

世界知识产权组织协调委员会

第七十四届会议（第48次例会）
2017年10月2日至11日，日内瓦

《工作人员条例与细则》修正案

总干事编拟的文件

目 录

文件 WO/CC/74/4 各章标题

- 一、导 言
- 二、将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例》修正案（供批准）
- 三、将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》及相关附件修正案（供通知）
- 四、于 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间实施的《工作人员细则》及相关附件的修正（供通知）
- 五、工作人员条例 3.25 - 特别加薪

附 件

- | | |
|-----|--------------------------------------------------------|
| 附件一 | 将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例》拟议修正案 |
| 附件二 | 将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》及相关附件修正案 |
| 附件三 | 于 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日之间实施的《工作人员细则》及相关附件的修正 |
| 附件四 | 产权组织总部外办公地流动政策 |

一、 导 言

1. 现将对《工作人员条例》和《工作人员细则》及相关附件的修正案提交产权组织协调委员会，分别供批准和通知。

2. 这些修正案是作为《工作人员条例与细则》持续审查的一部分提出的。这种持续审查使产权组织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。《工作人员条例》的拟议修正案中仅有两项（实行征聘奖励，以及高等教育教育补助金过渡措施），《工作人员条例》的拟议修正案中仅有一项（给所有临时工作人员 16 周应享产假），可能导致工作人员费用增加，但后者升幅很小。鉴于本组织努力确保工作人员费用得到控制，其余全部修订对费用不产生影响。

二、 将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例》修正案（供批准）

3. 将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例》拟议修正案见附件一。现将主要修正解释如下。

条例 3.5 - 起薪

4. 鉴于产权组织在高度专业领域征聘候选人面临的困难，也为了使本组织在就业市场上更具吸引力和竞争力，建议修正工作人员条例 3.5，以便按照国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）在其 2015 年报告中建议¹、联合国大会（联大）在 2015 年 12 月 23 日第 70/244 号决议中批准²的那样，实行征聘奖励。

5. 根据公务员制度委员会的建议和联大决议，征聘奖励将只在本组织未能征聘到有适当资格的人员情况下，支付给高度专业化领域的专家，且征聘奖励不超过初次任用时每年年基薪净额（即无作地点差价调整数的基薪）的 25%（产权组织初次任用不超过两年）。

条例 12.5 - 过渡措施

6. 在 2016 年 10 月 3 日至 11 日举行的第七十三届会议（第 47 次例会）上，产权组织协调委员会批准了必要的工作人员条例修正案，以实施对专业及以上职类工作人员共同制度整套报酬的修改。其中一些修正涉及教育补助金方案（见文件 W0/CC/73/3 和 W0/CC/73/7）。

7. 具体而言，修正了工作人员条例 3.14(b)，对就读高等教育的子女享受教育补助金设定了额外的限制。以前，补助金支付到子女完成四年高等教育，而修正后的条例规定，从 2017/2018 学年开始，补助金将支付到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（以先发生者为准）。

¹ 见 A/70/30（“国际公务员制度委员会 2015 年报告”），第二部分（“审查共同制度整套报酬办法”），第 271 段和第 279 段(c)项：

“271. 委员会决定核准有关组织未能吸引适当资格的人员情况下，通过支付奖金的方式来征聘高度专业领域的专家。这种招募不应超过商定合同年基薪的 25%。各组织需要定期向筹委会报告给予额外奖励的情况。委员会将在实施之日起三年后评估该计划。”

“279. 委员会决定向大会建议：[……](c)有关组织在未能征聘到有适当资格的人员情况下，采用支付奖金的方式来征聘高度专业领域的专家。这种征聘奖励不应超过商定合同年基薪的 25%。各组织需要定期向筹委会报告给予额外奖励的情况。委员会将在实施之日起三年后评估该计划；”

² 见 A/RES/70/244（“联合国共同制度：国际公务员制度委员会的报告”），第三部分（“审查共同制度整套报酬办法”），第 53 段：

“[联合国大会]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情况下，采用支付奖金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”。

8. 这样，子女在 2014/15 或者之后开始高等教育的工作人员，从 2017/2018 学年开始，可能会完全失去一或两年高等教育的教育补助金资格。工作人员在 2016 年 10 月获知工作人员条例 3.14(b) 的修正案之前，已经让子女就读两或三年学制高等教育的，如果当时得知由于后来的修正，他们将失去本组织为高等教育第三和（或）第四年提供的财务支助，可能会作出不同的决定。

9. 对于用不到四年取得第一个高等教育学位，然后接受进一步高等教育的子女，考虑到教育费用，工作人员的财务损失可能非常大，而且这种损失的影响可能很严重，尤其是对于只有一份收入的家庭、有多个子女的家庭，以及（或者）有其他财务支出的家庭。

10. 因此，根据善意和公平原则，建议在工作人员条例 12.5 中新增一项过渡措施，以减轻失去教育补助金资格的重大影响。

11. 拟议的过渡措施在范围和时间上都有限。第一，它只涉及得知 2016 年 10 月产权组织协调委员会批准的工作人员条例 3.14(b) 修正案之前，决定让子女就读四年以下学制第一个高等教育学位的工作人员。换言之，不涉及子女在 2017/2018 年或之后开始或者将开始高等教育的工作人员，也不涉及子女在 2017/2018 年或之后，在未获得此前就读的四年以下学制学位的情况下，开始或者将开始就读新的高等教育学位的工作人员。第二，将限于发放子女获得第一个高等教育学位的学年之后再多一年的教育补助金。

12. 根据评估，仅有 18 名工作人员和 19 名子女可能属于拟议过渡措施的范围，而且这项措施的费用估计约为 19 万美元。这一数字是把根据新方案，每名有资格的工作人员可在 2016/2017 学年领取的教育补助金数额相加得出的。概算依据的假设是，在过渡措施覆盖的学年，这些数额不变。很明显，对于每名有资格的工作人员，视工作人员为该学年支付的实际费用（如果有），这项措施的费用可能高，也可能低。如果子女在获得第一个高等教育学位后选择不再开始新的高等教育，或者在完成第一个高等教育学位前就读新的学习课程，或者工作人员不再为产权组织雇用，也可能没有费用。

其他修正案

13. 还对下列条例提出了其他不太实质性的修正案（如更正错误和（或）澄清条款），详见附件一。

- 条例 3.2 - 受扶养人
- 条例 3.3 - 专业及以上职类工作人员的扶养津贴
- 条例 3.4 - 一般事务类和本国专业干事类工作人员的扶养津贴
- 条例 3.14 - 教育补助金
- 条例 3.24 - 外地津贴和福利
- 条例 5.2 - 特别假
- 条例 9.15 - 离职补贴
- 条例 9.16 - 预支年假扣还
- 条例 12.5 - 过渡措施

14. 请产权组织协调委员会批准文件 WO/CC/74/4 附件一中所列的将于 2018 年 1 月 1 日生效的工作人员条例修正案。

三、 将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》及相关附件修正案（供通知）

15. 将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》及相关附件的修正案见附件二。现将主要修正总结如下。

细则 1.3.2 至 1.3.7 - 工作时间，弹性工作时间，固定工作时间，核准缺勤，未经核准的缺勤和特殊工作时数

16. 细则 1.3.3（“弹性工作时间”）和 1.3.4（“固定工作时间”）将被删除，细则 1.3.2（“工作时间”）、1.3.5（“核准缺勤”）、1.3.6（“未经核准的缺勤”）和 1.3.7（“特殊工作时数”）将被修正，以根据产权组织时间管理问题工作组的报告和建议，实施工作时间安排改革。

