薪酬净额的 6%加工作地点差价调整数；</u></p> <p><u>(b) 除下文(c)款规定的情况外，每名受养子女津贴为</u>工作人员可按附件二所规定的数额，为每一名受养子女领取津贴；如工作人员无受养配偶，则不得就第一名受养子女领取津贴，在这种情况下，应对工作人员适用条例 3.19(a)(1)规定的有受养人薪酬税率；</p> <p><u>(c) 单亲工作人员可为第一个受养子女领取津贴，数额为薪酬净额的 6%加工作地点差价调整数，以替代上文(b)款所规定的受养子女津贴；</u></p> <p><u>(d) (b)除上文(b)或(c)款所规定的应付金额，</u>工作人员可就每一名被认定为身体或精神终生或预料长期失能的子女领取附件二中规定的数额。<del>但是，如工作人员有受养子女，但享受条例 3.19(a)(1)规定的有受养人薪酬税率，则仅应支付按上文(a)款规定的数额；</del></p> <p><u>(e) (c)上文(b)和(c)款所述之子女津贴</u>如因上文(d)款规定的<u>残疾子女</u>津贴数额而增加，则应扣除国际局或国际局之外的任何来源发放给工作人员或其配偶的任何其他受养人津贴；</p> <p><u>(f) (d)如无受养配偶，工作人员可为受养父母、兄弟或姊妹中的一人，每年按照附件二所规定的数额领取一笔受养人津贴。本条例不适用于临时工作人员。</u></p>	<p>(d)款关于二级受养人：修订与整套报酬审查无关。新句子反映将被删除的当前工作人员细则 3.2.1（见附件十二）。</p>
<p><b>条例 3.6</b></p> <p>等内晋级</p>	<p>(a) 对于服务令人满意的工作人员，应根据条例 3.1 规定的薪级表每年提薪。但职等为 D-2 的工作人员，提薪间隔为两年；职等为 D-1 的工作人员，从职级 4 以后，间隔为两年；职等为 P-5 的工作人员，从职级 10 以后，间隔为两年；职等为 P-4 的工作人员，从职级 12 以后，间隔为两年；职等为 P-3 的工作人员，从职级</p>	<p>(a) 对于服务令人满意的工作人员，应根据条例 3.1 规定的薪级表每年提薪。但职等为 D-2 的工作人员，提薪间隔为两年；职等为 D-1 的工作人员，从职级 4 以后，间隔为两年；职等为 <u>P-1</u> 至 P-5 的工作人员，从职级 <u>7+0</u> 以后，间隔为两年；职等为 <u>P-4</u> 的工作人员，从职级 <u>12</u> 以后，间隔为两年；职等为 P-3 的工作人员，从</p>	<p>(a)款：修订了晋级次数。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>13 以后，间隔为两年；职等为 P-2 的工作人员，从职级 11 以后，间隔为两年。</p> <p>(b) 本国专业干事、专业和主管类的工作人员，除语文岗位外，如经证实充分掌握下列两种语文：阿拉伯文、中文、英文、法文、德文、日文、韩文、葡萄牙文、俄文和西班牙文，则间隔应从一年缩短为十个月，或从两年缩短为 20 个月。</p> <p>(c) 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 3.6.2 “临时工作人员职等内晋级”另有规定的除外。</p>	<p><del>职级 13 以后，间隔为两年；职等为 P-2 的工作人员，从职级 11 以后，间隔为两年。</del></p> <p><del>(b) 本国专业干事、专业和主管类的工作人员，除语文岗位外，如经证实充分掌握下列两种语文：阿拉伯文、中文、英文、法文、德文、日文、韩文、葡萄牙文、俄文和西班牙文，则间隔应从一年缩短为十个月，或从两年缩短为 20 个月。</del></p> <p><del>(b) (c) 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 3.6.2 “临时工作人员职等内晋级”另有规定的除外。</del></p>	<p>(b) 款：终止凭借语文能力的加速晋级。</p>
<p><b>条例 3.8</b></p> <p>工作地点差价调整数</p>	<p>(a) 专业及以上职类工作人员基薪应根据不计养恤金的工作地点差价调整数进行调整；工作地点差价调整数的计算方法为，有受养人薪率或单身薪率对应基薪的 1%，乘以反映国际公务员制度委员会为相应工作地点确定的工作地点调整等级的乘数；乘数变更的生效日期由上述委员会确定。</p> <p>(b) “有受养人薪率”适用于任何有受养配偶或至少一名受养子女的工作人员，无论该受养人居于何处。不适用有受养人薪率的，适用“单身薪率”。</p> <p>(c) 有权享受工作地点差价调整的两名工作人员是配偶，且二者或其中之一有受养子女的，两者中薪酬较高者适用有受养人薪率，两者中薪酬较低者适用单身薪率。</p> <p>(1) 工作人员的配偶为适用联合国薪酬和津贴共同制度的另一组织的工作人员，两者均有权享受工作地点差价调整，且二者或其中之一有受养子女的，如另一组织对其配偶适用单身薪率，则该工作人员适用有受养人薪率；如另一组织对其配偶适用有受养人薪率，则该工作人员适用单身薪率；据谅解，国际局将始终努力与另一组织达成一致，允许有受养人薪率适用于配偶中薪酬更高者。</p>	<p>(a) 专业及以上职类工作人员基薪<del>净额</del>应根据不计养恤金的工作地点差价调整数进行调整；工作地点差价调整数的计算方法为，<del>有受养人薪率或单身薪率</del>对应基薪<del>净额</del>的 1%，<del>乘以反映国际公务员制度委员会为相应工作地点确定的工作地点调整等级的乘数；乘数变更的生效日期由上述委员会确定。</del></p> <p>(b) <del>“有受养人薪率”适用于任何有受养配偶或至少一名受养子女的工作人员，无论该受养人居于何处。不适用有受养人薪率的，适用“单身薪率”。</del></p> <p><del>(c) 有权享受工作地点差价调整的两名工作人员是配偶，且二者或其中之一有受养子女的，两者中薪酬较高者适用有受养人薪率，两者中薪酬较低者适用单身薪率。</del></p> <p><del>(1) 工作人员的配偶为适用联合国薪酬和津贴共同制度的另一组织的工作人员，两者均有权享受工作地点差价调整，且二者或其中之一有受养子女的，如另一组织对其配偶适用单身薪率，则该工作人员适用有受养人薪率；如另一组织对其配偶适用有受养人薪率，则该工作人员适用单身薪率；据谅解，国际局将始终努力与另一组织达成一致，允许有受养人薪率适用于配偶中薪酬更高者。</del></p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明																				
	<p>(d) 外派一年或以上的工作人员，其薪酬通常按照外派地点的工作地点差价调整数加以调整，但在下列情况下，总干事可另定办法：</p> <p>(1) 如工作人员外派时间不足一年，总干事应在外派时决定是适用外派地点的工作地点差价调整数，并且酌情根据细则 7.3.2(a) 和条例 3.24 支付外派补助金和不搬家津贴，或是不采取上述办法，代以根据细则 7.2.9 授权支付适当的每日生活津贴；</p> <p>(2) 如工作人员外派地点的工作地点差价调整数所属等级低于其工作超过 12 个月的原工作地点，且工作人员的近亲属（配偶和受养子女）仍在原工作地点居住，则该工作人员可在不超过六个月的时间内继续领取适用于原工作地点的工作地点差价调整数。</p>	<p><del>(d)</del> 外派一年或以上的工作人员，其薪酬通常按照外派地点的工作地点差价调整数加以调整，但在下列情况下，总干事可另定办法：</p> <p>(1) 如工作人员外派时间不足一年，总干事应在外派时决定是适用外派地点的工作地点差价调整数，并且酌情根据细则 7.3.2(a) 和 <del>条例 3.24</del> 支付外派安置补助金和 <del>不搬家津贴</del>，或是不采取上述办法，代以根据细则 7.2.9 授权支付适当的每日生活津贴；</p> <p>(2) 如工作人员外派地点的工作地点差价调整数所属等级低于其工作超过 12 个月的原工作地点，且工作人员的近亲属（配偶和受养子女）仍在原工作地点居住，则该工作人员可在不超过六个月的时间内继续领取适用于原工作地点的工作地点差价调整数。</p>																					
<p><b>条例 3.19</b></p> <p>内部课税</p>	<p>内部课税</p> <p>各个工作人员应按以下税率缴纳内部课税：</p> <p>(a) 专业及以上职类工作人员：</p> <p>(1) 与有受养人的工作人员薪酬毛额相关的税率：</p> <table border="0" data-bbox="405 1018 985 1204"> <tr> <td>计税额 (美元)</td> <td>(%)</td> </tr> <tr> <td>第一个 50,000 美元</td> <td>15.0</td> </tr> <tr> <td>第二个 50,000 美元</td> <td>21.0</td> </tr> <tr> <td>第三个 50,000 美元</td> <td>27.0</td> </tr> <tr> <td>其余计税额</td> <td>30.0</td> </tr> </table> <p>(2) 与无受养人的工作人员薪酬毛额相关的税率：</p> <p>(i) 既无受养配偶，亦无受养子女的工作人员，其税额</p>	计税额 (美元)	(%)	第一个 50,000 美元	15.0	第二个 50,000 美元	21.0	第三个 50,000 美元	27.0	其余计税额	30.0	<p><b>薪金税额</b>内部课税</p> <p>各个工作人员应按以下税率缴纳内部课税（“<b>薪金税额</b>”）：</p> <p>(a) 专业及以上职类工作人员：</p> <p>(1) <del>除去工作地点差价调整数</del>，与有受养人的工作人员薪酬毛额相关的<b>薪金</b>税率：</p> <table border="0" data-bbox="1008 1082 1588 1300"> <tr> <td>计税额 (美元)</td> <td>(%)</td> </tr> <tr> <td>第一个 50,000 美元</td> <td><u>17</u> <del>15.0</del></td> </tr> <tr> <td>第二个 50,000 美元</td> <td><u>24</u> <del>21.0</del></td> </tr> <tr> <td>第三个 50,000 美元</td> <td><u>30</u> <del>27.0</del></td> </tr> <tr> <td>其余计税额</td> <td><u>34</u> <del>30.0</del></td> </tr> </table> <p>(2) 与无受养人的工作人员薪酬毛额相关的税率。<del>—</del></p>	计税额 (美元)	(%)	第一个 50,000 美元	<u>17</u> <del>15.0</del>	第二个 50,000 美元	<u>24</u> <del>21.0</del>	第三个 50,000 美元	<u>30</u> <del>27.0</del>	其余计税额	<u>34</u> <del>30.0</del>	<p>小幅文字修订（除与整套报酬有关的修订之外）。</p>
计税额 (美元)	(%)																						
第一个 50,000 美元	15.0																						
第二个 50,000 美元	21.0																						
第三个 50,000 美元	27.0																						
其余计税额	30.0																						
计税额 (美元)	(%)																						
第一个 50,000 美元	<u>17</u> <del>15.0</del>																						
第二个 50,000 美元	<u>24</u> <del>21.0</del>																						
第三个 50,000 美元	<u>30</u> <del>27.0</del>																						
其余计税额	<u>34</u> <del>30.0</del>																						

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>等于各职等薪酬毛额与相应的单身薪酬净额之差；</p> <p>(ii) 工作人员凡依照条例 3.8 适用有受养人的工作地点差价调整的，应适用有受养人税率；工作人员凡依照上述条例适用单身工作地点差价调整的，应适用无受养人税率。</p> <p>(3) 用于计算应计养恤金薪酬与养恤金的税率：</p> <p>计税额 (美元) (%)</p> <p>每年 20,000 美元及以下 11.0                      每年 20,001 美元到 40,000 美元 18.0                      每年 40,001 美元到 60,000 美元 25.0                      每年 60,001 美元及以上 30.0</p> <p>(b) 一般事务类和本国专业干事类工作人员：</p> <p>(1) 用于计算应计养恤金薪酬与薪酬毛额的税率：</p> <p>计税额 (美元) (%)</p> <p>每年 20,000 美元及以下 19.0                      每年 20,001 美元到 40,000 美元 23.0                      每年 40,001 美元到 60,000 美元 26.0                      每年 60,001 美元及以上 31.0</p> <p>(c) [……]</p>	<p><del>(i) 既无受养配偶，亦无受养子女的工作人员，其税额等于各职等薪酬毛额与相应的单身薪酬净额之差。</del></p> <p><del>(ii) 工作人员凡依照条例 3.8 适用有受养人的工作地点差价调整的，应适用有受养人税率；工作人员凡依照上述条例适用单身工作地点差价调整的，应适用无受养人税率。</del></p> <p><del>(3) 用于计算应计养恤金薪酬与养恤金的税率：</del></p> <p>计税额 (美元) (%)</p> <p>每年 20,000 美元及以下 11.0                      每年 20,001 美元到 40,000 美元 18.0                      每年 40,001 美元到 60,000 美元 25.0                      每年 60,001 美元及以上 30.0</p> <p>(b) 一般事务类和本国专业干事类工作人员：</p> <p><del>(1) 用于计算应计养恤金薪酬与薪酬毛额的税率：</del></p> <p>计税额 (美元) (%)</p> <p>每年 20,000 美元及以下 19.0                      每年 20,001 美元到 40,000 美元 23.0                      每年 40,001 美元到 60,000 美元 26.0                      每年 60,001 美元及以上 31.0</p> <p>(c) [……]</p>	
<p>条例 12.5</p> <p>“过渡措施”</p>	<p>[……]</p>	<p><u>(k) 当 2017 年 1 月 1 日转换为统一薪金表时，专业及以上职类的工作人员的薪金数额高于其职等最高职级者，其薪金数额维持不变，直至该工作人员晋升或离职。该薪金及相对应的的应计养恤金薪酬，在必要时</u></p>	<p>联合国大会批准的过渡措施。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
		<p><u>由国际公务员制度委员会保留和调整。</u></p> <p><u>(1) 于 2016 年 12 月 31 日因受养子女而领取受养人薪率的工作人员，在 2017 年 1 月 1 日修订生效后，应领取过渡津贴，条件是该子女在 2017 年 1 月 1 日仍被视为受养人。条例 3.3 规定的受养子女津贴，在上述情况下，不同时支付。头十二个月，过渡津贴的数额为薪酬净额加工作地点差价调整数的 6%，此后每隔十二个月减少一个百分点。当过渡津贴的数额等于或少于受养子女津贴的数额时，应改为支付后者。若领取过渡津贴的子女不再被视为受养人，或该工作人员有资格领取受养配偶津贴，过渡津贴提前终止支付。除过渡津贴外，工作人员可就每一名被认定为身体或精神终生或预料长期失能的子女领取附件二中规定的数额。</u></p>	

[后接附件五]

## 整套报酬

## 将于 2017 年 1 月 1 日或之后生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订

除非另有说明，表格中的修订旨在实施联合国大会于 2015 年 11 月 23 日通过的第 70/244 号决议，具体而言为以下第三节“审查共同制度整套报酬办法”中的小节。

- 第 1 小节，“统一薪金表和过渡措施”，
- 第 2 小节，“工作人员薪金税率”，
- 第 4 小节，“配偶津贴”，
- 第 5 小节，“单亲津贴”，
- 第 6 小节，“职级例常加薪和业绩奖励”

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<b>细则 3.6.2</b>  临时工作人员职等内晋级	(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，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。  (b) [……]	(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， <b>除非该适用职级的授予为每两年一次</b> 。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》，在供职第二年享有这一待遇。  (b) [……]	确保与条例 3.6(a) 一致。
<b>附件二</b>  薪酬和津贴	[……]  (c) 下表为依照条例 3.3 制定的受养人津贴适用数额，用于专业及以上职类工作人员：  2009 年 1 月 1 日及以后具备领取资格的工作人员 [……]  1. 每一名受养子女（依照条例 3.3(a)） [……] 2. 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.3(a) 应付的数额外（依照条例 3.3(b)） [……] 3. 没有受养配偶，一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹（依照条例 3.3(d)） [……]	[……]  <b>(b)</b> <del>(c)</del> 下表为依照条例 3.3 制定的受养人津贴适用数额，用于专业及以上职类工作人员：  2009 年 1 月 1 日及以后具备领取资格的工作人员 [……]  1. 每一名受养子女（依照条例 3.3 <b>(b)</b> <del>(a)</del> ） [……] 2. 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.3 <b>(b)</b> <b>或 (c)</b> <del>(a)</del> 应付的数额外（依照条例 3.3 <b>(d)</b> <del>(b)</del> ） [……] 3. 没有受养配偶，一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹（依照条例 3.3 <b>(f)</b> <del>(d)</del> ） [……]	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>自 2007 年 1 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日具备领取资格的工作人员[……]</p> <p>1. 每一名受养子女（依照条例 3.3(a)）</p> <p>2. 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.3(a)应付的数额外（依照条例 3.3(b)[……]</p> <p>3. 没有受养配偶，一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹（依照条例 3.3(d)）。[……]</p> <p>2007 年 1 月 1 日前具备领取资格的工作人员[……]</p> <p>1. 每一名受养子女（依照条例 3.3(a)）[……]</p> <p>2. 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.3(a)应付的数额外（依照条例 3.3(b)[……]</p> <p>3. 没有受养配偶，一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹（依照条例 3.3(d)）。[……]</p> <p>(d) [……]</p>	<p>自 2007 年 1 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日具备领取资格的工作人员[……]</p> <p>1. 每一名受养子女（依照条例 3.3<b>(b)</b><del>(a)</del>）[……]</p> <p>2. 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.3<b>(b) 或 (c)</b><del>(a)</del>应付的数额外（依照条例 3.3<b>(d)</b><del>(b)</del>）[……]</p> <p>3. 没有受养配偶，一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹（依照条例 3.3<b>(f)</b><del>(d)</del>）[……]</p> <p>2007 年 1 月 1 日前具备领取资格的工作人员[……]</p> <p>1. 每一名受养子女（依照条例 3.3<b>(b)</b><del>(a)</del>）[……]</p> <p>2. 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.3<b>(b) 或 (c)</b><del>(a)</del>应付的数额外（依照条例 3.3<b>(d)</b><del>(b)</del>）[……]</p> <p>3. 没有受养配偶，一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹（依照条例 3.3<b>(f)</b><del>(d)</del>）[……]</p> <p><b>(c)</b> <del>(d)</del>[……]</p>	