细则 6.2.7 - 临时工作人员的健康保护和保险

17. 目前，服务时间六个月以下的临时工作人员无资格享受产假，服务时间至少六个月、不足 12 个月的临时工作人员，根据服务长短，按比例享受产假。将对细则 6.2.7 进行修正，使所有临时工作人员不论服务长短，均能享受 16 周产假。

其他修正案

18. 还将对下列细则和附件进行其他不太实质性的修正（如文字修改、删除一项不必要规定和（或）澄清条款），详见附件二。

- 细则 3.14.2 - 资格限制
- 细则 3.14.3 - 教育补助金数额
- 细则 5.3.1 - 回籍假
- 细则 7.2.5 - 旅行条件
- 细则 7.3.4 - 有资格享受由国际局承担旅行或搬家费用的受扶养人以及有资格享受安置补助金的受扶养人
- 细则 9.16.1 - 临时工作人员的预支年假扣还
- 细则 10.1.1 - 纪律措施
- 细则 11.4.2 - 对绩效考核异议的行政解决
- 附件二 - 薪酬和津贴

19. 请产权组织协调委员会注意文件 WO/CC/74/4 附件二中所列的将于 2018 年 1 月 1 日生效的工作人员细则及相关附件的修正案。

四、 于 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间实施的《工作人员细则》及相关附件的修正（供通知）

20. 《工作人员细则》及相关附件的下列修正已于 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间实施，详见附件三。

附件二 - 薪酬和津贴 (第 36/2016 号信息通知)

21. 修正了《工作人员条例与细则》附件二第 2 条(d)项 (“津贴”), 按公务员制度委员会在其第八十三届会议上批准的那样, 更新日内瓦一般事务类工作人员的扶养津贴数额, 2016 年 9 月 1 日起生效。

工作人员细则 11.5.1 - 上诉委员会 (第 37/2016 号信息通知)

22. 修正了工作人员细则 11.5.1, 使产权组织上诉委员会今后将有八名正式成员, 而不是四名正式成员、四名候补成员。这项修正将有助于避免或有助于处理利益冲突, 减轻成员案量, 确保成员更具代表性和多样性。

工作人员细则 5.1.1 和 5.1.2 - 年假和临时工作人员的年假 (第 42/2016 号信息通知)

23. 修正了工作人员细则 5.1.1 和 5.1.2, 2017 年 1 月 1 日起生效。对第一条做了技术性更正, 从第二条中删除了一项规定, 使临时工作人员累积年假的期限是日历年的年底。

24. 请产权组织协调委员会注意文件 WO/CC/74/4 附件三中所列的于 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间实施的工作人员细则及相关附件的修正。

五、 工作人员条例 3.25 - 特别加薪

25. 在 2016 年 10 月 3 日至 11 日举行的第七十三届会议 (第 47 次例会) 上, 产权组织协调委员会批准了新的工作人员条例 3.25 (“特别加薪”), 2017 年 1 月 1 日起生效。

26. 在此方面, 协调委员会还:

“要求秘书处协调委员会 2017 年例会前制定全面的工作人员流动政策, 供委员会审查特别加薪的使用, 并就保留还是删除新条例 3.25 作出决定。”³

27. 工作人员条例 3.25 旨在为调动至驻外办事处的工作人员提供经济激励, 其内容如下:

“(a) 总干事可批准从总部调派至相同职等员额, 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。

“(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。

“(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。

“(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。

“(e) 本条例不适用于临时工作人员。”

³ 见产权组织协调委员会通过的 2016 年 12 月 16 日的报告 (文件 WO/CC/73/7) 第 71 段第(ii)项。

28. 实施工作人员条例 3.25 的办公指令进一步将津贴限为：工作人员调至 H 类工作地点的（纽约除外：无津贴），相当于一个职级的数额；调至 A 类工作地点的，两个职级；调至 B 类至 E 类工作地点的，三个职级。

29. “产权组织总部外办公地流动政策”于 2017 年 6 月发布，现作为附件四附于本文件。

30. 由于工作人员条例 3.25 于 2017 年 1 月 1 日生效，目前未向任何工作人员授予特别加薪。

31. 请产权组织协调委员会注意附件四“产权组织总部外办公地流动政策”。

32. 请产权组织协调委员会在《产权组织工作人员条例》中保留工作人员条例 3.25。

[后接附件]

将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例》拟议修正案

| 条款 | 现行案文 | 拟议的新案文 | 修正目的/修正说明 |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <p>条例 3.2</p> <p>受扶养人</p> | <p>(b) “受扶养子女”指主要由工作人员持续抚养、未满 18 岁的儿童；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。但如子女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。在满足上述抚养、年龄、就读或失能条件的前提下，受扶养子女可以是：</p> <p>[……]</p> <p>(d) “受扶养父母、兄弟或姊妹”指工作人员的父母、兄弟或姊妹，其一半以上的财务资源由工作人员提供，且该数额不低于条例 3.3(f)或 3.4(d)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>(b) “受扶养子女”指主要由工作人员持续抚养、未满 18 岁的儿童；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。但如子女有残疾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。在满足上述抚养、年龄、就读或残疾失能条件的前提下，受扶养子女可以是：</p> <p>[……]</p> <p>(d) “受扶养父母、兄弟或姊妹”指工作人员的父母、兄弟或姊妹，其一半以上的财务资源由工作人员提供，且该数额不低于条例 3.3(f)或 3.4(d)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。但如兄弟或姊妹有残疾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>修正条款，以确保与《残疾人权利公约》的用语保持一致，并且（或者）避免使用可能被认为是污名化的语言。</p> |
| <p>条例 3.3</p> <p>专业及以上职类工作人员的扶养津贴</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 除上文(b)或(c)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；</p> <p>(e) 上文(b)和(c)款所述之子女津贴如因上文(d)款规定的残疾子女津贴数额而增加，[……]；</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 除上文(b)或(c)款所规定的应付金额，工作人员可就每一名被认定有为身体或精神终生或预料长期残疾失能的子女领取附件二中规定的数额；</p> <p>(e) 上文(b)和(c)款所述之子女津贴如因上文(d)款规定的有残疾子女津贴数额而增加，[……]；</p> <p>[……]</p> | <p>同上。</p> |
| <p>条例 3.4</p> <p>一般事务类和本国专业干事类工作人员的扶养津贴</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 除上文(b)或(c)款规定的应付数额外，就每一名身体或精神终生或预料长期失能的子女，每年领取附件二规定的数额；</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 除上文(b)或(c)款所规定的应付数额外，就每一名被认定有身体或精神终生或预料长期残疾失能的子女，每年领取附件二中规定的数额；</p> | <p>同上。</p> |

| 条款 | 现行案文 | 拟议的新案文 | 修正目的/修正说明 |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>条例 3.5</p> <p>起薪</p> | <p>[……]</p> <p>(a) 按照固定期限合同任用的工作人员，薪酬应为所属职等的起始薪酬，除非总干事认为工作人员的经验和其他资历，相对于其员额要求的职责和责任，应获得该职等的更高职级。</p> <p>(b) 上文(a)款不适用于机构间协议框架下的任用。</p> <p>(c) 本条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 3.5.1“临时工作人员起薪”另有规定的除外。</p> | <p>[……]</p> <p>(a) 按照固定期限合同任用的工作人员，薪酬应为所属职等的起始薪酬，除非总干事认为工作人员的经验和其他资历，相对于其员额要求的职责和责任，应获得该职等的更高职级。</p> <p>(b) 上文(a)款不适用于机构间协议框架下的任用。</p> <p>(c) <u>本组织在未能征聘到高度专业领域有适当资历的候选人的情况下，总干事可以授权采用支付奖金的方式来征聘此种领域的专家，其条件和程序在办公指令中作出规定。征聘奖励的数额不应超过初次任用时每年年基薪净额的 25%。</u></p> <p>(d) 本条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 3.5.1“临时工作人员起薪”另有规定的除外。</p> | <p>新增条款，以实施联大在 2015 年 12 月 23 日通过的第 70/244 号决议（“联合国共同制度：国际公务员制度委员会的报告”）中批准的公务员制度委员会的建议。</p> <p>见决议第三节第 53 段：“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情况下，采用支付奖金方式来征聘高度专业化领域的专家[……]；”</p> |
| <p>条例 3.14</p> <p>教育补助金</p> | <p>[……]</p> <p>(c) 任何职类的工作人员，无论是否在本国工作或居住，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不得与上文(a)款规定的补助金累加计算。</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</p> <p>(c) 任何职类的工作人员，无论是否在本国工作或居住，如有子女因残疾身体或精神失能无法在普通教育机构求学，需要接受专门特殊教育或训练，或虽在普通教育机构求学，但需要接受专门特殊教育或训练以助其克服残疾失能，则可领取特殊教育补助金。特殊教育补助金数额不得与上文(a)款规定的补助金累加计算。</p> <p>[……]</p> | <p>修正条款，以确保与《残疾人权利公约》的用语保持一致，并且（或者）避免使用可能被认为是污名化的语言。</p> |
| <p>条例 3.24</p> <p>外地津贴和福利</p> | <p>(a) 外地津贴和福利应依照办公指令发放。办公指令由总干事根据公务员制度委员会颁布的条件和程序制定。</p> <p>(b) 津贴的水平应由公务员制度委员会确定。</p> | <p>(a) 外地津贴和福利应依照办公指令发放。办公指令由总干事根据公务员制度委员会颁布的条件和程序制定。</p> <p>(b) 津贴的水平应由公务员制度委员会确定。</p> | <p>外地津贴和福利包括流动激励措施、艰苦条件津贴和不带家属艰苦条件津贴。</p> <p>根据这些津贴的宗旨，艰苦条件津贴和不带家属艰苦条件津贴应支付给派到 B 到 E 类工作地点和（或）被定为不带家属工作地点的所有工作人员，包括临时工作人</p> |

| 条款 | 现行案文 | 拟议的新案文 | 修正目的/修正说明 |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| | (c) 本条例不适用于临时工作人员。 | (c) 本条例不适用于临时工作人员。 | 员。 |
| <p>条例 5.2</p> <p>特别假</p> | <p>[……]</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且缴费年数满 25 年的工作人员，或年满该年龄且两年之内缴费年数即满 25 年的工作人员的工作人员的养恤金福利。</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</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且通常情况下不超过两年缴费年数即满 25 年的工作人员，或年满该年龄且通常情况下不超过两年之内缴费年数即满 25 年的工作人员的工作人员的养恤金福利。出于养恤金目的批准的无薪特别假不得超过两年。</p> <p>[……]</p> | 修正条款，以允许两年之内即年满提前退休年龄，或年满该年龄，但两年之内达不到缴费年数满 25 年的工作人员，可以为养恤金目的被给予无薪特别假。 |
| <p>条例 9.15</p> <p>离职补贴</p> | <p>(a) “离职补贴”为依照条例 9.8、9.9 和 9.12 离职后计算任何应付款项的基础，其数额根据以下规定确定：</p> <p>[……]</p> <p>(3) 对于专业及以上职类工作人员，离职补贴为条例 3.1(a)定义的薪酬，不含工作地点差价调整数。仅为计算依照工作人员条例 9.2(a)(5)、9.4 和 9.8(a)(6)应付的终止任用赔偿金的目的，总干事可酌情决定计入工作地点差价调整数。</p> <p>[……]</p> | <p>(a) “离职补贴”为依照条例 9.8、9.9 和 9.12 离职后计算任何应付款项的基础，其数额根据以下规定确定：</p> <p>[……]</p> <p>(3) 对于专业及以上职类工作人员，离职补贴为条例 3.1(a)定义的薪酬，不含工作地点差价调整数。仅为计算依照工作人员条例 9.2(a)(5) 和 9.4 和 9.8(a)(6)应付的终止任用赔偿金的目的，总干事可酌情决定计入工作地点差价调整数。</p> <p>[……]</p> | 技术性更正，以澄清该条款，避免可能的误读。 |
| <p>条例 9.16</p> <p>预支年假扣还</p> | 离职工作人员的已休年假超出工作年限允许的年假天数的，离职的工作人员应对国际局作出补偿。补偿方式可以是支付现金，也可以由国际局从应支付给工作人员的款项中扣除，数额相当于多休假期间领取的任何报酬，包括津贴和其他款项。但经查明有特殊或迫切理由的，总干事可免除这项要求。本条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 9.16.1 “临时工作人员的预支年假扣还”另有规定者除外。 | 离职工作人员的已休年假超出工作年限允许的年假天数的，离职的工作人员应对国际局作出补偿。补偿方式可以是支付现金，也可以由国际局从应支付给工作人员的款项中扣除，数额相当于多休假期间领取的任何报酬，包括津贴和其他款项。但经查明有特殊或迫切理由的，总干事可免除这项要求。 本条例及其细则规定的事项不适用于临时工作人员，但细则 9.16.1 “临时工作人员的预支年假扣还”另有规定者除外。 | 删除本条例最后一句，因为如工作人员细则 9.16.1 所示，本条例不适用于临时工作人员。 |

| 条款 | 现行案文 | 拟议的新案文 | 修正目的/修正说明 |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>条例 12.5</p> <p>过渡措施</p> | <p>[……]</p> <p>(1) [……]。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。</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</p> <p>(1) [……]。除过渡津贴外，工作人员可就每一名被认定<u>有</u>为身体或精神终生或预料长期<u>残疾</u>失能的子女领取附件二中规定的数额。</p> <p>[……]</p> <p><u>(o) 尽管有条例 3.14(b) 的规定，工作人员的子女在 2016/2017 学年或 2017 学年接受高等教育，并且在不到四年后因为该高等教育而获得第一个高等教育学位的，应有权在子女获得第一个高等教育学位的学年之后领取最后一年教育补助金，但不超过子女年满 25 岁的那个学年，条件是符合所有其他资格要求。工作人员子女在 2017/2018 学年或之后开始就读新的高等教育学位、但未取得原先就读的短于四年的学位的。本项措施对其不适用。</u></p> | <p>修正 (1) 项，以确保与《残疾人权利公约》的用语保持一致，并且（或者）避免使用可能被认为是污名化的语言。</p> <p>增加新的 (o) 项，以减轻丧失教育补助金资格对某些工作人员的影响。这些工作人员在获知协调委员会 2016 年 10 月批准的工作人员条例 3.14(b) 修正案之前，已决定让子女就读短于四年的第一个高等教育学位。</p> |

[后接附件二]