[后接附件六]

**整套报酬**  
**将于 2017/2018 学年生效的对《工作人员条例》的修订**

除非另有说明，表格中的修订旨在实施联合国大会于 2015 年 11 月 23 日通过的第 70/244 号决议，大会决定“自 2018 年 1 月 1 日已开学的学年起”，实施订正后的教育补助金办法（见第三节“审查共同制度整套报酬办法”，第 7 小节“教育补助金”）。

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>条例 3.14</b></p> <p>教育补助金</p>	<p>条例 3.14——教育补助金[脚注]</p> <p>[脚注：经修订，自 2016 年 1 月 1 日起生效（请参阅第 30/2015 号信息通知）]</p> <p>(a) 条例 4.6 所定义之国际征聘的任何工作人员不在本国工作或居住的，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>(b) 关于向工作人员提供主要和持续支持的每名子女给付补助金，应直至该子女完成中等教育后的第四年，但不超过子女年满 25 岁的那个学年。如因国民兵役或经证明的疾病而造成学业中断至少一个学年，则有权领取教育补助金的期限应予延长，延长期限相当于学业中断时间。有权领取教育补助金意味着在同一学年有权领取下文(d)款所述之旅费。</p> <p>(c) 工作人员如有子女因身体或精神失能无法在普通教育机构求学，需要接受特殊教育或训练，或虽在普通教育机构求学，但需要接受特殊教育或训练以助其克服失能，则可领取特殊教育补助金。特殊教育补助金数额应在《工作人员条例与细则》中作出规定，但不得与上文(a)款规定的补助金累加计算。</p> <p>(d) 国际局还应针对依赖工作人员提供主要和持续支持的每个子女，支付每一学年从其就读的教育机构到工作人员的工作地点往返一次的旅费。</p>	<p>条例 3.14——教育补助金[脚注]</p> <p>[脚注：<b>本条例及其细则应自 2017/2018 学年或 2018 学年（视情况）起生效</b>经修订，自 2016 年 1 月 1 日起生效（请参阅第[XX/XXXX]30/2015-号信息通知）]</p> <p>(a) 条例 4.6 所定义之国际征聘的任何工作人员不在本国工作或居住的，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>(b) 关于向工作人员提供主要和持续支持的每名子女给付补助金，应直至该子女完成<b>中四年高等教育或获得第一个高等教育学位的学年（以先发生者为准）</b>后的第四年，但不超过子女年满 25 岁的那个学年。如因国民兵役或经证明的疾病而造成学业中断至少一个学年，则有权领取教育补助金的期限应予延长，延长期限相当于学业中断时间。<del>有权领取教育补助金意味着在同一学年有权领取下文(d)款所述之旅费。</del></p> <p>(c) <b>任何职类</b>的工作人员，<b>无论是否在本国工作或居住</b>，如有子女因身体或精神失能无法在普通教育机构求学，需要接受特殊教育或训练，或虽在普通教育机构求学，但需要接受特殊教育或训练以助其克服失能，则可领取特殊教育补助金。特殊教育补助金数额应在《工作人员条例与细则》中作出规定，<del>但不得与上文(a)款规定的补助金累加计算。</del></p>	<p>(c) 款：对第一句的修订与订正后的整套报酬无关，旨在澄清所有职类的工作人员，无论是否在本国工作，均有资格领取特殊教育补助金。</p>



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(e) 工作人员有受养子女在工作地点当地学校就读，但因学校授课语文不同，需另缴学费让子女学习本国语文的，也可根据《工作人员条例与细则》规定的条件，向工作人员支付教育补助金。</p> <p>(f) 尽管有以上(a)款规定，在 2016 年 1 月 1 日前为国际局定期、连续和长期任用且居住在本国但不在本国工作的工作人员继续享受教育补助金。</p> <p>(g) 本条条例不适用于临时工作人员。</p>	<p>(d) 国际局还应针对依赖工作人员提供主要和持续支持的每个子女，支付每一学年<u>向接受住宿费补助的工作人员子女，支付</u>从其就读的教育机构到工作人员的工作地点往返一次的旅费。</p> <p>(e) 工作人员有受养子女在工作地点当地学校就读，但因学校授课语文不同，需另缴学费让子女学习本国语文的，也可根据<u>总干事</u>《工作人员条例与细则》规定的条件，向工作人员支付教育补助金。</p> <p>(f) <del>尽管有以上(a)款规定，在 2016 年 1 月 1 日前为国际局定期、连续和长期任用且居住在本国但不在本国工作的工作人员继续享受教育补助金。</del></p> <p><del>(g) 本条条例及其细则</del>不适用于临时工作人员。</p>	<p>(f) 款：修订与订正后的整套报酬无关。条款移至条例 12.5 “过渡措施”下。</p>
<p><b>条例 12.5</b> 过渡措施</p>		<p><u>(h) 尽管有条例 3.14(a)款的规定，在 2016 年 1 月 1 日前为国际局定期、连续和长期任用，且居住在本国但不在本国工作的工作人员，应有资格领取教育补助金。</u></p>	<p>(f) 款：修订与订正后的整套报酬无关。该条款原为条例 3.14(f) 款的内容。</p>

[后接附件七]

## 整套报酬

## 将于 2017/2018 学年生效的对《工作人员细则》及相关附件的修订

除非另有说明，表格中的修订旨在实施联合国大会于 2015 年 11 月 23 日通过的第 70/244 号决议，大会决定“自 2018 年 1 月 1 日已开学的学年起”，实施订正后的教育补助金办法（见第三节“审查共同制度整套报酬办法”，第 7 小节“教育补助金”）。

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>细则 3.14.1</b></p> <p>定义</p>	<p>为条例 3.14 和细则 3.14.1 至 3.14.5 之目的：</p> <p>(a) “本国”是指工作人员休回籍假的国家。如父母双方均为有资格的国际局工作人员，“本国”是指父母任何一方被准予休回籍假的国家；</p> <p>(b) 如派遣地点为日内瓦，“工作地点”指日内瓦周围合理通勤范围内的地区；</p> <p>(c) “就读费”包括注册费和规定的课本费、课程费、考试费和文凭费，但不包括食宿费、校服和选择性缴费。根据当地情况，如教育机构提供午餐、午间休息管理和每日集体交通，就读费也可包括此类费用；</p> <p>(d) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>为条例 3.14 和细则 3.14.1 至 <u>3.14.6</u><del>3.14.5</del>之目的：</p> <p>(a) “本国”是指工作人员休回籍假的国家。如父母双方均为有资格的国际局工作人员，“本国”是指父母任何一方被准予休回籍假的国家；</p> <p>(b) <del>如派遣地点为日内瓦，</del>“工作地点”指<u>工作地点</u><del>日内瓦周围合理通勤范围内的地区，</del><u>不考虑国界</u>；</p> <p>(c) <del>“就读费”包括注册费和规定的课本费、课程费、考试费和文凭费，但不包括食宿费、校服和选择性缴费。根据当地情况，如教育机构提供午餐、午间休息管理和每日集体交通，就读费也可包括此类费用；</del></p> <p><del>(d) 本条细则不适用于临时工作人员。</del></p>	<p>(b)款：修订与订正后的整套报酬无关。修订了工作地点的定义，使其适用于所有工作地点。</p>
<p><b>细则 3.14.2</b></p> <p>资格限制</p>	<p>(a) 以下情况不支付教育补助金：</p> <p>(1) 上幼儿园或托儿所；</p> <p>(2) 就读机构免收学费或只收取名义费用；</p> <p>(3) 参加函授课程；但工作地点没有可正常就读的所需类型机构，总干事认为函授课程乃最佳替代，且函授课程由经认可的机构提供，并在任何情况下均不取代工作地点所在地区常规学校的，不在此限。</p> <p>(4) 接受职业培训或当学徒，且无需在教育机构正常就读或从服务中得到报酬；</p>	<p>(a) 以下情况不支付教育补助金：</p> <p>(1) 上幼儿园或托儿所；</p> <p>(2) 就读机构免收学费或只收取名义费用；</p> <p>(3) 参加函授课程；但工作地点没有可正常就读的所需类型机构，总干事认为函授课程乃最佳替代，且函授课程由经认可的机构提供，并在任何情况下均不取代工作地点所在地区常规学校的，不在此限。</p> <p>(4) 接受职业培训或当学徒，且无需在教育机构正常就读或从服务中得到报酬；</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(5) 私人辅导，除非：</p> <p>(i) 工作地点没有令人满意的学校设施以供学习本国语文；</p> <p>(ii) 当地学校将学习工作地点语文作为进入转学之前相应年级就读的条件；</p> <p>(iii) 需对学校开设的某一课程进行特殊辅导，或对学校不开设但教育机构要求学生在接受后续教育之前必须学习的其他课程进行特殊辅导；</p> <p>(iv) 作为细则 3.14.2(a)(3)所允许函授课程补充的私人辅导；</p> <p>(v) 条例 3.14(c)所述之残疾子女的特殊教育或培训。</p> <p>(b) 总干事应逐案决定是否为学习本国语文支付教育补助金。从事细则 3.14.2(a)(5)所列任何辅导的教师，必须在其原属国或工作人员的工作地点所在国就该学科取得适当的教学资格，且非工作人员及其家人的亲属。工作人员须出示教师资格证明。</p> <p>(c) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>(5) 私人辅导，除非：</p> <p>(i) 工作地点没有令人满意的学校设施以供学习<u>母语</u>本国语文；</p> <p>(ii) 当地学校将学习工作地点语文作为进入转学之前相应年级就读的条件。<del>。</del></p> <p><del>(iii) 需对学校开设的某一课程进行特殊辅导，或对学校不开设但教育机构要求学生在接受后续教育之前必须学习的其他课程进行特殊辅导。</del></p> <p><del>(iv) 作为细则 3.14.2(a)(3)所允许函授课程补充的私人辅导。</del></p> <p><del>(v) 条例 3.14(c)所述之残疾子女的特殊教育或培训。</del></p> <p>(b) 总干事应逐案决定是否为学习本国语文支付教育补助金。<del>从事细则 3.14.2(a)(5)所列任何辅导的教师，必须在其原属国或工作人员的工作地点所在国就该学科取得适当的教学资格，且非工作人员及其家人的亲属。工作人员须出示教师资格证明。</del></p> <p>(c) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	
<p><b>细则 3.14.3</b></p> <p>补助金数额</p>	<p>补助金数额</p> <p>(a) 针对依赖工作人员提供主要和持续支持的每名子女，每个学年补助金数额应按可受理费用的 75%计算；最高可受理费用见附件二规定。同时，任一学年的补助金总额不得超过附件二规定的最高数额。</p> <p>(b) 在工作地点之外的教育机构就读，可受理费用为：</p> <p>(1) 如该机构为受养子女提供食宿：就读及住宿费；</p>	<p><b>教育</b>补助金数额</p> <p>(a) 针对依赖工作人员提供主要和持续支持的每名子女，每个学年补助金数额应按可受理费用的 75%计算；最高可受理费用见附件二规定。同时，任一学年的补助金总额不得超过附件二规定的最高数额。<del>。</del></p> <p><del>(b) 在工作地点之外的教育机构就读，可受理费用为：</del></p> <p><del>(1) 如该机构为受养子女提供食宿：就读及住宿费；</del></p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(2) 如该机构不为受养子女提供食宿：就读费。不过，在此情况下，工作人员可一次性领取附件二的表中列出的食宿费，再加上 75% 的就读费，但最多不超过该表中相应的最高补助金总额。</p> <p>(c) 在工作地点所在地区的教育机构就读，可受理费用为就读费。</p> <p>(d) 如在教育机构就学的时间少于三分之二个学年，则补助金数额按就学时间占整个学年的比例折算。</p> <p>(e) 工作人员的工作时间短于整个学年时，则补助金数额按工作时间占整个学年的比例折算。如工作人员于学年初在职死亡，则不按比例折算。</p> <p>(f) 细则 3.14.2(a)(5)(i)-(iv) 所述之私人辅导和/或细则 3.14.2(a)(3) 所述之经认可的函授课程的教育补助金总额，对于个人学费，应为实际费用的 75%，但不超过每学年对于每个有资格的子女可报销的最高数额，即附件二中适用的教育补助金最高数额的 25%；对于集体学费（两个或以上儿童），应为实际费用的 75%，但不超过每学年对于每个有资格的子女可报销的最高数额，即附件二中适用的教育补助金最高数额的 12.5%。</p> <p>(g) 条例 3.14(c) 所述之特殊教育补助金的数额应为可受理费用的 100%，但不超过附件中特殊教育补助金所适用的最高限额。</p> <p>(h) 每个学年伊始，可预先支取估算的教育补助金数额。</p> <p>(i) 尽管有条例 0.3 规定，工作人员可要求以附件二中列出的任一货币报销所产生的可受理费用。以工作地点所使用的货币支付可报销款项应采用费用产生时有效的联合国外汇牌价。</p> <p>(j) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p><del>(2) 如该机构不为受养子女提供食宿：就读费。不过，在此情况下，工作人员可一次性领取附件二的表中列出的食宿费，再加上 75% 的就读费，但最多不超过该表中相应的最高补助金总额。</del></p> <p><del>(c) 在工作地点所在地区的教育机构就读，可受理费用为</del><u>学费、母语学费和与入学相关的费用</u>就读费。</p> <p><u>(b) 学费、母语学费与入学相关的费用将按照国际公务员制度委员会制定的七级统一滑动表报销，报销比率逐次减少，从最低一级的 86%，减少到第二级的 81%，第三级的 76%，第四级的 71%，第五级的 66%，第六级的 61%，和第七级的 0%。</u></p> <p><u>(c) 除报销可受理费用外，在 A 到 E 类工作地点服务、子女在工作地点以外上寄宿小学或中学的工作人员，可领取一次性住宿费，数额由国际公务员制度委员会确定。总干事可制定条件，作为例外，支付给在 H 类工作地点服务、子女在工作地点以外上寄宿小学或中学的工作人员一次性住宿费。</u></p> <p><u>(d) 教育机构收取的基本建设摊派费可报销，条件由总干事制定。</u></p> <p><u>(e) 如在教育机构就学的时间少于三分之二个学年，则补助金数额（包括一次性住宿费和基本建设摊派费的报销，如适用）按就学时间占整个学年的比例折算。</u></p> <p><u>(f) <del>(e)</del> 工作人员的工作时间短于整个学年时，则补助金数额（包括一次性住宿费和基本建设摊派费的报销，如适用）按工作时间占整个学年的比例折算。如工作人员于学年初在职死亡，则不按比例折算。</u></p> <p><u>(g) <del>(f)</del> 细则 3.14.2(a)(5)(i)-(iv) 所述之以母语授课的学费私人辅导和/或细则 3.14.2(a)(3) 所述之经认可的函授课程，应遵照总干事制定的条件报销。</u>的教育</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
		<p>补助金总额，对于个人学费，应为实际费用的 75%，但不超过每学年对于每个有资格的子女可报销的最高数额，即附件二中适用的教育补助金最高数额的 25%；对于集体学费（两个或以上儿童），应为实际费用的 75%，但不超过每学年对于每个有资格的子女可报销的最高数额，即附件二中适用的教育补助金最高数额的 12.5%。</p> <p><del>(g) 条例 3.14(c) 所述之特殊教育补助金的数额应为可受理费用的 100%，但不超过附件中特殊教育补助金所适用的最高限额。</del></p> <p><u>(h) 每个学年伊始，可预先支取估算的教育补助金数额（包括一次性寄宿费和基本建设摊派费的报销，如适用）。</u></p> <p><del>(i) 尽管有条例 0.3 规定，工作人员可要求以附件二中列出的任一货币报销所产生的可受理费用。以工作地点所使用的货币支付可报销款项应采用费用产生时有效的联合国外汇牌价。</del></p> <p><del>(j) 本条细则不适用于临时工作人员。</del></p>	
<p><b>新细则 3.14.4</b></p> <p>特殊教育补助金的数额</p>		<p><b>细则 3.14.4-特殊教育补助金的数额</b></p> <p><u>(a) 根据总干事所制定的条件，条例 3.14(c) 所述之特殊教育补助金的可受理费用，应包括提供满足子女需求，让其可达到最高水平的功能性能力的教育方案所需的教育支出。可受理费用还应包括在工作地点以外的教育机构就读的住宿费。</u></p> <p><u>(b) 特殊教育补助金的数额，应等于实际支付的可受理费用的 100%，但最大报销数额与细则 3.14(b) 所述的统一滑动表最高档的上限相同。</u></p> <p><u>(c) 若教育机构提供寄宿，实际支出的住宿费可纳入可受理费用的计算中，但最大报销数额与统一滑动表</u></p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
		<p><u>最高档的上限，加细则 3.14.3(c)所述的一次性住宿费之和相同。</u></p> <p><u>(d) 细则 3.14.3 “教育补助金数额”的(d)和(h)款适用于特殊教育补助金。</u></p> <p><u>(e) 本条细则不适用于临时工作人员。</u></p>	
<p><b>细则 3.14.4</b></p> <p>教育补助金旅行</p>	<p>细则 3.14.4-教育补助金旅行</p> <p>(a) 针对依赖工作人员提供主要和持续支持的每名子女，其在教育机构和工作地点之间的旅费由国际局支付，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 旅行安排不合理者，不支付旅费，例如旅行时间过于接近有关工作人员或其受养人获批旅行的时间，或探访时间过短使得此种开支无正当理由；</p> <p>(2) 在教育机构就学的时间少于三分之二个学年者，一般不支付旅费；</p> <p>(3) 子女在教育机构和地点之间的旅行，如获批乘船，不得乘坐二等舱或同等标准以上的舱位；如获批搭乘火车，不得乘坐二等座以上的座位；如获批搭乘飞机，不得乘坐经济舱或学生舱（如有）以上的座位。应付数额不超出工作人员本国与工作地点之间旅程所需费用。</p> <p>(b) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>细则 <del>3.14.5</del> 3.14.4-教育补助金旅行</p> <p>(a) <u>根据细则 3.14.3 或 3.14.4 为依赖工作人员提供主要和持续支持的每名子女接受住宿费补助的工作人员</u>，其子女在教育机构和地点之间的旅费由国际局支付，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 旅行安排不合理者，不支付旅费，例如旅行时间过于接近有关工作人员或其受养人获批旅行的时间，或探访时间过短使得此种开支无正当理由；</p> <p>(2) 在教育机构就学的时间少于三分之二个学年者，一般不支付旅费；</p> <p>(3) 子女在教育机构和地点之间的旅行，如获批乘船，不得乘坐二等舱或同等标准以上的舱位；如获批搭乘火车，不得乘坐二等座以上的座位；如获批搭乘飞机，不得乘坐经济舱或学生舱（如有）以上的座位。</p> <p><u>(4) 应付数额不超出工作人员本国与工作地点之间旅程所需费用。</u></p> <p>(b) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	
<p><b>细则 3.14.5</b></p> <p>申请补助金</p>	<p>细则 3.14.5</p> <p>[……]</p>	<p>细则 <del>3.14.6</del> 3.14.5</p> <p>[……]</p>	
<p><b>附件二</b></p>	<p>[……]</p>	<p>[……]</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
薪酬和津贴	<p>(b) 教育补助金的适用金额为：</p> <p>学习所在国家[……]</p> <p>奥地利</p> <p>比利时[……]</p> <p>丹麦</p> <p>法国[……]</p> <p>德国</p> <p>爱尔兰</p> <p>意大利</p> <p>日本</p> <p>荷兰</p> <p>西班牙</p> <p>瑞典</p> <p>瑞士</p> <p>联合王国</p> <p>美利坚合众国</p> <p>其他国家[……]</p> <p>(c) [……]</p>	<p><del>(b)</del> 教育补助金的适用金额为：—</p> <p>学习所在国家[……]</p> <p>奥地利</p> <p>比利时[……]</p> <p>丹麦</p> <p>法国[……]</p> <p>德国</p> <p>爱尔兰</p> <p>意大利</p> <p>日本</p> <p>荷兰</p> <p>西班牙</p> <p>瑞典</p> <p>瑞士</p> <p>联合王国</p> <p>美利坚合众国</p> <p>其他国家[……]</p> <p><del>(b)</del> <del>(c)</del> [……]</p>	