将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》及相关附件修正案

| 条款 | 现行案文 | 新案文 | 修正目的/修正说明 |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <p>细则 1.3.2</p> <p>工作时间</p> | <p>(a) 经批准，工作人员可选择采用固定或弹性工作时间制，具体由办公指令规定。</p> <p>(b) 采用弹性工作时间制的任何工作人员，在符合细则 1.3.3 和相关程序的情况下，每周工作时间为 30 至 56 小时。在弹性工作时间制中，如细则 1.3.3 之规定，每日工作时间为至少四个半小时。</p> <p>(c) 采用固定工作时间制（细则 1.3.4）的任何工作人员，每周工作时间为 40 小时，不含午餐时间。在固定工作时间制中，如细则 1.3.4 之规定，每日工作时间为八小时。</p> <p>(d) 尽管有 (a)、(b) 和 (c) 款之规定，一旦工作需要，任何工作人员都应到岗。</p> <p>(e) 凡滥用《工作人员条例与细则》或相关办公指令中有关工作时间的程序的，依照第十章的纪律措施予以惩处。</p> | <p><u>(a) 除正式批准的例外以外：</u></p> <p><u>(1) 全时工作人员每周工作五天共 40 个小时；</u></p> <p><u>(2) 核心时间为每天 10:00 至 16:00，含不计为工作时间的最短 30 分钟、最长两个小时的午餐时间；</u></p> <p><u>(3) 每天可能的工作时段范围为 7:00 至 20:00。</u></p> <p><u>(b) 视组织需求，经过既定批准程序，工作人员可以采用弹性工作安排。各类弹性工作安排及其批准程序由办公指令规定。</u></p> <p><u>(c) 不采用弹性工作安排的工作人员应遵守统一工作时数。</u></p> <p>(a) 经批准，工作人员可选择采用固定或弹性工作时间制，具体由办公指令规定。</p> <p>(b) 采用弹性工作时间制的任何工作人员，在符合细则 1.3.3 和相关程序的情况下，每周工作时间为 30 至 56 小时。在弹性工作时间制中，如细则 1.3.3 之规定，每日工作时间为至少四个半小时。</p> <p>(c) 采用固定工作时间制（细则 1.3.4）的任何工作人员，每周工作时间为 40 小时，不含午餐时间。在固定工作时间制中，如细则 1.3.4 之规定，每日工作时间为八小时。</p> <p>(d) 尽管有 <u>上文 (a) 至、(b) 和 (c) 款的</u> 之规定，一旦工作需要，任何工作人员都应到岗。</p> <p>(e) 凡滥用 <u>《工作人员条例与细则》或相关办公指令中有关工作时间的规则</u>和程序的，<u>可以按</u>依照第十章的<u>规定启动纪律程序</u>，以的纪律措施予以惩处。</p> | <p>修正细则，以根据时间管理问题工作组的报告和建议，实施工作时间安排改革。</p> |

| 条款 | 现行案文 | 新案文 | 修正目的/修正说明 |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <p>细则 1.3.3</p> <p>弹性工作时间</p> | <p>细则 1.3.3 - 弹性工作时间</p> <p>(a) 采用弹性工作制的任何工作人员，每个工作日的在岗时间应：</p> <p>(1) 包括 9:15 至 11:45 和 14:15 至 16:15 这两个“核心时段”，总计四个半小时，</p> <p>(2) 最少为四个半小时（除非根据细则 1.3.5 请假获批），但不早于 7:00 和晚于 20:00，不含午餐时间。午餐时间至少为 30 分钟。</p> <p>(b) 采用弹性工作制的程序应在办公指令中作出规定。</p> | <p>细则 1.3.3 - 弹性工作时间</p> <p>(a) 采用弹性工作制的任何工作人员，每个工作日的在岗时间应：</p> <p>(1) 包括 9:15 至 11:45 和 14:15 至 16:15 这两个“核心时段”，总计四个半小时，</p> <p>(2) 最少为四个半小时（除非根据细则 1.3.5 请假获批），但不早于 7:00 和晚于 20:00，不含午餐时间。午餐时间至少为 30 分钟。</p> <p>(b) 采用弹性工作制的程序应在办公指令中作出规定。</p> | <p>删除细则，以根据时间管理问题工作组的报告和建议，实施工作时间安排改革。</p> |
| <p>细则 1.3.4</p> <p>固定工作时间</p> | <p>细则 1.3.4 - 固定工作时间</p> <p>采用固定工作时间的任何工作人员，每日工作时间为八小时，不含午餐休息时间，时间安排由其与其主管商定。时间安排应遵守固定工作时间的“核心时段”，即 9:15 至 12:00 和 14:15 至 17:00。午餐休息时间应至少为 30 分钟。</p> | <p>细则 1.3.4 - 固定工作时间</p> <p>采用固定工作时间的任何工作人员，每日工作时间为八小时，不含午餐休息时间，时间安排由其与其主管商定。时间安排应遵守固定工作时间的“核心时段”，即 9:15 至 12:00 和 14:15 至 17:00。午餐休息时间应至少为 30 分钟。</p> | <p>同上。</p> |
| <p>细则 1.3.5</p> <p>核准缺勤</p> | <p>细则 1.3.5 - 核准缺勤</p> <p>属于以下情况的，不到办公场所应视为核准缺勤，相关条件在办公指令中规定：</p> <p>(a) 因公干或参加获批培训而缺勤；</p> <p>(b) 因就医而缺勤；</p> <p>(c) 因特殊和重要原因而缺勤；</p> <p>(d) 因请假获批而缺勤。</p> | <p>细则 1.3.3 1.3.5 - 核准缺勤</p> <p>属于以下情况的，不到办公场所应视为核准缺勤，相关条件由在办公指令中规定：</p> <p>(a) 因公干或参加获批培训而缺勤；</p> <p>(b) 因就医而缺勤；</p> <p>(c) 因特殊和重要原因而缺勤；</p> <p>(d) <u>因正式批准的弹性工作安排而缺勤；</u></p> <p><u>(e)</u> 因请假获批而缺勤。</p> | <p>修正细则，以根据时间管理问题工作组的报告和建议，实施工作时间安排改革。</p> |

| 条款 | 现行案文 | 新案文 | 修正目的/修正说明 |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <p>细则 1.3.6</p> <p>未经核准的缺勤</p> | <p>细则 1.3.6 - 未经核准的缺勤</p> <p>(a) 未经核准的缺勤指在要求出勤时缺勤，及缺勤超过细则 1.3.5(c)所允许因特殊和重要原因而缺勤的最长时间。</p> <p>(b) 未核准缺勤的，可以按第十章的规定启动纪律程序，以纪律措施进行惩处。</p> | <p>细则 1.3.41.3.6 - 未经核准的缺勤</p> <p>(a) 未经核准的缺勤指在要求出勤时缺勤，及缺勤超过细则 1.3.5(c)所允许因特殊和重要原因而缺勤的最长时间。</p> <p>(b) 未核准缺勤的，可以按第十章的规定启动纪律程序，以纪律措施进行惩处。</p> | <p>同上。</p> |
| <p>细则 1.3.7</p> <p>特殊工作时数</p> | <p>细则 1.3.7 - 特殊工作时数</p> <p>(a) 如工作需要或职位性质特殊，总干事可以规定一或多个、甚至全体工作人员在固定或不固定限期内采用特殊工作时数。</p> <p>(b) 特殊工作时数应比照纳入有关弹性工作时数或固定工作时数的规定。</p> | <p>细则 1.3.51.3.7 - 特殊工作时数</p> <p>(a) 如工作需要或职位性质特殊，总干事可以规定一或多个、甚至全体工作人员在固定或不固定限期内采用特殊工作时数。</p> <p>(b) 特殊工作时数应比照纳入有关弹性工作时数或固定工作时数的规定。</p> | <p>同上。</p> |
| <p>细则 3.14.2</p> <p>资格限制</p> | <p>(a) [……]</p> <p>(5) [……](ii) 条例 3.14(c) 所述之残疾子女的特殊教育或培训。</p> <p>[……]</p> | <p>(a) [……]</p> <p>(5) [……](ii) 条例 3.14(c) 所述之有残疾子女的专门特殊教育或培训。</p> <p>[……]</p> | <p>修正条款，以确保与《残疾人权利公约》的用语保持一致，并且（或者）避免使用可能被认为是污名化的语言。</p> |
| <p>细则 3.14.3</p> <p>教育补助金数额</p> | <p>[……]</p> <p>(g) 细则 3.14.2(a)(5)(i) 所述之之以母语授课的学费和/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。</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</p> <p>(g) 细则 3.14.2(a)(5)(i) 所述之学习之之以母语授课的学费和/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。</p> <p>[……]</p> | <p>文字更正，与条例 3.14(e) 和细则 3.14.2(a)(5)(i) 取得一致。</p> |
| <p>细则 5.3.1</p> <p>回籍假</p> | <p>[……]</p> <p>(k) 在符合第七章各项规定的前提下，获准休回籍假的工作人员有权为本人获得路程假，并有权报销本人及有资格受抚养人的旅费，用于从正式工作地点到被认定籍贯地的往返旅行，或在不增加国际局开支的前提</p> | <p>[……]</p> <p>(k) 在符合第七章各项规定的前提下，获准休回籍假的工作人员有权为本人获得路程假，并有权报销本人及有资格家庭成员受抚养人的旅费，用于从正式工作地点到被认定籍贯地的往返旅行，或在不增加国际局开</p> | <p>技术性更正，以反映工作人员细则 7.3.4(a) 的规定，即配偶不必是受抚养人也有资格享受回籍假。</p> |

| 条款 | 现行案文 | 新案文 | 修正目的/修正说明 |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>下，从正式工作地点到同一国家内任何其他地点之间的往返旅行。[……]</p> <p>(1) 工作人员在休回籍假时，受扶养人应当同行；但由于工作需要或其他特殊情况，受扶养人与工作人员无法同行的，可允许例外。</p> <p>[……]</p> | <p>支的前提下，从正式工作地点到同一国家内任何其他地点之间的往返旅行。[……]</p> <p>(1) 工作人员在休回籍假时，有资格的家庭成员受扶养人应当同行；但由于工作需要或其他特殊情况，有资格的家庭成员受扶养人与工作人员无法同行的，可允许例外。</p> <p>[……]</p> | |
| <p>细则 6.2.7</p> <p>临时工作人员的健康保护和保险</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 细则 6.2.3 “产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 对连续工作 12 个月的临时工作人员，产假应为 16 周的全薪休假。连续工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p> <p>(2) 临时工作人员在临时任用期满之前开始休产假的，作为例外，应延长任用期，以便临时工作人员使用产假中的未用部分。延期期间不积存年假和病假等待遇。</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 细则 6.2.3 “产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>(1) 对连续工作 12 个月的临时工作人员，产假应为 16 周的全薪休假。连续工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p> <p>(2) 临时工作人员在临时任用期满之前开始休产假的，作为例外，应延长任用期，以便临时工作人员使用产假中的未用部分。延期期间不积存年假和病假等待遇。</p> <p>[……]</p> | <p>删除条款，使所有临时工作人员不论服务时间长短，均有资格享受 16 周产假。</p> |
| <p>细则 7.2.5</p> <p>旅行条件</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 如批准交通方式为汽车，适用下列条件：</p> <p>[……]</p> <p>(4) 总干事确定的里程费用，仅支付给乘同一辆汽车出行的一个、两个或多个人；</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</p> <p>(d) 如批准交通方式为汽车，适用下列条件：</p> <p>[……]</p> <p>(4) 总干事确定的里程费用，仅支付给乘同一辆汽车出行的<u>一个、两个或多个人中的一人</u>；</p> <p>[……]</p> | <p>更正《工作人员条例与细则》的文字错误（法文版正确：«Lorsque deux ou plusieurs personnes voyagent dans une même automobile, le montant des frais de voyage, calculé sur la base des taux fixés par le DG, est versé à une seule d'entre elles.»）</p> |

| 条款 | 现行案文 | 新案文 | 修正目的/修正说明 |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>细则 7.3.4</p> <p>有资格享受由国际局承担旅行或搬家费用的受抚养人以及有资格享受安置补助金的受抚养人</p> | <p>(a) 为支付旅费、搬家费、逾重行李和非随身行李及安置补助金之目的，受抚养人应为下列人员：</p> <p>(1) 配偶；</p> <p>(2) 受抚养子女。</p> <p>(b) 为本条细则之目的，年满 21 岁的完全失能子女也可视为受抚养人。</p> <p>(c) [……]。</p> <p>(d) [……]。</p> | <p>(a) 为支付旅费、搬家费、逾重行李和非随身行李及安置补助金之目的，受抚养人应为下列人员：</p> <p>(1) 配偶；</p> <p>(2) 受抚养子女。</p> <p>(b) 为本条细则之目的，年满 21 岁的完全失能子女也可视为受抚养人。</p> <p>(c) [……]。</p> <p>(c)(d) [……]。</p> | <p>删除条款，因为不必要（工作人员条例 3.2(b)规定，受抚养子女包括 21 岁以上的残疾子女）。</p> |
| <p>细则 9.16.1</p> <p>临时工作人员的预支年假扣还</p> | <p>细则 9.16.1 - 临时工作人员的预支年假扣还</p> <p>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。在特殊或迫切情况下临时工作人员预支年假获批的，上述条例适用于临时工作人员。</p> | <p>细则 9.16.1 - 临时工作人员的预支年假扣还</p> <p>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。在特殊或迫切情况下临时工作人员预支年假获批的，上述条例适用于临时工作人员。</p> | <p>删除细则，原因是 (i) 第一句与工作人员细则 5.1.2(b) (2) 相比属于不必要/冗余，并 (ii) 删除条例 9.16 最后一句之后，第二句不再有必要。</p> |
| <p>细则 10.1.1</p> <p>纪律措施</p> | <p>[……]</p> <p>(b) 细则 10.1.1(a) 所列措施以外的措施，不应被视为本条细则所定义的纪律措施。</p> | <p>[……]</p> <p>(b) 细则 10.1.1(a) 所列措施以外的措施，不应被视为本条细则所定义的纪律措施。<u>这些措施包括，但不限于，下列行政措施：</u></p> <p><u>(1) 偿还欠本组织的款项；</u></p> <p><u>(2) 暂时停职。</u></p> | <p>修正条款，以澄清非纪律措施包括哪些。</p> |
| <p>细则 11.4.2</p> <p>对业绩考核异议的行政解决</p> | <p>[……]</p> <p>(b) 工作人员对 (a) 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 个历日内，提起上诉。总干事未在适用时限内作出决定的，视为异议被驳回。</p> | <p>[……]</p> <p>(b) 工作人员对 (a) 款所述<u>总于事审查后所做</u>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 个历日内，提起上诉。总干事未在适用时限内作出决定的，视为异议被驳回。</p> | <p>文字修正，以澄清在总干事决定把考绩发还给直接主管和（或）复核人重新审议时，向上诉委员会提起上诉的时限将从审议后作出新决定时开始，不是从决定把考绩发还再议时开始。</p> |