[后接附件八]

第十章和第十一章  
将于 2017 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
<b>条例 10.1</b> 纪律措施	(a) 工作人员不遵守《工作人员条例与细则》、国际公务员应有行为标准或国际局工作人员其他任何义务的，可对其采取纪律措施。  [.....]	(a) <del>工作人员不</del> <u>未能</u> 遵守《工作人员条例与细则》、国际公务员应有行为标准或国际局工作人员其他任何义务的 <u>工作人员，可构成不当行为，</u> 且可对其采取纪律措施。  [.....]	文字修订。
<b>条例 11.2</b> 独立、公正、利益冲突和保密	[.....]  (c) 总干事可以《办公指令》的形式，规定有关披露和解决利益冲突的条款。	[.....]  (e) <del>总干事可以《办公指令》的形式，规定有关披露和解决利益冲突的条款。</del>	删除不必要的条款。
<b>条例 11.4</b> 正式争端解决	[.....]  (b) 对于(a)款所述总干事已经决定了的事项，总干事应进行复查，并作出决定。总干事可指定代表代其对此类事项进行复查并作出决定。对于(a)款所述总干事尚未作出决定的事项，人力资源管理部应进行复查，并作出决定。  [.....]	[.....]  (b) 对于(a)款所述总干事已经决定子的事项，总干事应进行复查，并作出决定。总干事可指定代表代其对此类事项进行复查并作出决定。 <del>对于(a)款所述总干事尚未作出决定的事项，人力资源管理部应进行复查，并作出决定。</del>  [.....]	修订以取消引起实务和程序问题的双重主管部门决定制，并与联合国共同制度下其他组织的做法一致（单一主管部门）。

[后接附件九]



第十章和第十一章  
将于 2017 年 1 月 1 日生效的对《工作人员细则》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>细则 10.1.2 程序</p>	<p>(a) 在采取任何一项或多项纪律措施之前，人力资源管理部部长应向相关工作人员（“应诉人”）发函，详述对其不当行为的指控，提供证据基础，包括任何调查报告，并请其在收到该函之日起三十（30）个日历日内提交详细答复。</p> <p>(b) 人力资源管理部部长或总干事（视情况）收到答复后，应审查所有相关事实（包括应诉人的答复）并认定被控不当行为是否发生，如被控不当行为确有发生，则应决定采取何种纪律措施。决定应包括详细的理由说明，并在收到应诉人的答复之日起三十（30）个日历日内以书面形式通知应诉人。如在三十（30）个日历日的答复期内，未收到应诉人提交的答复，人力资源管理部部长或总干事（视情况）应于答复期届满后三十（30）个日历日内作出决定。</p> <p>(c) 纪律措施预计为立即辞退的，以上(a)款和(b)款所述全部期限应为七（7）个日历日，而非三十（30）个日历日。</p> <p>(d) 细则 10.1.1(a) (1)至(4)所述之纪律措施，应为人力资源管理部部长所用。</p> <p>(e) 细则 10.1.1(a) (5)和(6)所述之纪律措施，应为总干事所用。纪律措施为立即辞退的，自总干事作出采取该纪律措施的决定之日起，相关工作人员的任用即视为终止。</p> <p>(f) 在纪律程序中，被控不当行为的举证责任应由国际局承担，且应满足明确且令人信服的证据标准。</p> <p>(g) 特殊情况下，总干事或人力资源管理部部长（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。</p>	<p>(a) 在采取任何一项或多项纪律措施之前，<del>当</del>人力资源管理部部长<b>决定启动纪律程序时</b>，应向相关工作人员（“应诉人”）发函，详述对其不当行为的指控，提供证据基础，包括任何调查报告，并请其在收到该函之日起三十（30）个日历日内提交详细答复。<b><u>若在人力资源管理部部长看来，被控不当行为可构成严重不当行为，应诉人应在收到该函之日起七（7）个日历日内提交答复。在所有其他情况下，应诉人有十四（14）个日历日的时间提交答复。</u></b></p> <p>(b) <del>人力资源管理部部长或总干事（视情况）</del>收到答复后，应审查所有相关事实（包括应诉人的答复）并认定被控不当行为是否发生，如被控不当行为确有发生，则应决定采取何种纪律措施。决定应包括详细的理由说明，并在收到应诉人的答复之日起三十（30）个日历日内以书面形式通知应诉人。如在三十（30）个日历日的答复期内，未收到应诉人提交的答复，<del>人力资源管理部部长或总干事（视情况）</del>应于<b><u>为应诉人设定的</u></b>答复期届满后三十（30）个日历日内作出决定。</p> <p><del>(c) 纪律措施预计为立即辞退的，以上(a)款和(b)款所述全部期限应为七（7）个日历日，而非三十（30）个日历日。</del></p> <p><del>(d) 细则 10.1.1(a) (1)至(4)所述之纪律措施，应为人力资源管理部部长所用。</del></p> <p><del>(e) 细则 10.1.1(a) (5)和(6)所述之纪律措施，应为总干事所用。纪律措施为立即辞退的，自总干事作出采取该纪律措施的决定之日起，相关工作人员的任用即视为终止。</del></p> <p><b><u>(d) (f)</u></b>在纪律程序中，被控不当行为的举证责任应由国际局承担，且应满足明确且令人信服的证据标准。</p>	<p>修订了(a)款，以： -澄清人力资源管理部部长是对工作人员提起指控/启动纪律程序的主管部门（而非制裁部门）。 -缩短答复指控函的 30 天时限，与联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。</p> <p>修订了(b)和(e)款，删除了(c)和(d)款，以取消双重主管部门采取纪律措施的做法，并扩大了指控部门和制裁部门间权力的划分。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>细则 10.1.3</b></p> <p>暂时停职</p>	<p>(a) 在获得调查结果和/或任何纪律程序完成前，人力资源管理部部长如认为工作人员继续办公可能有损国际局利益，可对其实施暂时停职。特殊情况下，人力资源管理部部长如认为工作人员继续办公可能有害国际局利益，包括具有严重干扰工作场所或工作人员之虞，可对其实施暂时停职。</p> <p>(b) 对于依据以上(a)款予以暂时停职的工作人员，应以书面形式阐述实施暂时停职的一个或多个原因。在可行的情况下，暂时停职应以九十(90)个日历日为限。出于例外和不得已的原因，可延长一个或多个最长不超过九十(90)个日历日的停职期间，并应以书面形式向有关工作人员说明原因。</p> <p>(c) 停职可带薪或不带薪。在实施停职停薪的情况下，如不当行为的指控查无实据或其后认定有关行为不应导致辞退或立即辞退，应立即发放任何被扣款项。</p> <p>[……]</p>	<p><del>(e) (c)</del>特殊情况下，<u>人力资源部部长或总干事</u>或<u>人力资源部部长</u>(视情况)可延长上文(a)和<b>和</b>(b)和(c)款所规定的适用时限。这种情况下，应书面通知申诉人。</p> <p>(a) 在获得调查结果和/或任何纪律程序完成前，人力资源管理部部长如认为工作人员继续办公可能有损国际局利益，可对其实施暂时停职。特殊情况下，人力资源管理部部长如认为工作人员继续办公可能有害国际局利益，包括具有严重干扰工作场所或工作人员之虞，可对其实施暂时停职。</p> <p>(b) 对于依据以上(a)款予以暂时停职的工作人员，应以书面形式阐述实施暂时停职的一个或多个原因。在可行的情况下，暂时停职应以<b>总共不得超过三个月九十天</b><del>(90)个</del>日历日为限。出于例外和不得已的原因，可延长一个或多个最长不超过九十(90)个日历日的停职期间，并应以书面形式向有关工作人员说明原因。</p> <p>(c) 停职可带<b>给予全薪或减薪</b>或不带薪。在实施停职<b>减薪或</b>停薪的情况下，如不当行为的指控查无实据或其后认定有关行为不应导致辞退或立即辞退，应立即发放任何被扣款项。</p> <p>[……]</p>	<p>(a)款：删除句子，以避免与第一句重复和矛盾。</p> <p>(b)款：删除最后一句，因其意思模糊且不必要。</p> <p>(c)款：修订后为减薪停职提供更明确的法律依据。</p>
<p><b>细则 11.4.1</b></p> <p>与职场相关的冲突和申诉的行政解决</p>	<p>(a) 认为受到了歧视和/或骚扰的工作人员(“投诉人”)，应在所涉事件或遭遇发生之日起的 90 个日历日内(涉及多起事件的，则在最后一一起事件发生之日起的 90 个日历日内)向人力资源管理部部长提交投诉信。投诉信中应说明投诉的具体行为以及该行为发生的具体情景。投诉信中应附带现能得到的一切相关证据。</p> <p>(b) 人力资源管理部部长应在自收到投诉信之日起的 15 个日历日内通知该工作人员投诉的对象(“申诉人”)。申诉人应在收到该通知之日起的 30 个日历日内作出答复。</p>	<p>(a) 认为受到了歧视和/或骚扰的工作人员(“投诉人”)，<u>可以</u>应在所涉事件或遭遇发生之日起的 90 个日历日内(涉及多起事件的，则在最后一一起事件发生之日起的 90 个日历日内)<u>向总干事人力资源管理部部长提交</u>投诉信。<u>该投诉应在所涉事件或遭遇发生之日起的 90 个日历日内(涉及多起事件的，则在最后一一起事件发生之日起的 90 个日历日内)，以书面形式提交，并抄送人力资源管理部部长。</u>投诉信中应说明投诉的具体行为以及该行为发生的具体情景。投诉信中应附带现能得到的一切相关证据。</p> <p>(b) 人力资源管理部部长应在自收到投诉信之日起的</p>	<p>依照对条例 11.4 的修订，改回单一主管部门。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(c) 人力资源管理部部长应审查投诉信和应诉人的答复，并在收到应诉人答复之日起的 60 个日历日内以书面形式通知当事双方其决定并说明理由。投诉涉及人力资源管理部部长的行为的，相关投诉的审查工作应由总干事进行。在当事双方同意的情况下，人力资源管理部部长应延展该时限至 90 个日历日，以便以非正式方式解决争端。延展期结束时，应继续进行正式审查，除非投诉人以书面形式撤回投诉。</p> <p>(d) 必要时，人力资源管理部部长可安排对投诉内容进行独立调查，并通知当事双方该调查决定，包括其打算采取的临时措施。在对投诉进行独立调查的情况下，(c) 款所指时限应暂停计算；人力资源管理部部长应在收到调查报告之日起的 60 个日历日内通知当事双方其决定并说明理由。</p> <p>(e) 当事一方对 (c) 款或 (d) 款所述决定有异议，或者在适用时限内未收到决定通知的，有权按照条例 11.5 的规定，在收到决定通知之日起的 90 个日历日内，或在未收到决定通知的情况下，在适用时限到期之日起的 90 个日历日内，提起上诉。人力资源管理部部长未在适用时限内作出决定的，视为投诉被驳回。</p>	<p>15 个日历日内通知该工作人员投诉的对象（“应诉人”）。应诉人应在收到该通知之日起的 30 个日历日内作出答复。</p> <p>(c) <del>人力资源管理部部长</del> <b>总干事</b> 人力资源管理部部长应审查投诉信和应诉人的答复，并在收到应诉人答复之日起的 60 个日历日内以书面形式通知当事双方其决定并说明理由。<del>投诉涉及人力资源管理部部长的行为的，相关投诉的审查工作应由总干事进行。</del>在当事双方同意的情况下，<del>人力资源管理部部长</del> <b>总干事</b> 人力资源管理部部长应延展该时限至 90 个日历日，以便以非正式方式解决争端。延展期结束时，应继续进行正式审查，除非投诉人以书面形式撤回投诉。</p> <p>(d) 必要时，<del>人力资源管理部部长</del> <b>总干事</b> 人力资源管理部部长可安排对投诉内容进行独立调查，并通知当事双方该调查决定，包括其打算采取的临时措施。在对投诉进行独立调查的情况下，(c) 款所指时限应暂停计算；<del>人力资源管理部部长</del> <b>总干事</b> 人力资源管理部部长应在收到调查<b>结果</b>报告之日起的 60 个日历日内通知当事双方其决定并说明理由。</p> <p>(e) 当事一方对 (c) 款或 (d) 款所述决定有异议，或者在适用时限内未收到决定通知的，有权按照条例 11.5 的规定，在收到决定通知之日起的 90 个日历日内，或在未收到决定通知的情况下，在适用时限到期之日起的 90 个日历日内，提起上诉。<del>人力资源管理部部长</del> <b>总干事</b> 人力资源管理部部长未在适用时限内作出决定的，视为投诉被驳回。</p>	
<p><b>细则 11.4.2</b></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，应根据细则 4.20.1 和 4.20.2 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，并在收到对异议的答复或被要求提供的任何其他资料之日起 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</p>	<p>(a) 对业绩考核有异议的工作人员，<u>可以</u>应根据细则 4.20.1 和 4.20.2 的规定，在考核人员作出决定之日起的 <del>30 个日历日内</del>向<b>总干事</b>人力资源管理部部长<b>提出</b>交书面<b>异议</b>。<del>该异议应在考核人员作出决定之日起的 30 个日历日内，以书面形式提交，并抄送人力资源管理部部长。</del>人力资源管理部部长<b>总干事</b>应审查所有相关异议，并在收到对异议的答复或被要求提供的任何其他资料之日起 30 个日历日内书面通知该工作人员其决定并说明理由。<del>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。</del>人力资源管理部部长<b>总干事</b>和该工</p>	<p>依照对条例 11.4 的修订，改回单一主管部门。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>工作人员书面撤回异议。</p> <p>(b) 工作人员对(a)款所述决定有异议，或者在适用的时限内未收到决定通知的，有权按照条例 11.5 的规定，在收到决定通知之日起的 90 个日历日内，或在未收到决定通知的情况下，在适用的时限到期之日起的 90 个日历日内，提起上诉。人力资源管理部部长未在适用时限内作出决定的，视为异议被驳回。</p>	<p>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>(b) 工作人员对(a)款所述决定有异议，或者在适用的时限内未收到决定通知的，有权按照条例 11.5 的规定，在收到决定通知之日起的 90 个日历日内，或在未收到决定通知的情况下，在适用的时限到期之日起的 90 个日历日内，提起上诉。<del>总干事</del>人力资源管理部部长未在适用时限内作出决定的，视为异议被驳回。</p>	
<p><b>细则 11.4.3</b></p> <p>其他行政决定复议请求的行政解决</p>	<p>(a) 工作人员有意对细则 11.4.1 和细则 11.4.2 所述决定以及条例 10.1 所述纪律性决定之外的行政决定提出复议请求的，应在收到该决定书面通知之日起的 90 个日历日内提交书面请求。相关行政决定是由总干事作出的，该请求应提交总干事。在所有其他情况下，该请求应提交人力资源管理部部长。书面请求中应详述理由，并附带所有支持性文件。总干事或人力资源管理部部长（视情况）应审阅请求内容，并在收到请求之日起的 60 个日历日内通知该工作人员其决定并说明理由。总干事或人力资源管理部部长（视情况）和该工作人员均认为仍可通过非正式争端解决机制解决所涉问题的，该时限可延展至 90 个日历日。延展期结束时，应继续进行正式复议，除非该工作人员书面撤回复议请求。</p> <p>(b) 工作人员对(a)款所述决定有异议，或者在适用的时限内未收到决定通知的，有权按照条例 11.5 的规定，在收到决定通知之日起的 90 个日历日内，或在未收到决定通知的情况下，在适用的时限到期之日起的 90 个日历日内，提起上诉。总干事或人力资源管理部部长（视情况）未在适用时限内作出决定的，视为复议请求被驳回。</p>	<p>(a) 工作人员有意对细则 11.4.1 和细则 11.4.2 所述决定以及条例 10.1 所述纪律性决定之外的行政决定提出复议请求的，<u>可以向总干事提出请求。该请求</u>应在收到该决定书面通知之日起的 90 个日历日内，<u>以书面形式提交，并抄送人力资源管理部部长</u>提交书面请求。<del>相关行政决定是由总干事作出的，该请求应提交总干事。</del><del>在所有其他情况下，该请求应提交人力资源管理部部长。</del>书面请求中应详述理由，并附带所有支持性文件。总干事或人力资源管理部部长（视情况）应审阅请求内容，并在收到请求之日起的 60 个日历日内通知该工作人员其决定并说明理由。总干事或人力资源管理部部长（视情况）和该工作人员均认为仍可通过非正式争端解决机制解决所涉问题的，该时限可延展至 90 个日历日。延展期结束时，应继续进行正式复议，除非该工作人员书面撤回复议请求。</p> <p>(b) 工作人员对(a)款所述决定有异议，或者在适用的时限内未收到决定通知的，有权按照条例 11.5 的规定，在收到决定通知之日起的 90 个日历日内，或在未收到决定通知的情况下，在适用的时限到期之日起的 90 个日历日内，提起上诉。总干事或人力资源管理部部长（视情况）未在适用时限内作出决定的，视为复议请求被驳回。</p>	<p>依照对条例 11.4 的修订，改回单一主管部门。</p>
<p><b>细则 11.4.4</b></p> <p>时限的延长</p>	<p>特殊情况下，总干事或人力资源管理部部长（视情况）可延长细则 11.4.1、细则 11.4.2 或细则 11.4.3 所规定的适用时限，并书面通知当事双方该延长决定。</p>	<p>特殊情况下，总干事或人力资源管理部部长（视情况）可延长细则 11.4.1、细则 11.4.2 或细则 11.4.3 所规定的适用时限，并书面通知当事双方该延长决定。</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>细则 11.5.2</b></p> <p>提起上诉</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 未在上述时限内提起的上诉不予受理；但特殊情况下上诉委员会可取消时限。</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 未在上述时限内提起的上诉不予受理；但特殊情况下上诉委员会可取消时限。</p>	<p>文字修订。[中文无改动——译注]</p>