| 条款 | 现行案文 | 新案文 | 修正目的/修正说明 |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <p>附件二</p> <p>薪酬和津贴</p> | <p>第 2 条 - 津贴</p> <p>[……]</p> <p>(b) [……] [2009 年 1 月 1 日及以后具备领取资格的工作人员/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/2007 年 1 月 1 日前具备领取资格的工作人员]</p> <p>2. 一名经鉴定有肢残或智残的受扶养子女，除依照条例 3.3(b)或(c)应付的数额外（依照条例 3.3(d)）。</p> <p>(c) [……]</p> <p>(1) [……]</p> <p>4. 一名经鉴定有肢残或智残的受扶养子女，除依照条例 3.4(b)和(c)应付的数额外（依照条例 3.4(d)）。</p> | <p>第 2 条 - 津贴</p> <p>[……]</p> <p>(b) [……] [2009 年 1 月 1 日及以后具备领取资格的工作人员/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/2007 年 1 月 1 日前具备领取资格的工作人员]</p> <p>2. 一名经鉴定有肢残或智残残疾肢残或智残的受扶养子女，除依照条例 3.3(b)或(c)应付的数额外（依照条例 3.3(d)）。</p> <p>(c) [……]</p> <p>(1) [……]</p> <p>4. 一名经鉴定有肢残或智残残疾肢残或智残的受扶养子女，除依照条例 3.4(b)和(c)应付的数额外（依照条例 3.4(d)）。</p> | <p>修正条款，以确保与《残疾人权利公约》的用语保持一致，并且（或者）避免使用可能被认为是污名化的语言。</p> |

[后接附件三]

于 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间实施的《工作人员细则》及相关附件的修正

| 条款 | 原案文 | 现行案文/新案文 | 修正目的/修正说明 |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>细则 5.1.1</p> <p>年假</p> | <p>[……]</p> <p>(e) 年假可累积, 但从一个日历年结转至下一日历年的年假不得超过 60 日。2013 年 1 月 1 日前年假累积超过 60 日的工作人员, 有权将其保留至 2017 年 12 月 31 日。届时, 60 日以上部分的累积年假于每个日历年的 1 月 1 日作放弃处理。[……]。</p> <p>[……]</p> | <p>[……]</p> <p>(e) 年假可累积, 但从一个日历年结转至下一日历年的年假不得超过 60 日。2013 年 1 月 1 日前年假累积超过 60 日的工作人员, 有权将其保留至 2017 年 12 月 31 日 2018 年 1 月 1 日。届时, 60 日以上部分的累积年假于每个日历年的 1 月 1 日作放弃处理。[……]。</p> <p>[……]</p> | <p>生效日期: 2017 年 1 月 1 日(第 42/2016 号信息通知)。</p> <p>修正了(e)款, 以更正“2018 年 1 月 1 日”的错误提法。2012 年题为“修订产权组织工作人员条例和工作人员细则——拟议 SSR 案文不同之处和所有修改理由综述”的文件中指出: “提出了一项过渡措施, 让积攒了大量假期的工作人员可以在五年内将其减少, 不致丧失假期。”由于现行细则 2013 年 1 月 1 日生效, 五年过渡期将于 2017 年 12 月 31 日届满。</p> |
| <p>细则 5.1.2</p> <p>临时工作人员的年假</p> | <p>(a) 除(a)款外, 条例 5.1 “年假”适用于临时工作人员。</p> <p>(b) 除(c)、(e)、(g)和(h)款外, 细则 5.1.1 “年假”适用于临时工作人员。此外, 下列规定也应适用:</p> <p>[……]</p> <p>(3) 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>[……]</p> | <p>(a) 除(a)款外, 条例 5.1 “年假”适用于临时工作人员。</p> <p>(b) 除(c)、(e)、(g)和(h)款外, 细则 5.1.1 “年假”适用于临时工作人员。此外, 下列规定也应适用:</p> <p>[……]</p> <p>(3) 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>[……]</p> | <p>生效日期: 2017 年 1 月 1 日(第 42/2016 号信息通知)。</p> <p>从(b)款第(3)项中删除了“如任用延长, 可结转”, 以使细则与现行做法以及适用于正式工作人员的规定取得一致, 即累积年假的期限是日历年的年底, 而不是任用截止日。</p> |
| <p>细则 11.5.1</p> <p>上诉委员会</p> | <p>[……]</p> <p>(b) 上诉委员会应由以下成员构成:</p> <p>(1) 一名主席和一名副主席[……]。</p> <p>(2) 总干事从国际局现职工作人员中指定的两名成员。</p> <p>(3) 国际局工作人员根据总干事与工作人员理事会磋商后建立的程序从工作人员中选举产生的两名成员。</p> | <p>[……]</p> <p>(b) 上诉委员会应由以下成员构成:</p> <p>(1) 一名主席和一名副主席[……]。</p> <p>(2) 总干事从国际局现职工作人员中指定的四名两名成员。</p> <p>(3) 国际局工作人员根据总干事与工作人员理事会磋商后建立的程序从工作人员中选举产生的四名两名成员。</p> | <p>生效日期: 从 2017 年 5 月指定和选出上诉委员会新成员时开始(第 37/2016 号信息通知)。</p> <p>修正了(b)款, 删除了旧的(c)款, 使上诉委员会将有八名正式成员(一半由总干事指定, 一半由工作人员选举), 而不是四名正式成员、四名候补成员。这将有助于避免或有助于处理利益冲突, 减轻成员案量, 确保成员更具代表性和多样性。</p> <p>修正了旧的(e)款, 以澄清该规定, 让总干事指定和工作人员选举的成员在延长任期方面取得平等。</p> |