[后接附件十]

其他修订  
 将于 2017 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><b>条例 0.3</b></p> <p>货币与汇率</p>	<p>(a) 驻日内瓦工作人员的全部应得款项，以瑞郎计算并支付；《工作人员条例与细则》中以美元表示的数额，为应付款当日按联合国官方汇率兑换的等值瑞郎。</p> <p>(b) 驻瑞士以外其他国家工作人员的全部应得款项，以其工作地点所用货币计算并支付。</p> <p>(c) 尽管有上文(a)款和(b)款之规定，工作人员仍可选择以美元预支和报销旅费。</p>	<p><del>(a) 驻日内瓦工作人员的全部应得款项，以总干事规定的一种或几种货币</del>瑞郎计算并支付；<u>折算货币的汇率应以联合国确定的为准</u>。《工作人员条例与细则》中以美元表示的数额，为应付款当日按联合国官方汇率兑换的等值瑞郎。</p> <p><del>(b) 驻瑞士以外其他国家工作人员的全部应得款项，以其工作地点所用货币计算并支付。</del></p> <p><del>(c) 尽管有上文(a)款和(b)款之规定，工作人员仍可选择以美元预支和报销旅费。</del></p>	<p>订正谬误和空白（如，(a)款第二句系表述失误），并考虑不断变化的业务需求（如，总部以外的办事处数量日益增多，和本组织在以具体货币支付时可能遇到的困难），和工作人员的需求（如，驻瑞士以外国家的工作人员，可能不希望领取以其工作地点所用货币支付的全部应得款项）。</p>
<p><b>条例 1.13</b></p> <p>要求工作人员提供的信息和提供此类信息的义务</p>	<p>工作人员应于任用之时，向总干事提供必要信息，以便根据《工作人员条例与细则》确定其身份和待遇，或完成与其任用有关的行政手续。</p>	<p>工作人员应于任用之时，向总干事提供必要信息，以便根据《工作人员条例与细则》确定其身份和待遇，<u>或和</u>完成与其任用有关的行政手续。</p>	<p>文字修订。</p>
<p><b>条例 2.1</b></p> <p>岗位叙级</p>	<p>(a) 总干事应参照联合国共同制度下其他政府间组织为主管类、专业类和本国专业干事类工作人员制定的标准，确定各个职等需要承担的职责和责任的性质；对于一般事务类工作人员，应参照日内瓦或纽约的一般标准。职等划分标准、职责和责任等级的确定，以及资格要求应知会工作人员。</p> <p>(b) 总干事应确定每个岗位在下列职类中的位置。每个岗位都应归入下列职类中的适当职等：主管类、专业类、本国专业干事类和一般事务类。</p> <p>[.....]</p> <p>(c) 总干事应根据岗位的职责性质、责任水平及资格要求，为国际局副总干事和助理总干事以外的所有岗位制定叙级规则；叙级规则应包含公务员制度委员会订立的</p>	<p>(a) 总干事应参照联合国共同制度下其他政府间组织为主管类、专业类和本国专业干事类工作人员制定的标准，<u>确定各个岗位</u>职等需要承担的职责和责任的性质<u>以及资格要求</u>；对于一般事务类工作人员，应参照日内瓦或纽约的一般标准。职等划分标准、职责和责任等级的确定，以及资格要求应知会工作人员。</p> <p>(b) 总干事应<u>根据国际公务员制度委员会订立、且应知会工作人员的叙级标准</u>，确定每个岗位在下列职类中的位置。每个岗位都应归入下列职类中的适当职等：主管类、专业类、本国专业干事类和一般事务类。</p> <p>[.....]</p> <p>(c) 总干事应根据岗位的职责性质、责任水平及资格要求，<u>为国际局副总干事和助理总干事以外的所有岗位制定叙级规则</u>，<u>叙级规则应包含公务员制度委员会订立的</u></p>	<p>文字修订，以精简条例并删除冗余条款。</p>



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>叙级标准。人力资源管理部（HRMD）应每年两次向条例 2.2 规定的叙级委员会报告所有叙级工作的认定结果与活动。</p> <p>[……]</p>	<p>叙级标准。人力资源管理部（HRMD）应每年两次向条例 2.2 规定的叙级委员会报告所有叙级工作的认定结果与活动。</p> <p>[……]</p>	
<p><b>条例 2.2</b></p> <p>岗位改叙</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 叙级审查可：</p> <p>(1) 确认最初划定的职等；</p> <p>(2) 把原划定职等降低一等；</p> <p>(3) 在同一职类中把原划定职等调高一等；</p> <p>(4) 在同一职类中或跨职类把原划定职等调高一等以上。</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。叙级委员会应由三名成员组成，每名成员均配有一名候补者。一名成员担任主席，主席须富有政府间组织人事工作经验且非国际局工作人员；另外两名成员是国际局工作人员，其中一名应从工作人员理事会提交的三人名单中指定，一名应是国际局人力资源管理部部长或其代表。职等划分标准、职责和责任等级的确定，以及资格要求应知会工作人员。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 叙级审查可：</p> <p>(1) 确认最初划定的职等；</p> <p>(2) <u>在同一职类中或跨职类</u>把原划定职等降低一等<u>或多等</u>；</p> <p>(3) 在同一职类中<u>或跨职类</u>把原划定职等调高一等<u>或多等</u>；</p> <p><del>(4) 在同一职类中或跨职类把原划定职等调高一等以上。</del></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。叙级委员会应由三名成员组成，每名成员均配有一名候补者。一名成员担任主席，主席须富有政府间组织人事工作经验且非国际局工作人员；另外两名成员是国际局工作人员，其中一名应从工作人员理事会提交的三人名单中指定，一名应是国际局人力资源管理部部长或其代表。职等划分标准、职责和责任等级的确定，以及资格要求应知会工作人员。</p> <p>[……]</p>	<p>(d) 款第 (2) 和 (3) 项：修订以填补遗漏。改叙可能在同一职类中或跨职类把职等降低一等或多等，以及跨职类调高一个职等（如，P5 到 D1 或 G7 到 P1）。</p> <p>(d) 款第 (4) 项：并入 (d) 款第 (3) 项，以避免重复。</p> <p>(e) 款：删除最后一句，以确保与对条例 2.1 的修订一致，并消除与条例 2.1(b) 和条例 2.2(a) 的冗余。</p>
<p><b>条例 2.3</b></p> <p>临时工作人员职类与职能等级的确定</p>	<p>(a) 临时工作人员职类与职能等级应由总干事参照国际公务员制度委员会标准确定，且各个职能应有最新的工作描述。此举旨在计算初始薪酬。</p> <p>(b) 总干事应为下列职类中每个职能确定一个适当的职</p>	<p>(a) 临时工作人员职类与职能等级应由总干事参照国际公务员制度委员会标准确定，且各个<u>临时职位</u>职能应有最新的工作描述。此举旨在计算初始薪酬。</p> <p>(b) 总干事应为下列职类中每个职能<u>临时职位</u>确定一</p>	<p>文字修订。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	等：主管类、专业类、本国专业干事类和一般事务类。每个职类适用的职等如下：	个适当的职等：主管类、专业类、本国专业干事类和一般事务类。每个职类适用的职等如下：	
<p><b>条例 3.1</b></p> <p>薪酬</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 薪酬具体如下：</p> <p>总干事 (1997 年 11 月 1 日起生效) [……]</p> <p>副总干事 (1992 年 10 月 1 日起生效) [……]</p> <p>助理总干事 (1992 年 10 月 1 日起生效) [……]</p> <p>(c) 工作人员薪级表应以附件二中规定的方式加以公布。</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 薪酬具体如下：</p> <p>总干事 <del>(1997 年 11 月 1 日起生效)</del> [……]</p> <p>副总干事 <del>(1992 年 10 月 1 日起生效)</del> [……]</p> <p>助理总干事 <del>(1992 年 10 月 1 日起生效)</del> [……]</p> <p>(c) <b>其他</b>工作人员薪级表应以附件二中规定的方式加以公布。</p>	<p>(b) 款：删除不必要的条款。</p> <p>(c) 款：文字修订。</p>
<p><b>条例 3.2</b></p> <p>受养人</p>	<p>[……]</p> <p>(d) “受养父母、兄弟或姊妹”指工作人员的父母、兄弟或姊妹，其一半以上的供养费用由工作人员提供，且该数额不低于条例 3.3(d) 或 3.4(f) 所规定的津贴数额的两倍。此外，兄弟或姊妹还须年龄不满 18 岁；如在学校、大学或同类教育机构接受常规教育，则年龄可放宽到 21 岁。但如兄弟或姊妹因身体或精神失能而不能从事有实质性收益的工作，年龄和就学要求应予免除。</p> <p>[……]</p> <p>(f) 除另有细则规定，本条例及其细则规定的事项不应适用于临时工作人员。</p>	<p>[……]</p> <p>(d) “受养父母、兄弟或姊妹”指工作人员的父母、兄弟或姊妹，其一半以上的<b>财政资源</b>供养费用由工作人员提供，且该数额不低于条例 3.3(d) <del>(f)</del> 或 3.4(f) 所规定的津贴数额的两倍。此外，兄弟或姊妹还须年龄不满 18 岁；如在学校、大学或同类教育机构接受常规教育，则年龄可放宽到 21 岁。但如兄弟或姊妹因身体或精神失能而不能从事有实质性收益的工作，年龄和就学要求应予免除。</p> <p>[……]</p> <p><del>(f) 除另有细则规定，本条例及其细则规定的事项不应适用于临时工作人员。</del></p>	<p>(d) 款：修订以澄清条款。</p> <p>(f) 款：删除，因为本条例适用于临时工作人员。对哪些条款不适用于临时工作人员的说明，以并入条例 3.3(d) 和 3.4(f)。</p>