| 条款 | 原案文 | 现行案文/新案文 | 修正目的/修正说明 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|--------------|----|-----------------------|-------|-------|----|------------------------|-------|-------|----|-----------------------------|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---------------|----|------------------------|-------|----|-------------------------|-------|----|------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>(c) 对于上述(b)(2)项和(b)(3)项所指的每一名成员，都应配备一名候补成员，在该成员无法参加上诉委员会时代其参加。候补成员的指定或选举方式与成员相同。</p> <p>(d) [……]。</p> <p>(e) 主席和副主席的指定任期为五年，可连任一次。其他成员系指定的，任期两年，可连任一次；系选举产生的，任期两年，可连选连任。</p> <p>(f) [……]</p> | <p>(c) 对于上述(b)(2)项和(b)(3)项所指的每一名成员，都应配备一名候补成员，在该成员无法参加上诉委员会时代其参加。候补成员的指定或选举方式与成员相同。</p> <p>(c) (d) [……]。</p> <p>(d) (e) 主席和副主席的指定任期为五年，可连任一次。其他指定或选出的成员系指定的，任期两年，可连任一次；系选举产生的，任期两年，可连续指定或连选连任。</p> <p>(e) (f) [……]</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>附件二</p> <p>薪酬和津贴</p> <p>第 2 条 - 津贴</p> | <p>第 2 条 - 津贴</p> <p>[……]</p> <p>(d) [……]:</p> <p>(1) 一般事务类工作人员受养配偶和子女的津贴:</p> <p>在 2008 年 4 月 1 日或之后具备领取资格的驻日内瓦工作人员，以及在 2006 年 9 月 1 日或之后具备领取资格的驻纽约工作人员</p> <table border="1" data-bbox="347 1077 931 1369"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>瑞郎/年 (日内瓦)</th> <th>美元/年 (纽约)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>一名受养配偶 (依照条例 3.4(a))。</td> <td>6,526</td> <td>3,336</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>每一名受养子女 (依照条例 3.4(b))。</td> <td>5,025</td> <td>2,083</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>没有配偶，第一名受养子女 (依照条例 3.4(c))。</td> <td>9,321</td> <td>2,879</td> </tr> </tbody> </table> | | | 瑞郎/年 (日内瓦) | 美元/年 (纽约) | 1. | 一名受养配偶 (依照条例 3.4(a))。 | 6,526 | 3,336 | 2. | 每一名受养子女 (依照条例 3.4(b))。 | 5,025 | 2,083 | 3. | 没有配偶，第一名受养子女 (依照条例 3.4(c))。 | 9,321 | 2,879 | <p>第 2 条 - 津贴</p> <p>[……]</p> <p>(c) [……]:</p> <p>(1) 适用于日内瓦一般事务类工作人员的数额:</p> <table border="1" data-bbox="954 1109 1538 1378"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>瑞郎/年 (日内瓦)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>一名受扶养配偶 (依照条例 3.4(a))。</td> <td>7,939</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>每一名受扶养子女 (依照条例 3.4(b))。</td> <td>6,398</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>没有配偶，第一名受扶养子女 (依照条例 3.4(c))。</td> <td>13,183</td> </tr> </tbody> </table> | | | 瑞郎/年 (日内瓦) | 1. | 一名受扶养配偶 (依照条例 3.4(a))。 | 7,939 | 2. | 每一名受扶养子女 (依照条例 3.4(b))。 | 6,398 | 3. | 没有配偶，第一名受扶养子女 (依照条例 3.4(c))。 | 13,183 | <p>生效日期: 2016 年 9 月 1 日 (第 36/2016 号信息通知)。</p> <p>修正了第 2 条(d)款，按国际公务员制度委员会在其第八十三届会议上批准的那样，更新日内瓦一般事务类工作人员的扶养津贴数额。</p> |
| | | 瑞郎/年 (日内瓦) | 美元/年 (纽约) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | 一名受养配偶 (依照条例 3.4(a))。 | 6,526 | 3,336 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | 每一名受养子女 (依照条例 3.4(b))。 | 5,025 | 2,083 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | 没有配偶，第一名受养子女 (依照条例 3.4(c))。 | 9,321 | 2,879 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 瑞郎/年 (日内瓦) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | 一名受扶养配偶 (依照条例 3.4(a))。 | 7,939 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | 每一名受扶养子女 (依照条例 3.4(b))。 | 6,398 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | 没有配偶，第一名受扶养子女 (依照条例 3.4(c))。 | 13,183 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 条款 | 原案文 | 现行案文/新案文 | 修正目的/修正说明 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|----|---------------------|-------|-------|----|-----------------------|-------|-------|----|---------------------------|--------|-------|----|----------------------------------------------------------|-------|-------|------|------|-------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | <p>4. 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.4(b) 和 (c) 应付的数额外（依照条例 3.4(d)）。</p> <p style="text-align: center;">5,025 2,083</p> <p>在 2008 年 4 月 1 日之前具备领取资格的驻日内瓦工作人员，以及在 2006 年 9 月 1 日之前具备领取资格的驻纽约工作人员</p> <table border="1" data-bbox="347 534 931 976"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>瑞郎/年 (日内瓦)</th> <th>美元/年 (纽约)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>一名受养配偶（依照条例 3.4(a)）</td> <td>7,211</td> <td>3,562</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>每一名受养子女（依照条例 3.4(b)）。</td> <td>5,025</td> <td>2,217</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>没有配偶，第一名受养子女（依照条例 3.4(c)）</td> <td>10,702</td> <td>3,246</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.4(b) 和 (c) 应付的数额外（依照条例 3.4(d)）。</td> <td>5,052</td> <td>2,217</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 一般事务类工作人员没有受养配偶的，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> <table border="1" data-bbox="454 1134 826 1249"> <thead> <tr> <th>瑞郎/年</th> <th>美元/年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,635</td> <td>1,257</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 适用于本国专业干事类的数额应置于 WIPO 内联网。</p> | | | 瑞郎/年 (日内瓦) | 美元/年 (纽约) | 1. | 一名受养配偶（依照条例 3.4(a)） | 7,211 | 3,562 | 2. | 每一名受养子女（依照条例 3.4(b)）。 | 5,025 | 2,217 | 3. | 没有配偶，第一名受养子女（依照条例 3.4(c)） | 10,702 | 3,246 | 4. | 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.4(b) 和 (c) 应付的数额外（依照条例 3.4(d)）。 | 5,052 | 2,217 | 瑞郎/年 | 美元/年 | 1,635 | 1,257 | <p>4. 一名经鉴定有肢残或智残的受扶养子女，除依照条例 3.4(b) 和 (c) 应付的数额外（依照条例 3.4(d)）。</p> <p style="text-align: center;">6,398</p> <p>5. 没有受扶养配偶，一名受扶养父母、一名受扶养兄弟或一名受扶养姊妹（依照条例 3.3(f)）。</p> <p style="text-align: center;">2,515</p> <p>(2) 适用于日内瓦以外工作地点和本国专业干事类的数额应置于产权组织内联网上有关的薪级表上。</p> | |
| | | 瑞郎/年 (日内瓦) | 美元/年 (纽约) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | 一名受养配偶（依照条例 3.4(a)） | 7,211 | 3,562 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | 每一名受养子女（依照条例 3.4(b)）。 | 5,025 | 2,217 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | 没有配偶，第一名受养子女（依照条例 3.4(c)） | 10,702 | 3,246 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | 一名经鉴定有肢残或智残的受养子女，除依照条例 3.4(b) 和 (c) 应付的数额外（依照条例 3.4(d)）。 | 5,052 | 2,217 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 瑞郎/年 | 美元/年 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1,635 | 1,257 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

[后接附件四]



普通分发
发布日期：2017年6月8日
原文：英文

办公指令 第 17/2017 号

产权组织总部外办公地流动政策

1. 本办公指令订立了产权组织总部以外办公地流动政策，概述了适用于定期、连续和长期任用的专业及以上职类工作人员的流动机制和支持措施。本办公指令和《工作人员条例与细则》或关于本办公指令中所述具体主题的任何办公指令不一致的，以后者为准。

| <u>标 题</u> | <u>段 次</u> |
|-------------------------|------------|
| 背景 | 2 - 4 |
| 流动的益处 | 5 |
| 总部和总部以外办公地之间的调任机制 | 6 - 8 |
| 总部以外办公地的服务条件 | 9 - 30 |
| 其他支持流动的措施 | 31 - 37 |
| 生效 | 38 |

背 景

2. 产权组织总部设在瑞士日内瓦，还在以下工作地点设有办公地：巴西里约热内卢、中国北京、日本东京、俄罗斯莫斯科、新加坡、美国纽约。即将在阿尔及利亚阿尔及尔和尼日利亚阿布贾再开设两个办事处¹。除产权组织的纽约协调处之外，这些均被视为驻外办事处²。

¹ 根据产权组织成员国大会在 2016 年 10 月第五十六届系列会议上的决定（见文件 A/56/16 Add. 2）。

² 见提交给产权组织成员国大会的信息文件“WIPO 驻外办事处”（A/55/INF/6）。

3. 总部以外的办公地发挥着让产权组织的服务与合作更贴近成员国、利益攸关方和合作伙伴，为产权组织的战略目标做出贡献的重要作用。

4. 驻外办事处与产权组织总部的相关部门协调，在以下方面提供具有成本效益的支持服务：PCT、马德里和海牙体系；仲裁与调解；集体管理；知识产权研究；发展与能力建设；和（或）联合国系统的合作。纽约办事处是产权组织与纽约联合国和有关外交官和机构的联络点。