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>条例 3.4</b></p> <p>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>一般事务类和本国专业干事类的工作人员，在下列条件下，可领取以下不计养恤金的津贴：</p> <p>(a) 在符合条例 3.2(a)的前提下，就受养配偶每年领取附件二规定的数额：</p> <p>[……]</p> <p>(f) 如无受养配偶，工作人员可为受养父母、兄弟或姊妹中的一人，每年按照附件二所规定的数额领取一笔受养人津贴。</p> <p>[……]</p>	<p>一般事务类和本国专业干事类的工作人员，在下列<u>总干事制定</u>的条件下，可领取以下不计养恤金的津贴：</p> <p>(a) <del>在符合条例 3.2(a)的前提下</del>，就受养配偶每年领取附件二规定的数额：</p> <p>[……]</p> <p>(f) 如无受养配偶，工作人员可为受养父母、兄弟或姊妹中的一人，每年按照附件二所规定的数额领取一笔受养人津贴。<u>本条例不适用于临时工作人员；</u></p> <p>[……]</p>	<p>文字修订。</p> <p>有关二级受养人的(f)款：新增句子反映了当前工作人员细则 3.2.1 的规定，该细则将被删除（见上文）。</p>
<p><b>条例 3.11</b></p> <p>特别岗位津贴</p>	<p>(a) 定期、长期或连续任用工作人员奉命临时承担某一空缺岗位的全部职务和责任时，如该岗位高于其原岗位，则应向该工作人员支付不计养恤金的特别岗位津贴。该岗位津贴从工作人员奉命承担更高岗位的全部职责之日起连续工作满六个月时开始发放。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 定期、长期或连续任用工作人员奉命临时承担某一空缺岗位的全部职务和责任时，如该岗位高于其原岗位，则应向该工作人员支付不计养恤金的特别岗位津贴。该岗位津贴从工作人员奉命承担更高岗位的全部职责之日起连续工作满<u>三六</u>个月时开始发放。</p> <p>[……]</p>	<p>与联合国共同制度下大多数组织的规则一致，即特别岗位津贴在三个月后开始发放。</p>
<p><b>条例 3.17</b></p> <p>应计养恤金薪酬</p>	<p>(a) “应计养恤金薪酬”是养恤金收益的基础，也是国际局和工作人员向养恤基金缴费的基础。在符合工作人员的任用条件和条例 6.1(b)的前提下，应计养恤金薪酬为《联合国合办工作人员养恤基金条例》中确定的数额。</p> <p>(b) 由于瑞郎和美元之间的汇率波动，1975 年 10 月 1 日任用生效的工作人员，在任何一个月份以瑞郎计算的应计养恤金薪酬低于前一个月份的，前一个月份的数额应继续作为应计养恤金薪酬的数额，直至某个月份，该工作人员的应计养恤金无论出于何种原因达到上述波动发生之前的适用数额。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) “应计养恤金薪酬”是养恤金收益的基础，也是国际局和工作人员向养恤基金缴费的基础。在符合工作人员的任用条件和<del>条例 6.1(b)</del>的前提下，应计养恤金薪酬为《联合国合办工作人员养恤基金条例》中确定的数额。</p> <p><del>(b)</del> 由于瑞郎和美元之间的汇率波动，1975 年 10 月 1 日任用生效的工作人员，在任何一个月份以瑞郎计算的应计养恤金薪酬低于前一个月份的，前一个月份的数额应继续作为应计养恤金薪酬的数额，直至某个月份，该工作人员的应计养恤金无论出于何种原因达到上述波动发生之前的适用数额。</p> <p><del>(e)</del> <u>(b)</u> [……]</p> <p><del>(d)</del> <u>(c)</u> [……]</p>	<p>删除条款，因为已没有在 1975 年 10 月 1 日前任用生效的工作人员。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>条例 3. 18</b></p> <p>薪酬扣除</p>	<p>每月应从各个工作人员应得总额中扣除以下款项：</p> <p>[……]</p> <p>(d) 偿还欠第三方的款项，此款项指法院通过“养家裁定”，要求工作人员依照《办公指令》所规定的条件，支付配偶或前配偶和/或受养子女的受养人费用，且此扣款已获总干事批准；</p> <p>[……]</p>	<p>每月应从各个工作人员应得总额中扣除以下款项：</p> <p>[……]</p> <p>(d) 偿还欠第三方的款项，此款项指法院通过“养家裁定”，要求工作人员依照《办公指令》所规定的条件，支付配偶或前配偶和/或受养子女的受养人费用，且此扣款已获总干事批准；</p> <p>[……]</p>	<p>养家裁定与子女是否为工作人员条例 3.2(b) 所定义的工作人员受养人无关。</p>
<p><b>新条例 3. 25</b></p> <p>特别加薪</p>		<p><u>(a) 总干事可批准从总部调派至相同职等岗位，且任期至少一年的专业及以上职类工作人员，享受不计养恤金的特别加薪。特别加薪的数额最高应相当于该工作人员职等的三个职级，加工作地点差价调整数。</u></p> <p><u>(b) 工作人员在同一工作地点连续工作五年后，或调回总部，抑或得到职等晋升（以先发生者为准），特别加薪将停止发放。</u></p> <p><u>(c) 如工作人员未在总部以外完成一年的工作，除非总干事认定情况特殊必须如此，特别加薪的数额应要求工作人员返还。</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，无权享受特别加薪。</u></p> <p><u>(e) 本条例不适用于临时工作人员。</u></p>	<p>新条例，为流动至总部以外办事处提供经济激励。</p> <p>（见附件十一，协调委员会要求国际局开展的工作人员流动问题的研究结果）</p>
<p><b>条例 4. 4</b></p> <p>晋升</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 每名工作人员都有权因为所在职类的岗位改叙，而在当前分配岗位的基础上最多晋升一个职等，条件是具备相关资历，晋升之前两年根据效绩评价系统其评分均为有效或更高，且其所担任岗位在未启动竞争性程序的情况下，改叙不超过一次。</p> <p>(c) 在不妨碍罗致新人才的情况下，对于定期任用、长</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 每名<u>一般事务类、本国专业干事类或专业类</u>工作人员都有权因为所在职类的岗位改叙，而在当前分配岗位的基础上最多晋升一个职等，条件是：<u>(1) 具备相关资历其完全符合任职条件；(2) 晋升之前两年根据效绩评价系统其评分均为有效或更高；且(3) 其所担任岗位在未启动竞争性程序的情况下，改</u></p>	<p>(b) 款：修订以确保与细则 2.2.1(b) (3) 一致。根据后者，主管类工作人员无“晋升资格”，相反，主管类的改叙通常必须“竞争上岗”。另外，细则 2.2.1(b) (3) 规定，工作人员必须完全符合任职条件。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>期任用或连续任用工作人员，应予以合理的晋升机会。</p> <p>[……]</p>	<p>叙不超过一次。</p> <p>(c) 在不妨碍罗致新人才的情况下，对于定期任用、长期任用或连续任用工作人员，应予以合理的晋升机会。</p> <p>[……]</p>	<p>(c) 款：文字修订。[中文无改动——译注]</p>
<p><b>条例 4.6</b></p> <p>国际征聘</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 根据合同情况并在符合可能适用的特殊条件前提下，国际征聘工作人员所享受的津贴、福利和待遇可包括：租金补贴，初次任用及离职时本人、配偶及受养子女的旅费，家用物品搬运费，派任补助金，回籍假，教育补助金，派任至其他工作地点和回国补助金。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 根据合同情况并在符合可能适用的特殊条件前提下，国际征聘工作人员所享受的津贴、福利和待遇可包括：租金补贴，初次任用及离职时本人、配偶及受养子女的旅费，家用物品搬运费，<u>安置</u>派任补助金，回籍假，教育补助金，<del>派任至其他工作地点和回国补助金。</del></p> <p>[……]</p>	<p>订正谬误，“派任至其他工作地点”并非“津贴、福利和待遇”。根据条例 4.3，总干事可根据 WIPO 利益需要，将工作人员调往另一工作地点。</p> <p>“派任补助金”为“安置补助金”所替代，以确保与细则 7.3.2 一致，该细则已被修订，以实施订正后的整套报酬。</p>
<p><b>条例 4.10</b></p> <p>任用委员会</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 除非《工作人员条例与细则》中的细则另有规定，本条例不适用于临时任用。临时工作人员的选拔程序由总干事在附件三中作出规定。</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 除非《工作人员条例与细则》中的细则另有规定，本条例不适用于临时任用。<del>临时工作人员的选拔程序由总干事在附件三中作出规定。</del></p>	<p>文字修订：删除的句子与细则 4.9.3(a) 和条例 4.16(b) 重复。</p>
<p><b>条例 4.16</b></p> <p>临时任用</p>	<p>(a) 本条例规定的临时任用为期 1 至 12 个月。经总干事决定，任何此类任用均可延长一或多次，但累积临时任用时间不得超过两年。</p> <p>(b) 临时任用工作人员的选拔程序由总干事规定。</p> <p>[……]</p> <p>(d) 临时任用累计已达两年最长期限的，至少一年内不得重新被雇用为本组织临时工作人员。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 本条例规定的临时任用为期 1 至 12 个月。经总干事决定，任何此类任用均可延长一或多次，但累积临时任用时间不得超过两年。</p> <p>(b) 临时工作人员的选拔程序由总干事<u>在附件三</u>中作出规定。</p> <p>[……]</p> <p>(d) 临时任用累计已达两年最长期限的，至少一年内不得重新被雇用为本组织临时工作人员。<u>如累计未达两年最长期限的工作人员，在离职后一年以内重新获得另一临时任用，先前不足两年的临时任用应计算在累计两年最长期限内。</u></p>	<p>(a) 和 (d) 款：澄清临时任用的工作期间仅在工作中断至少一年时，不计入最长工作期限。这是为了防止规避一年的强制中断。</p> <p>(b) 款：文字修订。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>条例 4.17</b></p> <p>定期任用</p>	<p>(a) 定期任用可为一或多年，但每次最多不超过五年。</p> <p>[……]</p> <p>(c) 定期任用期限应由总干事确定并经协调委员会批准。对于任何此类任用的延长，期限应由总干事确定并经协调委员会批准。</p> <p>(d) 细则 4.9.2 规定的定期任用，最短和最长期限（不超过三年）应根据相关信托基金协议或国际局与国家或区域知识产权局的合作安排确定。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(a) 定期任用<b>通常至少</b>为一或多年，但每次最多不超过五年。<b>定期任用可予延续，每次延续时间以五年为限。</b></p> <p>[……]</p> <p>(c) <b>依照条例 4.15(c) 授予副总干事和助理总干事的</b>定期任用期限应由总干事确定并经协调委员会批准。对于任何此类任用的延长，期限应由总干事确定并经协调委员会批准。</p> <p>(d) <b>信托基金协议</b><del>细则 4.9.2</del> 规定的定期任用，最短和最长期限（不超过三年）应根据相关信托基金协议或国际局与国家或区域知识产权局的合作安排确定。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 款：修订，以为定期任用提供更明确的法律依据： - 在某些情况下，准予为期一年以下的任用（尤其在借调的情况下） - 在特定情况下，可予为期一年以下的延续（如，绩效评估或试用期评估期间）。</p> <p>(c) 款：修订以填补遗漏。</p> <p>(d) 款：文字修订，以澄清(d)款适用于所有信托基金协议下的定期任用，而非仅适用于根据细则 4.9.2 不经竞争程序征聘的工作人员。</p>
<p><b>条例 4.18</b></p> <p>连续任用</p>	<p>(a) 连续任用为无限期任用。主管、专业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，可予以连续任用。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 连续任用为无限期任用。主管、专业或一般事务类工作人员，连续工作<b>五年至少</b><del>满三年</del>，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，可予以连续任用。</p> <p>[……]</p>	<p>澄清所需的工作年数，并与本组织自引入连续任用以来就制定的做法一致，见第 3/2013 号办公指令（长期和连续任用）。</p>
<p><b>条例 4.19</b></p> <p>长期任用</p>	<p>(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。</p> <p>[……]</p>	<p>(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<b>七</b><del>三</del>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。</p> <p>[……]</p>	<p>澄清所需的工作年数，并与本组织超过 25 年来的做法一致（更确切地说，自 1989 年以来），见第 3/2013 号办公指令（长期和连续任用）。</p>
<p><b>条例 5.2</b></p> <p>特别假</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 在一个月及以上的减薪或无薪特别假期间，工作人员不累积任何据以计算病假、年假、回籍假和产假、例常加薪、终止任用赔偿金和回国补助金的工作年资。在</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 在一个月及以上的减薪或无薪特别假期间，工作人员不累积任何据以计算病假、年假<b>和</b>回籍假<b>和</b>产假、例常加薪、终止任用赔偿金<b>和</b>回国补助金<b>和其</b></p>	<p>(c) 款： - 删除了对产假的表述，以订正谬误（产假不“累积工作年资”，因为产假的时间为 16 周，无论工作年</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>此期间，除细则 6.2.2 规定的半薪长期患病特别假外，国际局不为工作人员缴纳养恤金或医疗保险。不足一个月的减薪或无薪特别假不影响累积率；工作的连续性亦不因此而视为中断。</p> <p>(d) 总干事可为养恤金之目的核准无薪特别假，以保障两年之内即年满 55 岁且缴费年数满 25 年的工作人员，或年满 55 岁且两年之内缴费年数即满 25 年的工作人员的养恤金福利。</p> <p>[……]</p>	<p><u>他取决于工作年限的应享权利</u>的工作年资。在此期间，除细则 6.2.2 规定的半薪长期患病特别假外，国际局不为工作人员缴纳养恤金或医疗保险。不足一个月的减薪或无薪特别假不影响累积率；工作的连续性亦不因此而视为中断。<u>超过一个月的减薪或无薪特别假期间不得用于计算作为长期或连续任用资格要求的累计工作年份。</u></p> <p>(d) 总干事可为养恤金之目的核准无薪特别假，以保障两年之内即年满<u>按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 29 条规定适用提前退休金的年龄</u> 55 岁且缴费年数满 25 年的工作人员，或年满<u>该年龄</u> 55 岁且两年之内缴费年数即满 25 年的工作人员的养恤金福利。</p> <p>[……]</p> <p>(f) <u>在特殊情况下，总干事如认为合乎本组织的利益，可主动给予某一工作人员全薪、减薪或无薪特别假。</u></p> <p><u>(g)</u> [……]</p>	<p>限)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 澄清了休一个月或以上减薪或无薪特别假的工作人员，不得累积取决于工作年限的应享权利的工作年资，和作为长期或连续任用的资格。</li> </ul> <p>(d) 款：修订，以反映《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 29 条的修改，该条款为于 2014 年 1 月 1 日或之后缴款的工作人员，引入了 58 岁的提前退休年龄。该建议修改规定了以下情景，即工作人员于 2014 年 1 月 1 日前开始缴款，距离 55 岁的提前退休年龄不到两年，和于 2014 年 1 月 1 日或之后开始缴款，年满 58 岁。（另见对条例 9.8(c) 的修订）</p> <p>新款(f)：增加总干事如认为合乎本组织的利益，主动（而非根据工作人员的要求）给予某一工作人员特别假的情形：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 工作人员已用尽病假，</li> <li>- 休无证明病假的工作人员已用尽其无证明病假和年假，见细则 6.2.2(c)/6.2.7(c)(2)（“应从工作人员应享年假中扣除。年假已用尽的，记为无薪特别假”），另见细则 5.1.1(f) 和 5.1.2(b)(4)，</li> <li>- 工作人员被逮捕或羁押。</li> </ul>
<p><b>条例 6.1</b></p> <p>养恤基金</p>	<p>(a) 工作人员应按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》，参加该基金，除非任用书上规定不得参加。</p> <p>(b) 尽管有上文(a)款规定：</p> <p>(1) 在符合下文(2)项规定的前提下，任用于 1975 年 10 月 1 日之前生效的工作人员，应参加联合国合办工作人员养恤基金，以及为《WIPO 养恤基金条例与细则》中规定的目的（如有），参加 WIPO 的养恤基金；</p> <p>(2) 任用在 1977 年 10 月 1 日前生效的工作人员，在</p>	<p>(a) 工作人员应按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》，参加该基金，除非任用书上规定不得参加。</p> <p>(b) <del>尽管有上文(a)款规定：</del></p> <p><del>(1) 在符合下文(2)项规定的前提下，任用于 1975 年 10 月 1 日之前生效的工作人员，应参加联合国合办工作人员养恤基金，以及为《WIPO 养恤基金条例与细则》中规定的目的（如有），参加 WIPO 的养恤基金；</del></p> <p><del>(2) 任用在 1977 年 10 月 1 日前生效的工作人员，在</del></p>	<p>删除条款，因为已没有任用于 1975 年 10 月 1 日之前生效的工作人员。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>WIPO 养恤基金中为存款人（“déposant”）身份的，应仅参加 WIPO 养恤基金。</p> <p>(c) 为《工作人员条例与细则》之目的，“养恤基金”一词对于每名工作人员而言，指联合国合办工作人员养恤基金和/或 WIPO 养恤基金，具体意义取决于工作人员属于上文(a)或(b)款所述之何种身份。</p>	<p><del>WIPO 养恤基金中为存款人（“déposant”）身份的，应仅参加 WIPO 养恤基金。</del></p> <p><del>(c) 为《工作人员条例与细则》之目的，“养恤基金”一词对于每名工作人员而言，指联合国合办工作人员养恤基金和/或 WIPO 养恤基金，具体意义取决于工作人员属于上文(a)或(b)款所述之何种身份。</del></p>	
<p><b>条例 6.2</b></p> <p>健康保护和保险</p>	<p>除提供条例 6.1 所述之养恤基金，总干事应为国际局指定的工作人员和其他 WIPO 雇员制定一套社会保障计划，就健康保护、病假、产假，以及工作人员因代表国际局执行公务而患病、发生意外或死亡时的合理赔偿作出规定。[……]</p>	<p>除提供条例 6.1 所述之养恤基金，总干事应为国际局指定的工作人员和其他 WIPO 雇员制定一套社会保障计划，就健康保护、病假、产假，以及工作人员因代表国际局执行公务而患病、<b>受伤</b>发生意外或死亡时的合理赔偿作出规定。[……]</p>	<p>文字修订。</p>
<p><b>条例 9.2</b></p> <p>终止任用</p>	<p>(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，终止任用时说明理由：</p> <p>[……]</p> <p>(6) 因改叙导致工作人员丧失岗位：</p> <p>(i) 定期工作人员的任用因改叙终止的，应依照条例 9.8(a) (1) 终止任用并发放终止任用赔偿金。</p> <p>(ii) 长期或连续任用的工作人员，其任用因改叙终止的，应依照条例 9.8(a) (6) 终止任用并发放终止任用赔偿金。</p> <p>[……]</p>	<p>(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，终止任用时说明理由：</p> <p>[……]</p> <p>(6) 因改叙导致工作人员丧失岗位：</p> <p>(i) 定期工作人员的任用因改叙终止的，应依照条例 9.8(a) (1) <b>终止任用</b>并发放终止任用赔偿金。</p> <p>(ii) 长期或连续任用的工作人员，其任用因改叙终止的，应依照条例 9.8(a) (6) <b>终止任用</b>并发放终止任用赔偿金。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 款第(6)项：修订，以避免与(a)款矛盾。(a)款规定总干事“可”而非“应”终止工作人员的任用。</p>
<p><b>条例 9.8</b></p> <p>终止任用赔偿金</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 协议终止任用、岗位裁撤或裁员后，即将离职的工作人员提出申请，且申请人两年内将年满 55 岁并届时对联合国合办工作人员养恤基金的缴费工作年限满 25 年，或申请人 55 岁以上且缴费工作年限将在两年内满 25 年的，总干事可依照条例 5.2 的规定，为保护养恤金的目的，允许该工作人员体无薪特别假，休假条件由总干事随后通过《办公指令》规定。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 协议终止任用、岗位裁撤或裁员后，即将离职的工作人员提出申请，且申请人两年内将年满 <b>按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》规定适用提前退休金的年龄 55 岁</b>并届时对联合国合办工作人员养恤基金的缴费工作年限满 25 年，或申请人在<b>该年龄 55 岁</b>以上且缴费工作年限将在两年内满 25 年的，总干事可依照条例 5.2 的规定，为保护养恤金的目的，允许该工作人员体无薪特别假，<del>休假条件由总干事随后通过《办公指</del></p>	<p>修订，以反映《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 29 条的修改，该条款为于 2014 年 1 月 1 日或之后缴款的工作人员，引入了 58 岁的提前退休年龄。该建议修改规定了以下情景，即工作人员于 2014 年 1 月 1 日前开始缴款，距离 55 岁的提前退休年龄不到两年，和于 2014 年 1 月 1 日或之后开始缴款，年满 58 岁。（另见对条例 5.2(d) 的修订）</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
		令》规定。 [……]	

[后接附件十一]

## 工作人员流动问题研究

秘书处编拟的信息文件

### 目 录

- 一、 导 言
- 二、 建议引入特别加薪的背景
- 三、 联合国共同制度整套报酬中对地域流动的支持
- 四、 联合国共同制度下的组织对地域流动的其他激励措施
- 五、 影响 WIPO 地域流动的消极因素
- 六、 特别加薪的成本
- 七、 结 论

### 一、导 言

1. 在 2015 年 10 月 5 日至 14 日召开的第七十一届会议（第 46 次例会）上，WIPO 协调委员会批准了对《工作人员条例》的修订，但新增条例 3.25（“特别加薪”）除外。对此，协调委员会指出：

“秘书处将对工作人员流动问题进行一项研究，其中包括审查促进专业人员流动的其他类型的激励机制。这项研究将在协调委员会 2016 年会议上呈交，供其审议，并就是否接受特殊加薪作决定[。]”<sup>1</sup>

2. 本文件介绍了上述研究的结果。

### 二、建议引入特别加薪的背景

3. WIPO 总部位于瑞士日内瓦，并在以下六个工作地点设有小型办事处：巴西里约热内卢、中国北京、日本东京、俄罗斯莫斯科、新加坡和美国纽约。

4. WIPO 的驻日内瓦总部以外的办事处网络构成了本组织不可分割的一部分，旨在拉进 WIPO 的服务和合作与各成员国、利益攸关者和合作伙伴之间的关系。工作人员流动至这些办事处，会对成员国、利益攸关者和合作伙伴的需求有更好的理解，从而使 WIPO 得以提供为其需求量身定制的最佳服务。流动对 WIPO 及其工作人员的益处包括：

- 获得新的/可转用技能，以促进专业发展和职业成长；
- 拓展经历和专门知识；
- 在不同的国家和文化中获得工作经验；
- 拓宽专门网络；
- 获取领导经验；

---

<sup>1</sup> 见 2016 年 2 月 5 日的文件 WO/CC/71/7 “经协调委员会通过的报告”，第 95 段(1)(a)。



- 培训他人并分享知识和专门技术知识；
- 培养能力全面、技术多元且具有国际视角的工作人员；
- 加强组织效能；
- 推动 WIPO 的全球使命。

5. 鉴于 WIPO 总部以外办事处的战略重要性日益增加，尤其是其驻外办事处，在 2015 年召开的第七十一届会议（第 46 次例会）上，WIPO 协调委员会被邀请批准引入了新津贴，即特殊加薪的《工作人员条例》，为工作人员流动提供短期经济激励。

6. 拟议的《工作人员条例》，案文如下：

“特殊加薪

“ (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。

“ (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。

“ (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。

“ (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。

“ (e) 本条例不适用于临时工作人员。”

7. 在提交至协调委员会的提案中，<sup>2</sup>指出该津贴不计缴养恤金，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。

8. 引入特别加薪的提案受自国际劳工组织（劳工组织）现有同等津贴的启发。劳工组织的确为在同一职等内调往总部以外办事处的官员，发放相当于三个薪级加工作地点差价调整数的津贴。劳工组织《职员条例》的相关条款如下：

“第 3.6 条 - 职责的改变

“基于负责主管的建议，总干事可暂时将被派往总部以外工作地点官员的薪酬，增加一个或以上薪级，该数额不计缴养恤金。前提是他认为该官员的职责因此而改变，暂时超过了其所得的薪酬，但还不足以晋升；同时没有应当授予的加薪，除非外派时间至少为两年；此外，外派结束后，特别加薪的数额应从该官员的薪酬中扣减。

---

<sup>2</sup> 见 2015 年 9 月 28 日的文件 WO/CC/71/4 Rev, “《工作人员条例与细则》修订案”。

9. 此外，劳工组织的流动政策<sup>3</sup>规定：

“根据《职员条例》第 3.6 条，向任何在同一职等内调往总部以外办事处的官员，发放相当于三个薪级加工作地点差价调整数的津贴。”

10. 同样，针对流动的激励措施，国际农业发展基金（农发基金）规定为被派往国家办事处的国别项目经理提供“特别职位津贴”，相当于至少两个薪级加工作地点差价调整数。相关规定如下：

“3.5.2 农发基金国家办事处特别职位津贴

“(i) 在预算足够且职位被纳入战略型人力资源规划的情况下，被派往农发基金国家办事处至少一年的国别项目经理，在外地工作地点任职期间，将有资格领取不计缴养恤金的津贴，即农发基金国家办事处特别职位津贴。

“(ii) 3.6.5 节提到，农发基金国家办事处特别职位津贴的计算将遵循标准特别职位津贴的计算程序。农发基金国家办事处特别职位津贴的数额在外派期间维持不变，但与其挂钩的工作地点差价调整数可根据每月的乘数变更。

“[……]

“(iv) 调回总部后，农发基金国家办事处特别职位津贴将停止支付。”

### 三、联合国共同制度整套报酬中对地域流动的支持

11. 联合国薪酬、津贴和其他福利的共同制度中设立了若干支持地域流动的待遇，并已经为 WIPO 准许。这些待遇如下：

#### 旅 费

12. WIPO 为外派到其它工作地点的国际征聘工作人员支付旅费。若外派时间为至少一年，WIPO 还为工作人员的配偶和/或受养子女支付旅费。

#### 搬家/运输

13. 根据外派时间长度等因素，WIPO 为工作人员及其受养人支付工作人员家用物品和随身物品的全搬运或较小规模运输费用。

#### 不搬家津贴

14. 不搬家津贴旨在补偿不搬运随身物品和家用物品的工作人员。仅有资格享有较小规模运输的，和有资格享有全搬运但选择不享受此待遇的工作人员，可领取不搬家津贴。在同一工作地点，津贴最多连续支付五年。

15. 必须指出，修订后的整套报酬实施后，对于在实施日期后搬家的工作人员，不搬家津贴将终止发放。该津贴是全搬待遇的有效替代，如针对在外派期间不希望搬运其所有家用物品的工作人员。其终止可能会对 WIPO 工作人员地域流动产生消极影响。

<sup>3</sup> 见劳工组织《办公室指令》IGDS 第 413 号，2015 年 1 月 23 日。

#### 流动津贴/流动激励措施

16. 当前的流动津贴旨在鼓励国际征聘的工作人员从一个工作地点调往另一个，并根据外派次数调整。若要具备资格，工作人员必须被外派一年或以上，且作为工作人员在WIPO或联合国共同制度下其他组织有连续五年的从前服务。对于A到E类的工作地点，<sup>4</sup>流动津贴将自有资格的工作人员第二次外派一年或以上时支付。对于H类工作地点，<sup>5</sup>流动津贴将自有资格的工作人员第四次外派一年或以上时支付，且工作人员已经被外派至A到E类工作地点两次或以上，每次时间为一年或以上。

17. 当修订后的整套报酬实施时，流动津贴将终止，并为流动激励措施所替代。流动激励措施仅适用于被外派至 A 到 E 类工作地点，且至少有连续五年从前服务的工作人员，并自其第二次外派起适用。外派之 H 类工作地点的工作人员将不享受流动激励措施。

18. 应当指出的是，当前的流动津贴仅在自第二次被外派至A到E类工作地点时支付，鉴于WIPO仅在A类工作地点设有四个小办事处（北京、莫斯科、里约热内卢、新加坡）<sup>6</sup>，多数被调至上述办事处的WIPO工作人员，都不具备领取该津贴的资格。还有的情况下，被调动的工作人员未达到要求的服务年限，因而不具备资格。

19. 此外，H类工作地点被排除在新的流动激励措施之外，这将加大WIPO鼓励向总部之外办事处流动的难度。

#### 艰苦津贴

20. 艰苦津贴旨在通过补偿在 B、C、D 或 E 类工作地点服务的工作人员，鼓励流动性。艰苦津贴将在外派开始及整个期间内，支付给外派至上述工作地点一年或以上的有资格的工作人员。

21. 目前，WIPO 在 B 到 E 类工作地点没有办事处，因此没有 WIPO 工作人员有资格领取艰苦津贴。

#### 外派补助金/安置补助金

22. 目前，当工作人员由本组织承担旅费赴任或调往另一个工作地点，工作时间至少一年的，将支付外派补助金。该补助金旨在负担在新工作地点居住增加的费用和因重新定居而发生的启程前费用。该津贴包括针对工作人员及其有资格的受养人的每日生活津贴部分，和一次性发放部分。一次型发放部分的实际数额取决于工作人员的外派期限，工作人员是否有资格享受全搬待遇，以及外派工作地点为外地（A 到 E 类）抑或总部（H 类）。

23. 修订后的整套报酬实施时，外派补助金将为安置补助金所替代。新的安置补助金将包含每日生活津贴部分，正如当前的外派补助金，和相当于一个月月薪净额的一次性发放部分。

#### 四、联合国共同制度下的组织对地域流动的其他激励措施

24. 除共同制度整套报酬确立的待遇外，联合国共同制度下的一些组织还设立了鼓励地域流动性的具体激励或支持措施，包括：

<sup>4</sup> A 到 E 类工作地点依照工作和生活条件的困难程度评定，A 类为最易，E 类为最难。

<sup>5</sup> H 类工作地点为总部及其他联合国没有发展或人道主义援助方案的类似指定地点，或欧洲联盟成员国。

<sup>6</sup> WIPO 工作地点的等级依据国际公务员制度委员会确定：

H 类	-	日内瓦、纽约、东京；
A 类	-	北京、莫斯科、里约热内卢、新加坡；
B 到 E 类	-	无。

## A. 奖金激励措施

### 劳工组织

25. 劳工组织为鼓励地域流动给工作人员提供了下列激励措施：

(a) 过渡津贴：如上文第 8 和 9 段所详述，相当于三个薪级加工作地点差价调整数的津贴，将支付给在同一职等内调往总部以外办事处的官员。

(b) 外派状态：被调往新工作地点的官员，在从日内瓦派往驻外办事处的前六个月中，和从一个驻外办事处派往另一个驻外办事处的前三个月中，将被列入外派状态。这一津贴不计养恤金，且不在官员的第一个工作地点支付。

关于可能在 WIPO 适用的意见：该措施成本高昂，违背了 WIPO《工作人员条例与细则》，不尽合理。

(c) 预付租金：这是对薪酬的预付，让官员在被要求提前支付高额租金时，得以向业主履行合同义务。

关于可能在 WIPO 适用的意见：这一措施已有列入 WIPO《工作人员条例与细则》的可能。

(d) 预付购车款：这是对薪酬的预付，旨在帮助官员在其外派的工作地点，购买供个人使用的机动车辆。

关于可能在 WIPO 适用的意见：不建议在 WIPO 实施该措施，鉴于此类费用所需的现金，至少部分由现行的外派补助金/新的安置补助金提供。

### 农发基金

26. 如上文第 10 段所述，农发基金为被派往农发基金国家办事处的有资格的工作人员提供“特别职位津贴”，作为流动激励措施，其数额相当于至少两个薪级加工作地点差价调整数。

### 国际移民组织（移民组织）

27. 在业绩令人满意的情况下，移民组织工作人员每次在 E 类工作地点的外派结束时，可领取额外职级加薪。

关于可能在 WIPO 适用的意见：WIPO 仅在 H 和 A 类工作地点设有办事处。

## B. 实际支持

### 世界卫生组织（世卫组织）

28. 在工作人员从工作地点出发至抵达新的工作地点期间，世卫组织为其提供五天的全薪特别假。

关于可能在 WIPO 适用的意见：这一措施已有列入 WIPO《工作人员条例与细则》的可能。

### 联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）

29. 对外派至 D 到 E 类工作地点的工作人员，教科文组织准允派遣前旅行（为期一周）。

关于可能在 WIPO 适用的意见：WIPO 仅在 H 和 A 类工作地点设有办事处。

### C. 与职业晋升相关的激励措施

30. 多个组织不同程度地将地域流动和职业晋升挂钩：

(a) 在联合国开发计划署（开发署），在国别办事处和区域中心服务过是区别同样合格的候选人的一个因素，以及某些情况下，任用高层管理人员和领导职位的先决条件；

(b) 在移民组织，晋升至 D1 和 D2 级别的候选人，如在 C、D 或 E 类工作地点至少工作过两年，应优先考虑；

(c) 在国际民用航空组织（民航组织），任用和晋升至 P5 及以上级别的职位时，会考虑成功的“外派流动”（包括涉及工作地点更换的外派）；

(d) 在教科文组织，晋升至 P4 及以上级别的职位时，同等条件下，将优先考虑成功执行过外派任务的工作人员。

(e) 在世卫组织，同等条件下，未来可能优先考虑晋升成功履行过地域流动的工作人员。

关于可能在 WIPO 适用的意见：鉴于 WIPO 地域流动的机会极为有限，把地域流动和职业晋升挂钩的影响也十分有限。

### 五、影响 WIPO 地域流动的消极因素

31. 在 WIPO，地域流动至总部以外的地点有若干消极因素，包括：

(a) 日内瓦为工作人员提供的生活质量高；

(b) 日内瓦的工作地点差价调整数高于 WIPO 其他工作地点。<sup>7</sup> 工作人员倾向于看其绝对值，尽管工作地点差价调整数旨在确保，专业及以上职类的工作人员在全球不同的工作地点拥有可比购买力。这会给离开日内瓦造成心理抑制作用；

(c) 与在外地和人道主义组织，如移民组织或难民署工作的工作人员不同，WIPO 工作人员从未有过地域轮换的要求。WIPO 的监管框架旨在确保被外派的工作人员根据本组织的需求履行职能，同时工作人员地域流动也符合国际公务员精神；但是，在许多情形下，工作人员在加入 WIPO 时并未预料到被调往不同的工作地点。因此，WIPO 在世界各地办事处的增加要求工作人员转变理念，接受地域流动；

(d) WIPO 工作人员周转率低意味着，可供在日内瓦之外的办事处的工作人员调回日内瓦的岗位有限；

(e) 联合国整套报酬中的措施（见上文第三节）主要旨在支持流动至外地工作地点，特别是 B 到 E 类工作地点，和/或至多个工作地点。鉴于 WIPO 在日内瓦以外仅有六个办事处，无一属于 B 到 E 类工作地点，联合国整套报酬下的福利和待遇通常不适用于 WIPO 工作人员；

(f) 正如第三节所强调的，修订后的专业及以上职类的工作人员整套报酬将突显出上文(e)款涉及的问题（即 H 类工作地点的工作人员没有资格享受新的流动激励措施；不搬家津贴将被终止）。

<sup>7</sup> 下列工作地点差价调整数乘数自 2016 年 5 月 1 日起适用（从高至低）：瑞士 87.7，日本 82.6，新加坡 74.7，中国（北京）65.4，美国（纽约）64.9，和巴西 37.6。

32. 上文为引入特别加薪提供了支撑。

## 六、特别加薪的成本

33. 对特别加薪成本的说明见下列例子。这些例子都是基于将自 2017 年 1 月适用的统一薪金表，涉及巴西和日本，其 2016 年 5 月的工作地点差价调整数分别为日内瓦以外的办事处中最低和最高的：

		三个薪级加工作地点差价调整数的特别加薪 (美元)	两个薪级加工作地点差价调整数的特别加薪 (美元)	一个薪级加工作地点差价调整数的特别加薪 (美元)
P4 职等 1 级的工作人员	外派至巴西	每年 6,280/ <b>每月 523</b>	每年 4,187/ 每月 349	每年 2,093/ 每月 174
	外派至日本	每年 8,334/ <b>每月 694</b>	每年 5,557/ 每月 463	每年 2,777/ 每月 231
D1 职等 1 级的工作人员	外派至巴西	每年 7,656/ <b>每月 638</b>	每年 5,104/ 每月 425	每年 2,551/ 每月 213
	外派至日本	每年 10,160/ <b>每月 847</b>	每年 6,773/ 每月 564	每年 3,385 每月 282

34. 应当知晓的是，在 2016 年 5 月，六个日内瓦以外的 WIPO 办事处拥有一至三名专业及以上职类的工作人员。需进一步指出，2015 年 10 月至 2016 年 5 月间，没有工作人员从总部调往日内瓦以外的 WIPO 办事处。这表明特别加薪对 WIPO 的成本影响极为有限。但是，对工作人员个人财务的影响能提高从总部外派至办事处的动力。

## 七、结 论

35. 基于以上对 WIPO 具体情况的分析，以及联合国共同制度下其他组织对地域流动的激励措施和支持，请 WIPO 协调委员会批准文件 WO/CC/73/3 “《工作人员条例与细则》修订案”中关于特别加薪的新工作人员条例。

[后接附件十二]

其他修订

将于 2017 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
<p><b>细则 2.2.1</b></p> <p>改叙决定的落实</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 现任工作人员岗位改叙，但在该岗位的竞聘中未被选聘的：</p> <p>(1) 现任工作人员的任期为固定、长期或连续任用的，应在竞聘结束后，依照条例 4.3 “调动” 的规定，给予该工作人员一次调动至其他岗位的机会。如未找到合适岗位，岗位改叙的现任工作人员的合同应依照条例 9.2 “终止任用” 和条例 9.7 “终止任用通知” 的规定终止。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 现任工作人员岗位改叙，但在该岗位的竞聘中未被选聘的：</p> <p>(1) 现任工作人员的任期为固定、长期或连续任用的，应在竞聘结束后，依照条例 4.3 “调动” 的规定，给予该工作人员一次调动至其他岗位的机会。如未找到合适岗位，岗位改叙的现任工作人员的合同应可依照条例 9.2 “终止任用” 和条例 9.7 “终止任用通知” 的规定终止。</p> <p>[……]</p>	<p>确保与条例 9.2 一致。后者规定总干事“可”而非“应”终止任用因改叙而丧失岗位的工作人员。</p>
<p><b>细则 3.2.1</b></p> <p>临时工作人员的受养人</p>	<p>细则 3.2.1</p> <p>临时工作人员的受养人</p> <p>在符合上文第(a)、(b)、(c)和(e)款规定的资格标准前提下，国际局应承认临时工作人员的受养配偶和子女。国际局不应承认临时工作人员的二级受养人。</p>	<p><del>细则 3.2.1</del></p> <p>临时工作人员的受养人</p> <p>在符合上文第(a)、(b)、(c)和(e)款规定的资格标准前提下，<del>国际局应承认临时工作人员的受养配偶和子女。国际局不应承认临时工作人员的二级受养人。</del></p>	<p>删除细则，以消除与条例 3.3(d)和 3.4(f)的矛盾，上述条例规定所有工作人员有资格领取二级受养人津贴，无论合同情况。相关条款已被并入条例 3.3(d)和 3.4(f)。</p>
<p><b>细则 3.5.1</b></p> <p>临时工作人员起薪</p>	<p>任用临时工作人员时确定的起始薪酬，应相当于人力资源部确定的其职能水平所对应职等的起始薪酬，除非总干事认为其经验和其他资历，相对于职位要求的职责和责任，应获得该职等的更高职级。</p>	<p>任用临时工作人员时确定的起始薪酬，应相当于人力资源部确定的其<b>临时职位</b>职能水平所对应职等的起始薪酬，除非总干事认为其经验和其他资历，相对于职位要求的职责和责任，应获得该职等的更高职级。</p>	<p>文字修订。</p>
<p><b>细则 3.6.3</b></p> <p>晋等后薪酬</p>	<p>工作人员晋等后薪酬应以下列方式计算：</p> <p>(a) 对于一般事务类或本国专业干事类连续任用的工作人员，在晋等之后当年，确定薪酬标准时应确保其在领取晋等前应得数额之外，再领取相当于新职等一个职级的数额；但如新职等第一职级薪酬增幅更大，该工作人员有权领取这一薪酬。新职等的职级和例常加薪日期应相应确定；</p>	<p>工作人员晋等后薪酬应以下列方式计算：</p> <p>(a) <del>对于一般事务类或本国专业干事类连续任用的工作人员，在晋等之后当年，确定薪酬标准时应确保其在领取晋等前应得数额之外，再领取相当于新职等一个职级的数额；但如新职等第一职级薪酬增幅更大，该工作人员有权领取这一薪酬。新职等的职级和例常加薪日期应相应确定；</del></p>	<p>删除(a)款，并修订(b)款，以与联合国共同制度下大多数组织的规则一致，即在所有情况下，薪酬的增加相当于在原职等内的两个职级。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(b) 专业及以上职类的工作人员在晋等后，职级应为新职等内可使其薪酬的增加至少相当于在原职等内上调两个职级的最低级别。在符合条例 3.6(b) 规定的前提下，新职等的例常加薪日期应为晋等生效日期。</p> <p>(c) 工作人员从一般事务类晋升至本国专业干事类或专业类，或者从本国专业干事类晋升至专业类的，适用上文 (a) 款的规定，同时把下列成分作为薪酬的组成部分，用以确定其在新职等内的职级：</p> <p>(1) 该工作人员在一般事务类或本国专业干事类工作时领取的应计养恤金津贴净额；</p> <p>(2) 适用于该工作人员晋升后专业职类中职等/职级的、按单身薪率标准计算的工作地点差价调整数；</p> <p>(d) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p><del>(b)</del> 专业及以上职类的工作人员在<u>一般事务类、本国专业干事类和专业及以上职类内</u>晋等后，职级应为新职等内可使其薪酬的增加至少相当于在原职等内上调两个职级的最低级别。<del>在符合条例 3.6(b) 规定的前提下</del>，新职等的例常加薪日期应为晋等生效日期。</p> <p><del>(c)</del> <u>(b)</u> 工作人员从一般事务类晋升至本国专业干事类或专业类，或者从本国专业干事类晋升至专业类的，适用上文 (a) 款的规定，同时把下列成分作为薪酬的组成部分，用以确定其在新职等内的职级：</p> <p>(1) 该工作人员在一般事务类或本国专业干事类工作时领取的应计养恤金津贴净额；</p> <p>(2) 适用于该工作人员晋升后专业职类中职等/职级的、按单身薪率标准计算的地点差价调整数；</p> <p><del>(d)</del> <u>(c)</u> 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>(b) 款第 (1) 项：文字修订。[中文无改动——译注]</p>
<p><b>细则 3.17.1</b></p> <p>临时工作人员的应计养恤金薪酬</p>	<p>以上条例除 (c) 款之外均适用于临时工作人员。</p>	<p>以上条例 <u>(a)</u> 款除 <del>(c)</del> 款之外均适用于临时工作人员。</p>	<p>确保与条例 3.17(d) 一致。</p>
<p><b>细则 4.5.1</b></p> <p>委派到就地征聘职位的工作人员</p>	<p>(a) 所有一般事务类工作人员，除下文条例 4.6(d) 和细则 4.6.1(d) 规定的工作人员外，应在总部所在国或合理通勤距离内征聘，不考虑国家边界，不考虑人员的国籍或在该国时间的长短。一般事务类工作人员的津贴和福利应由总干事确定。以上规定应比照适用于总部之外的工作地点。</p> <p>(b) 所有本国专业干事类工作人员，除下文条例 4.6(d) 和细则 4.6.1(d) 规定的工作人员外，应在工作地点所在国就地征聘。本国专业干事通常为工作地点所在国的国民。本国专业干事类工作人员的津贴和福利应由总干事确定。以上规定应比照适用于只能在总部之</p>	<p>(a) 所有一般事务类工作人员，除下文条例 4.6(d) 和细则 4.6.1(d) 规定的工作人员外，应在<u>每个工作地点</u>总部所在国或合理通勤距离内征聘，不考虑国家边界，不考虑人员的国籍或在该国时间的长短。一般事务类工作人员的津贴和福利应由总干事确定。<del>以上规定应比照适用于总部之外的工作地点。</del></p> <p>(b) 所有本国专业干事类工作人员，除下文条例 4.6(d) 和细则 4.6.1(d) 规定的工作人员外，应在工作地点所在国就地征聘。本国专业干事通常为工作地点所在国的国民。本国专业干事类工作人员的津贴和福利应由总干事确定。以上规定应比照适用于只能在总部之</p>	<p>文字修订。</p> <p>(a) 款：修订以淡化总部的特殊性。</p> <p>(b) 款：错误地表述为“总部之外的办事处”（根据国际公务员委员会的分类标准，即总部之外的办事处，但也可作为总部工作地点），而非《工作人员条例和细则》中总部之外的工作地点（即在附件一，第二条(2)(4)对本国专业人员的定义中的正确表述）。[中文无改动——</p>



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>外的工作地点征聘该类的工作人员。</p> <p>[……]</p>	<p>外的工作地点征聘该类的工作人员。</p> <p>[……]</p>	<p>—译注]</p>
<p><b>细则 4.9.2</b></p> <p>信托基金和其他特殊协议下的任用</p>	<p>细则 4.9.2-信托基金和其他特殊协议下的任用</p> <p>(a) 如根据信托基金或国际局与国家和区域知识产权局或成员国政府签订的协议，需要某些专业类的服务或设立一般事务类和本国专业干事类的具体岗位，总干事无须采用竞争方式，即可进行任用。以此程序征聘的工作人员应获得时长不超过三年的定期任用，且该任用不得延长或转为连续任用。</p> <p>(b) 根据信托基金协议任用的工作人员，在任期间可作为外部候选人申请国际局的任何空缺。</p> <p>(c) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>细则 4.9.2-信托基金和其他特殊协议下的<u>定期工作人员征聘任用</u></p> <p><del>(a) 如根据信托基金或国际局与国家和区域知识产权局或成员国政府签订的协议，需要某些专业类的服务或设立一般事务类和本国专业干事类的具体岗位，总干事无须采用<u>条例 4.9 和 4.10 中所界定的</u>竞争方式，即可进行<u>定期</u>任用。以此程序征聘的工作人员应获得时长不超过三年的定期任用，且该任用不得延长或转为连续任用。</del></p> <p><del>(b) 根据信托基金协议任用的工作人员，在任期间可作为外部候选人申请国际局的任何空缺。</del></p> <p><del>(c) 本条细则不适用于临时工作人员。</del></p>	<p>文字修订。</p> <p>(a) 款：最后一句移至其应属的新细则 4.17.1 “信托基金协议下的定期任用”下（细则 4.9.2 针对征聘，而非任用）。</p> <p>(b) 款：条款移至细则 4.17.1 下。</p>
<p><b>新细则 4.9.3</b></p> <p>已批准项目中的定期工作人员征聘</p>		<p><b><u>细则 4.9.3-已批准项目中的定期工作人员征聘</u></b></p> <p><b><u>如根据已批准项目，需要某些专业类的服务或设立一般事务类和本国专业干事类的具体岗位，总干事可采用条例 4.9 和 4.10 中所界定的竞争方式，或比照适用附件三第五条(a)款规定的临时职位竞争性选拔程序，进行定期任用，不受初次定期任用时间长短的影响。</u></b></p>	<p>新条款规定，若免除征聘定期任用的项目工作人员的“标准”竞争性程序，适用于临时职位的竞争性选拔程序应当适用。</p> <p>当业务需求所迫时，这将加快征聘，同时仍保留竞争性选拔程序。</p> <p>项目中的定期任用并非终身任用这一事实，让该方式被认为合理（此类任用有时间限制，且不得转为连续或长期任用）。此外，此类任用仅限于相关项目下的服务（见下文的新细则 4.17.2）。</p>
<p><b>细则 4.9.3</b></p> <p>临时工作人员的征聘</p>	<p>细则 4.9.3-临时工作人员的征聘</p> <p>(a) 临时工作人员的选拔程序由总干事在附件三中作出规定。</p> <p>(b) 细则 4.9.1 “雇用同一家庭的成员”适用于临时工作人员。</p>	<p>细则 <del>4.9.4</del> <b>4.9.3</b>-临时工作人员的征聘</p> <p>(a) 临时工作人员的选拔程序由总干事在附件三中作出规定。</p> <p>(b) 细则 4.9.1 “雇用同一家庭的成员”适用于临时工作人员。</p>	<p>重新编号。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(c) 如根据信托基金或国际局与国家和区域知识产权局或成员国政府签订的协议，需要某些专业类的服务或设立一般事务类和本国专业干事类的具体职位，总干事无须采用竞争方式，即可进行任用。以此程序征聘的工作人员应依照《工作人员条例与细则》获得临时任用。</p> <p>(d) 根据信托基金协议任用的临时工作人员，在任期间不得申请填补国际局的任何空缺。</p> <p>(e) 信托基金协议下的工作完成后，相关临时工作人员至少在离职之日起 12 个月内不得为国际局雇用。</p>	<p><del>(c) 如根据信托基金或国际局与国家和区域知识产权局或成员国政府签订的协议，需要某些专业类的服务或设立一般事务类和本国专业干事类的具体职位，总干事无须采用竞争方式，即可进行任用。以此程序征聘的工作人员应依照《工作人员条例与细则》获得临时任用。</del></p> <p><del>(d) 根据信托基金协议任用的临时工作人员，在任期间不得申请填补国际局的任何空缺。</del></p> <p><del>(e) 信托基金协议下的工作完成后，相关临时工作人员至少在离职之日起 12 个月内不得为国际局雇用。</del></p>	<p>(c) 款：删除，因为与附件三的条款（“临时任用工作人员的选拔程序”）和新细则 4.16.2（“信托基金协议下的临时任用”）重复，并避免与细则 4.9.2 矛盾。</p> <p>(d) 款：删除，因为与条例 4.16(f) 矛盾，该条例规定“工作人员在任期间可作为外部候选人申请国际局的任何空缺……”</p> <p>(e) 款：删除，因为与条例 4.16(d) 重复，该条例规定“临时任用累计已达两年最长期限的，至少一年内不得重新被雇用为……临时工作人员。”</p>
<p><b>细则 4.9.4</b></p> <p>后备名单</p>	<p>细则 4.9.4-后备名单</p> <p>[……]</p>	<p>细则 <del>4.9.4</del> <u>4.9.5</u>-后备名单</p> <p>[……]</p>	<p>重新编号。</p>
<p><b>细则 4.10.1</b></p> <p>任用委员会的组成和议事规则</p>	<p>(a) 每个任用委员会由一名主席和三名成员组成，其职等不低于空缺岗位且不能为临时工作人员，均由总干事指定。三名成员中有一名应为人力资源管理部部长或授权代表。授权代表提名人选应列在名单上并发给工作人员理事会征求意见。剩余两名成员中，一名应为招聘经理，另一名应从工作人员理事会提交的名单中指定。主席和每名成员各有一票。主席和每名成员应有至少一名指定的候补者，一旦主席或任一成员无法履行委员会职责，候补者即应替补。</p> <p>[……]</p> <p>(c) 总干事应制定《任用委员会议事规则》。任用委员会的审议应保密。</p>	<p>(a) 每个任用委员会由一名主席和三名成员组成，其职等不低于空缺岗位且不能为临时工作人员，均由总干事指定。三名成员中有一名应为人力资源管理部部长或授权代表。授权代表提名人选应列在名单上并发给工作人员理事会征求意见。剩余两名成员中，一名应为招聘经理，另一名应从工作人员理事会提交的<b>至少包含四人</b>的名单中指定。主席和每名成员各有一票。主席和每名成员应有至少一名指定的候补者，一旦主席或任一成员无法履行委员会职责，候补者即应替补。</p> <p>[……]</p> <p>(c) 总干事应制定《任用委员会议事规则》。任用委员会的审议应保密。<u>《任用委员会议事规则》应由总干事在附件四中作出规定。</u></p>	<p>(a) 款：提供包含四人的名单，供总干事从中挑选一名成员和一名候补者，是遵守细则 4.10.1(a) 的最低要求，因此该条款要求提供至少四人的名单。</p> <p>(c) 款：文字修订。议事规则见附件四。</p>
<p><b>新细则 4.16.2</b></p> <p>信托基金协议下的临时任用</p>		<p><b>细则 4.16.2-信托基金协议下的临时任用</b></p> <p><b>信托基金协议下任用的工作人员可获得临时任用，但应仅限于相关信托基金协议下的服务。</b></p>	<p>新细则规定，信托基金协议下的临时任用应仅限于相关信托基金协议下的服务。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>新细则 4.16.3</b></p> <p>已批准项目中的临时任用</p>		<p><u>细则 4.16.3-已批准项目中的临时任用</u></p> <p><u>已批准项目中任用的工作人员可获得临时任用，但应仅限于相关项目下的服务。</u></p>	<p>新细则规定，已批准项目中的临时任用应仅限于相关项目下的服务。</p>
<p><b>新细则 4.17.1</b></p> <p>信托基金协议下的定期任用</p>		<p><u>细则 4.17.1-信托基金协议下的定期任用</u></p> <p><u>(a) 信托基金协议下的定期任用时长不超过三年，且不得转为连续任用，仅限于相关信托基金协议下的服务。</u></p> <p><u>(b) 信托基金协议下的定期工作人员在任期间，可作为外部候选人申请国际局的任何空缺。</u></p>	<p>该条款原为细则 4.9.2 的内容。此外，新条款规定信托基金协议下的定期任用应仅限于相关信托基金协议下的服务（即，不经竞争程序没有转至其他职位的可能）。</p>
<p><b>新细则 4.17.2</b></p> <p>已批准项目中的定期任用</p>		<p><u>细则 4.17.2-已批准项目中的定期任用</u></p> <p><u>已批准项目中的定期任用应仅限于相关项目下的服务。</u></p>	<p>新细则规定已批准项目中的定期任用应仅限于相关项目下的服务（即，不经竞争程序没有转至其他职位的可能）。</p>
<p><b>细则 5.1.1</b></p> <p>年假</p>	<p>(a) 临时工作人员在领取全薪期间可积存年假，但应符合关于特别假的规定；临时工作人员被不带薪停职的，不积存年假；</p> <p>[……]</p> <p>(c) 鉴于年假的目的在于每年提供一段休息时间，每年积存的年假中通常最多有 15 日可结转至下一历年。</p> <p>[……]</p> <p>(h) 未经总干事批准，不得召回在休年假的工作人员。被召回的工作人员，随后返回被召回地点继续休年假的，有权报销往返该地点的旅费。出于工作职责原因，上文(e)款无法适用有此情况的工作人员时，可休年假应结转至下一年。</p>	<p>(a) 临时工作人员在领取全薪期间可积存年假，<del>但应符合关于特别假的规定；</del> <b>休减薪或无薪特别假，或停职减薪或停薪的</b>临时工作人员被不带薪停职的，不积存年假；</p> <p>[……]</p> <p>(c) 鉴于年假的目的在于每年提供一段休息时间，每年积存的年假中通常最多有 15 日可结转至下一历年。</p> <p>[……]</p> <p>(h) 未经总干事批准，不得召回在休年假的工作人员。被召回的工作人员，随后返回被召回地点继续休年假的，有权报销往返该地点的旅费。出于工作职责原因，<del>上文(e)款无法适用有此情况</del> <b>未休的年假</b>的工作人员时，可休年假应结转至下一年，<b>尽管有上文(c)和(e)款规定。</b></p>	<p>(a) 款：被删除的条款（“应符合关于特别假的规定”）已没有必要，因为条例 5.2 规定休全薪特别假的工作人员可积存年假。新增条款（“减薪或无薪特别假”和“减薪”停职）确保分别与条例 5.2(c) 和细则 10.1.3(c) 一致。</p> <p>(h) 款：修订了最后一句，以澄清目的，并填补遗漏（对(c)款的新表述）。</p>
<p><b>细则 5.1.2</b></p>	<p>(a) 除(a)款外，条例 5.1 “年假”适用于临时工作人</p>	<p>(a) 除(a)款外，条例 5.1 “年假”适用于临时工作人</p>	<p>文字修订，以澄清细则 5.1.1 中适用或不适用于临时工</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
临时工作人员的年假	<p>员。</p> <p>(b) 细则 5.1.1 “年假”适用于临时工作人员，但须符合下列规定：</p> <p>(1) 全时临时工作人员每月可积存两日半的年假；</p> <p>(2) 临时工作人员在领取全薪期间可积存年假，但应符合关于特别假的规定；临时工作人员被不带薪停职的，不积存年假；</p> <p>(3) 休假须经核准，才可使用。如工作需要，可要求工作人员在总干事指定期间休假；</p> <p>(4) 其他条款中未具体规定的缺勤，应从相关临时工作人员积存的年假中扣除；如无积存年假，缺勤应视同未核准缺勤，相关临时工作人员不得领取缺勤期间的薪酬或津贴；</p> <p>(5) 除有特殊或迫切的情况，不得批准临时工作人员预支年假的请求。预支年假请求应转交人力资源管理部部长；</p> <p>(6) 任用期满时最多可折付 15 日的积存年假；如任用延长，可结转。</p>	<p>员。</p> <p>(b) <del>除(c)、(e)、(g)和(h)款外</del>，细则 5.1.1 “年假”适用于临时工作人员，但须符合此外，下列规定也应适用：</p> <p>(1) 全时临时工作人员每月可积存两日半的年假；</p> <p>(2) 临时工作人员在领取全薪期间可积存年假，但应符合关于特别假的规定；临时工作人员被不带薪停职的，<del>不积存年假。</del></p> <p><del>(3) 休假须经核准，才可使用。如工作需要，可要求工作人员在总干事指定期间休假。</del></p> <p><del>(4) 其他条款中未具体规定的缺勤，应从相关临时工作人员积存的年假中扣除；如无积存年假，缺勤应视同未核准缺勤，相关临时工作人员不得领取缺勤期间的薪酬或津贴。</del></p> <p><del>(5) 除有特殊或迫切的情况，不得批准临时工作人员预支年假的请求。预支年假请求应转交人力资源管理部部长；</del></p> <p><u>(3) (6)任用期满时最多可折付 15 日的积存年假；如任用延长，可结转。</u></p> <p><u>(4) 未经总干事批准，不得召回在休年假的临时工作人员。被召回的工作人员，随后返回被召回地点继续休年假的，有权报销往返该地点的旅费。尽管有上文第 3 项的规定，出于此情况未休的年假，如任用延长，应结转，或在任用期满时折付。</u></p>	<p>作人员的条款，并避免遗漏（见新增的第(4)项，该项与细则 5.1.1(h)款呼应）和重复（删除了(2)至(4)项，因为它们与适用于临时工作人员的细则 5.1.1(a)、(b)和(f)重复）。</p>
<p>细则 6.2.1</p> <p>医疗保险</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 为本条细则之目的，受养人应包括：</p> <p>(1) 配偶；</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 为本条细则之目的，受养人应包括：</p> <p>(1) 配偶；</p>	

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>(2) 管理手册 C 部分条例 3.2(d) 款与(f) 款中定义的受养子女；</p> <p>(3) 以下人员之一：受养父母、受养兄弟或受养姊妹。</p> <p>[……]</p>	<p>(2) 管理手册 C 部分条例 <del>3.2</del>(d) 款与(f) 款中定义的受养子女；</p> <p>(3) 以下人员之一：受养<u>父亲</u>、<u>受养母亲</u>、受养兄弟或受养姊妹。</p> <p>[……]</p>	<p>(b) 款第(2) 项：条例 3.2 已不存在。</p> <p>(b) 款第(3) 项：澄清“受养父母”的含义。</p>
<p><b>细则 6.2.2</b></p> <p>病假和长期患病特别假</p>	<p>(a) 工作人员因病或因意外不能履行职责，或因公共卫生措施不能上班，应依照下列规定准请病假：</p> <p>[……]</p> <p>(e) 长期病假和长期患病特别假</p> <p>[……]</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、租金补贴及流动和艰苦津贴如适用，应全额领取。</p> <p>[……]</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。[……]</p> <p>(h) 病假期间，无论全薪或半薪，均不应影响用以计算例常加薪、年假、回籍假和产假、终止任用赔偿金和回国补助金的工作年资。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 工作人员因病或因<u>受伤意外</u>不能履行职责，或因公共卫生措施不能上班，应依照下列规定准请病假：</p> <p>[……]</p> <p>(e) 长期病假和长期患病特别假</p> <p>[……]</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、<del>外派补助金</del>、租金补贴及<u>外地津贴和福利</u>流动和艰苦津贴如适用，应全额领取。</p> <p>[……]</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<u>长期患病特别假</u>的工作人员能够恢复工作，总干事可拒绝继续给予病假或<u>长期患病特别假</u>，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。[……]</p> <p>(h) 病假期间，无论全薪或半薪，均不应影响用以计算例常加薪、<del>年假、回籍假和产假</del>、终止任用赔偿金和回国补助金的工作年资。<u>工作人员在超过一个满月的病假期间，应正常积存年假，前提是其相关病假期间领取全薪。</u></p>	<p>(a) 款：同条例 6.2。</p> <p>(e) 款：删除“外派补助金”，以订正谬误（外派补助金将不适用于此类情形）。“流动和艰苦津贴”为“外地津贴和福利”所替代，以与条例 3.24 一致，鉴于该条例已被修订，以实施订正后的整套报酬。</p> <p>(g) 款第(1) 项：对长期患病特别假的表述有误，因此从条款中删除。</p> <p>(h) 款：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 删除对产假的表述，以订正谬误（产假不“累积工作年资”，因为产假时间为 16 周，无论工作年限/病假时间多长）。</li> <li>- 年假：当前条款（允许半薪病假期间积存年假）与工作人员细则 5.1.1(a)（仅允许领取全薪的工作人</li> </ul>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>细则 6.2.3</b></p> <p>产假</p>	<p>(a) 工作人员须请产假的：</p> <p>(1) 有权在医务顾问接受预产期医疗证明后，在预产期前六周开始休产假。预产期前休假并非必须，除非距离预产期只有两周；但如工作人员希望在预产期前 6 周至前两周期间继续工作，应提交关于其适宜继续工作的医学证明；</p> <p>[……]</p> <p>(c) 产假之后，经医务顾问根据医疗证明批准后方可恢复工作。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(a) 工作人员须请产假的：</p> <p>(1) 有权在医务顾问接受预产期医疗证明后，在<b>不得早于预产期前六周、且不晚于前两周</b>开始休产假。预产期前休假并非必须，除非距离预产期只有两周；但如工作人员希望在预产期前 6 周至前两周期间继续工作，应提交关于其适宜继续工作的医学证明；</p> <p>[……]</p> <p><del>(e)</del> 产假之后，经医务顾问根据医疗证明批准后方可恢复工作。</p> <p><u>(c)</u> <del>(d)</del> [……]。</p> <p><u>(d)</u> <del>(e)</del> [……]。</p>	<p>员积存年假) 和联合国共同制度下其他组织的做法矛盾。</p> <p>(a) 款：文字修订。</p> <p>(c) 款：删除不必要的条款。</p>
<p><b>细则 6.2.7</b></p> <p>临时工作人员的健康保护和保险</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 应准予临时工作人员休病假，但须遵守下列规定： [……]</p> <p>(3) 病假期间不应影响据以计算年假、产假和终止任用赔偿金的工作年资。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 应准予临时工作人员休病假，但须遵守下列规定： [……]</p> <p>(3) 病假期间不应影响据以计算年假、<del>产假</del>和终止任用赔偿金的工作年资。</p> <p>[……]</p>	<p>同细则 6.2.2(h)。</p>
<p><b>细则 7.3.9</b></p> <p>领取运输费权利的丧失</p>	<p>细则 7.3.9 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，可按比例调整搬家费，并要求工作人员返还。</p> <p>(b) 自工作人员按细则 7.3.6 享受搬家待遇之日起两年内未搬家的，或预计工作人员的工作持续时间不超过自家物品和随身物品到达之日起六个月的，国际局不支</p>	<p>细则 7.3.9 领取搬家费<b>或非随身行李费</b>权利的丧失</p> <p>(a) <u>有权领取搬家费的</u>工作人员，工作不满<b>一年或两年</b>辞职或辞职的，一般不给付<b>细则 7.3.7(e)规定的非随身行李费，或细则 7.3.6 的</b>搬家费。已经给付的，可按比例调整搬家费，并要求工作人员返还。</p> <p>(b) 自工作人员按细则 7.3.6 享受搬家待遇，<b>或按细则 7.3.7(e)享受非随身行李待遇</b>之日起两年内未搬家</p>	<p>填补细则 7.3.7(e) 下关于工作人员非随身行李待遇的空白。</p>



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	<p>付搬家费。</p> <p>(c) 自离职之日起两年内未搬家的，国际局不支付搬家费。配偶同为工作人员，且先离职者有权领取搬家费的，该权利自其配偶离职之日起两年内不得终止。</p>	<p><u>或运输非随身行李</u>的，或预计工作人员的工作持续时间不超过自家用物品和随身物品到达之日起六个月的，国际局不支付搬家费<u>或非随身行李费</u>。</p> <p>(c) <u>离职后</u>，自离职之日起两年内未搬家或<u>未运输非随身行李</u>的，<u>细则 7.3.6 规定的搬家待遇或 7.3.7(e) 的非随身行李待遇应停止</u>国际局不支付搬家费。配偶同为工作人员，且先离职者有权领取搬家费<u>或非随身行李费</u>的，该权利自其配偶离职之日起两年内不得终止。</p>	
<p><b>细则 8.1.1</b></p> <p>工作人员理事会</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 涉及工作人员福利和人事行政，尤其是关于任用、晋升和终止任用的原则问题时，以及涉及薪酬和待遇问题时，应与工作人员理事会协商。工作人员理事会有权代表工作人员向总干事提出有关上述问题的建议。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 涉及工作人员福利和人事行政，尤其是关于任用、晋升和终止任用的原则问题时，以及涉及薪酬和待遇问题时，应与工作人员理事会协商。工作人员理事会<b>有权代表工作人员向总干事提出有关上述问题的建议，并向协调委员会提交发言。</b></p> <p>[……]</p>	<p>正式确立当前允许工作人员理事会向协调委员会提交发言的做法。</p>
<p><b>细则 9.7.1</b></p> <p>临时工作人员的终止任用通知</p>	<p>(a) 终止任用临时任用期为六个月的工作人员的，应提前 30 日发出书面通知。终止任用临时任用期为六个月以下的工作人员的，应提前十个工作日发出书面通知。</p> <p>[……]</p>	<p>(a) 终止任用临时任用期为六个月<u>或以上</u>的工作人员的，应提前 30 日发出书面通知。终止任用临时任用期为六个月以下的工作人员的，应提前十个工作日发出书面通知。[……]</p>	<p>文字修订以填补遗漏。</p>
<p><b>细则 9.9.1</b></p> <p>离职回国补助金</p>	<p>[……]</p> <p>(h) 支付离职回国补助金时，应要求退職工作人员提供需从最后工作地点迁出的证明；</p> <p>(i) 退職工作人员应提供他们在最后工作地点以外的国家确立住所的证明，如该国移民、警察、税务或其他机关，在该国的联合国高级官员，或退職工作人员的新雇主出具的申明文件，或总干事认为满意的其他证明；</p> <p>(j) 退職工作人员可在离职生效之日起两年内申领离职回国补助金，领取权利逾期灭失；</p>	<p>[……]</p> <p>(h) 支付离职回国补助金时，应要求退職工作人员提供<b>书面证据，证明需已经从最后工作地点迁出，位于工作地点合理通勤范围以外，不考虑国界，且迁出并非临时性质</b>的证明；</p> <p>(i) <b>(h) 款所要求的书面证据可包括</b>退職工作人员应提供他们在最后工作地点以外的国家确立住所的证明，如该国移民、警察、税务或其他机关，在该国的联合国高级官员，或退職工作人员的新雇主出具的申明文件，或总干事认为满意的其他证明；</p>	<p>澄清离职回国补助金仅可支付给从最后工作地点迁出，并位于工作地点合理通勤范围以外，不考虑国家边界，且迁出并非临时性质的工作人员。</p>

条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
<p><b>附件一</b></p> <p>词汇表</p>	<p>[……]</p> <p>第 2 条-词汇表</p> <p>(a) 下列术语的定义如下:</p> <p>[……]</p> <p>(3) “语文工作岗位”指笔译员、口译员、审校和编辑担任的岗位。</p> <p>(4) “本国专业干事类工作人员[……]</p> <p>(5) “非总部干事”指常驻瑞士日内瓦以外的国际局干事,但另有指称的除外。</p> <p>(6) “计划主管”[……]。</p> <p>(7) “配偶”指一名与工作人员存在婚姻、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建立的主管部门的法律承认。</p>	<p>[……]</p> <p>第 2 条-词汇表</p> <p>(a) 下列术语的定义如下:</p> <p>[……]</p> <p><del>(3)</del> “语文工作岗位”指笔译员、口译员、审校和编辑担任的岗位。</p> <p><del>(4)</del> <b>(3)</b> “本国专业干事类工作人员”[……]</p> <p><del>(5)</del> “非总部干事”指常驻瑞士日内瓦以外的国际局干事,但另有指称的除外。</p> <p><del>(6)</del> <b>(4)</b> “计划主管”[……]。</p> <p><del>(7)</del> <b>(5)</b> “配偶”指一名与工作人员存在婚姻、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建立的主管部门的法律承认。</p>	<p>“语文工作岗位”的定义与条例 4.2(b)重复,该条例已经提供了定义。</p> <p>“非总部干事”的定义没有必要,因为该表述并未在《工作人员条例与细则》中使用。</p> <p>“同性”的表述更合适。[中文无改动——译注]</p>
<p><b>附件二</b></p> <p>薪酬和津贴</p>	<p>第 2 条 - 津贴</p> <p>(a) 语文津贴的适用数额为:</p> <p style="text-align: center;">瑞郎/年                      美元/年</p> <p>[……]</p> <p>(d) [……]</p> <p>(2) 没有受养配偶的一般服务类工作人员,一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹的津贴适用数额(依照条例 3.4(f)):</p> <p style="text-align: center;">瑞郎/年                      美元/年</p>	<p>第 2 条 - 津贴</p> <p>(a) 语文津贴的适用数额为:</p> <p style="text-align: center;">瑞郎/年                      美元/年 <u>(日内瓦)</u>                      <u>(纽约)</u></p> <p>[……]</p> <p><del>(d)</del> <b>(c)</b> [……]</p> <p>(2) 没有受养配偶的一般服务类工作人员,一名受养父母、一名受养兄弟或一名受养姊妹的津贴适用数额(依照条例 3.4(f)):</p>	<p>文字修订。</p>



条款	当前文本	建议文本/新文本	修订目的/修订说明
	[……]	<p style="text-align: center;">瑞郎/年                  美元/年 <u>(日内瓦)</u>                  <u>(纽约)</u></p> <p>[……]</p> <p><b><u>(4) 日内瓦和纽约以外工作地点适用的数额应置于 WIPO 内联网。</u></b></p>	
<p><b>附件三</b></p> <p>临时任用的选拔程序</p>	<p>[……]</p> <p><b>第 4 条</b></p> <p>国际局应大力招揽临时工作人员，确保候选人的多样性。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p><b>第 4 条</b></p> <p><b><u>在征聘临时工作人员时，</u></b>国际局应<b><u>努力</u></b>大力招揽临时工作人员，确保候选人的多样性。</p> <p>[……]</p>	<p>文字修订。</p>
<p><b>附件五</b></p> <p>适用于非全时工作人员的细则</p>	<p>第 1 条-非全时工作人员细则</p> <p>(a) 《工作人员条例与细则》适用于非全时工作人员，但应符合下述规定：</p> <p>(1) [……]；</p> <p>(2) [……]；</p> <p>(3) 适用条例 5.1（年假）、9.8（终止任用赔偿金）、9.9（离职回国补助金）和条例 9.12（死亡抚恤金）以及相关工作人员细则时，非全时工作人员的工作年限，应根据其在岗率按比例计算。</p> <p>(4) [……]。</p> <p>(5) [……]。</p>	<p>第 1 条-非全时工作人员细则</p> <p><del>(a)</del> 《工作人员条例与细则》适用于非全时工作人员，但应符合下述规定：</p> <p><del>(1)</del> <b><u>(a)</u></b> [……]；</p> <p><del>(2)</del> <b><u>(b)</u></b> [……]；</p> <p>(3) <b><u>(c)</u></b> 适用条例 5.1（年假）、9.8（终止任用赔偿金）、9.9（离职回国补助金）和条例 9.12（死亡抚恤金）以及相关工作人员细则时，非全时工作人员的工作年限，应根据其在岗率按比例计算。<b><u>但为计算终止任用赔偿金、离职回国补助金和死亡抚恤金的目的，条例 9.15 界定的离职补贴不应折算。</u></b></p> <p><del>(4)</del> <b><u>(d)</u></b> [……]；</p> <p><del>(5)</del> <b><u>(e)</u></b> [……]。</p>	<p>澄清计算终止任用赔偿金、离职回国补助金、死亡抚恤金和离职补贴的目的不是折算。</p>

[后接附件十三]

于 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日之间实施的对《工作人员细则》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><b>工作人员细则 11.5.3</b></p> <p>上诉至上诉委员会的程序</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 主席认为上诉明显不可接受或缺乏事实根据的，可指示秘书将上诉信递交总干事，仅供其参考。</p> <p>(d) 上诉委员会受理了该上诉的，可以以无法接受或缺乏事实根据为由立刻驳回，或裁定适用以下所规定的程序。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(c) 主席认为上诉明显不可接受或缺乏事实根据的，<b>在由上诉委员会根据下文(d)款审议之前</b>，可指示秘书将上诉信递交总干事，仅供其参考。</p> <p>(d) 上诉委员会受理了该上诉的，可以以无法接受或缺乏事实根据为由<b>建议总干事</b>立刻驳回，或裁定适用以下所规定的程序。</p> <p>[……]</p>	<p>生效日期：2016 年 1 月 1 日。</p> <p>避免与《工作人员细则》11.5 规定的 WIPO 上诉委员会作为咨询机构的职责矛盾。</p>
<p><b>工作人员细则 4.16.1</b></p> <p>试用期间</p>	<p>(a) 初次临时任用期为 6 至 12 个月的工作人员，试用期为两个月。初次临时任用期不足 6 个月的，试用期为一个月。</p> <p>(b) 试用期间，任何一方均可随时终止合同。</p>	<p><del>(a) 初次临时任用期为 6 至 12 个月的工作人员，试用期为两个月。初次临时任用期为<b>三个月或以上但</b>不足 6 个月的，试用期为一个月。</del></p> <p><del>(b) 试用期间，任何一方均可随时终止合同。</del></p>	<p>生效日期：2016 年 3 月 1 日。</p> <p>(a) 款：明确规定试用期仅适用于三个月或以上的初次临时任用。如本组织考虑将初次临时任用期延长一或两个月，有关“临时工作人员的效绩评估”的《办公指令》将适用。</p> <p>(b) 款：删除，因为适用的通知期已规定在《工作人员细则》9.6.1 “临时工作人员的辞职通知”和《工作人员细则》9.7.1 “临时工作人员的终止任用通知”中。</p>

[附件和文件完]