流动的益处

5. 流动，包括在产权组织总部和总部以外办公地之间的流动，是本组织人力资源战略的一个要素。地域流动对产权组织及其工作人员的好处包括：

- 加强组织效能；
- 推动产权组织的全球使命；
- 在不同的国家和文化中获得工作经验；
- 拓展经历和专门知识；
- 获得新的/可转用技能；
- 拓宽专门网络；
- 获取领导经验；
- 促进专业发展和职业成长；
- 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。

总部和总部以外办公地之间的调任机制

6. 工作人员条例 1.2（“工作人员的指派”）规定，工作人员的“职务指派应以国际局的需求为基础，并尽可能适当考虑工作人员的资历。”此外，工作人员条例 4.3（“调动”）规定：“国际局可根据利益需要，将工作人员调往产权组织的任何组织单位。应适当考虑相关工作人员的意愿。”³

7. 根据本组织的需要，定期、连续和长期任用的专业及以上职类工作人员被期望具有地域流动性，可以调任至本组织任何工作地点。

8. 在这一背景下，总部和总部以外办公地之间的现行调任机制如下：

- (a) 根据工作人员条例 4.3 和工作人员细则 4.3.1 的横向调动⁴。
- (b) 根据“横向调动的内部流动”政策的横向调动（见第 34/2013 号办公指令）。

³ 工作人员条例 4.3 不适用于临时工作人员。

⁴ 工作人员细则 4.3.1（“调动”）规定：

“（a）工作人员调动后的员额，通常应与调动前属同一职等。工作人员须具备该员额所需资历。

“（b）出于业务需求或者在其他特殊情况下，可以对工作人员进行带员额调动。

“（c）调动原因应以书面形式向工作人员说明。

“（d）本条细则不适用于临时工作人员。”

(c) 根据工作人员条例 4.9 和 4.10, 在同职等(横向移动)或更高职等(晋升)员额竞争后的任用和调动。

(d) 特别情况下短于 12 个月的派任, 工作人员在临时派任结束后返回其临时调出的职位。

总部以外办公地的服务条件

生活条件

9. 国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)将所有工作地点划入六个类别的其中之一:

(a) H 类工作地点, 为总部地点以及没有联合国发展活动或人道主义活动的类似指定地点或位于欧洲联盟成员国境内的地点。//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;

(b) 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。类别是通过对整体生活质量的评估指定的。在评定艰苦程度时, 考虑当地的安全和安保条件、卫生保健、住房、气候、偏远和生活便利程度。

10. 一个工作地点的分类, 是决定工作人员是否有权享受额外福利, 例如外地津贴和福利(也叫流动和艰苦条件方案)的一个因素。

11. 目前, 产权组织已有或准备开设总部以外办公地的工作地点分为以下几类:

| | |
|-------------|---------------------------|
| H 类工作地点 | 纽约 东京 |
| A 类工作地点 | 北京 莫斯科 里约热内卢 新加坡 |
| B 类工作地点 | 阿尔及尔 |
| C 类工作地点 | 阿布贾 |
| D 或 E 类工作地点 | 无 |

工作条件

12. 除非另有说明, 《工作人员条例与细则》和办公指令适用于总部以外办公地的工作人员(包括但不限于绩效管理与工作人员发展系统(PMSMDS)、学习和发展、假期和出勤等)。

13. 人力资源管理不(人力部)将把适用于当地的程序、工作日/时间和条件的任何不同之处通知工作人员。

派任期

14. 派任到总部以外办公地(或总部办公地)的长短取决于产权组织的需要。没有标准派任期, 没有强制性最短或最长期限, 也没有自动返回总部的权利, 除非总干事另有决定, 或者是属于临时派任(见上文第 8 段(d)项)。

15. 尽管有上述规定，但总部以外办公地的最短派任期正常情况下为两年，临时派任除外（见上文第 8 段(d)项），以建立有效的联系，向办公地的利益攸关方和合作伙伴提供连续性，也鉴于与搬迁有关的财务费用。与之相似，总部以外办公地的最短派任期正常情况下为五年。

与地域流动有关的福利和应享权利

16. 产权组织适用联合国的薪酬、津贴和其他服务条件共同制度，向从一个工作地点迁至另一个工作地点的工作人授予适用的应享权利。这些应享权利包括：

17. 旅行。产权组织为派任到其他工作地点的国际征聘工作人员支付旅费（见工作人员细则 7.1.2）。若派任时间至少一年，产权组织还为工作人员的配偶和（或）受扶养子女支付旅费（见工作人员细则 7.3.3）。

18. 安置补助金。工作人员派任到另一工作地点预计为期至少一年，由国际局承担旅费的，将向该人及其受扶养人支付安置补助金（见工作人员细则 7.3.2）。该补助金在派任开始时提供一笔现金，用以补助工作人员及其同行家庭成员在派任开始时因搬迁发生的临时住宿和其他附带安置费用。补助金包括一笔每日生活津贴（工作人员为按每日费率计算的 30 日，每名同行的有资格的家庭成员为 15 日）和一笔一次性发放部分（工作人员一个月的基薪净额加上派任工作地点适用的工作地点差价调整数）。

19. 搬家费/非随身行李。派任到另一工作地点为期至少两年的，产权组织还将为工作人员及其受扶养人支付工作人员家用物品和随身物品的完全搬迁费用（见工作人员细则 7.3.6）⁵，派任至少一年但不到两年的，搬运量减少（见工作人员细则 7.3.7(e)）⁶。

20. 流动激励措施。在 A 到 E 类工作地点服务的工作人员，可能有资格享受流动激励措施（见第 44/2016 号办公指令）。激励措施旨在鼓励流动到外地工作地点，适用于以前在产权组织或一个联合国共同制度组织连续服务至少五年的工作人员。自工作人员第二次派任时支付，期限最长为同一工作地点连续五年。

21. 艰苦条件津贴。可以向派任到划为 B 到 E 类工作地点的工作人员支付艰苦条件津贴（见第 44/2016 号办公指令）。津贴在派任开始及整个期间内支付，随工作地点分类的改变而变。

22. 不带家属艰苦条件津贴。工作地点被划为不带家属的，可以向派任至当地的工作人员支付不带家属艰苦条件津贴。津贴在派任开始及整个期间内支付，随工作地点分类的改变而变（见第 44/2016 号办公指令 44/2016）。

23. 回籍假。在本国以外服务和居住的工作人员，通常情况下本人、其配偶和受扶养子女有资格享受每两年一次的公费旅行（见工作人员条例 5.3 和相关细则，以及关于回籍假的办公指令）。

薪金和相关补贴

24. 基薪。专业及以上职类工作人员的基薪表在所有工作地点相同。

25. 工作地点差价调整数。基薪根据不计养恤金的工作地点差价调整数进行调整（见工作人员条例 3.8）。以确保专业及以上职类工作人员在所有工作地点均有相同的购买力。由于不同工作地点之间的

⁵ 无受扶养人的人员最多 30 立方米，有一名或多名受扶养人在工作地点同住的人员 60 立方米。

⁶ 工作人员最多 1,000 千克，首名受扶养人 500 千克，其他每名受扶养人 300 千克。

生活费差别很大，为每个工作地点设了不同的工作地点差价调整数，以补偿生活费上观察到的这些差异。

26. 作为比较，2017 年 4 月，适用下列工作地点差价调整数乘数⁷：

| 瑞士 | 阿尔及利亚 | 巴西 | 中国 (北京) | 日本 (东京) | 尼日利亚 | 俄罗斯 | 新加坡 | 美国 (纽约) |
|------|-------|------|------------|------------|------|------|------|------------|
| 79.3 | 32.7 | 50.5 | 60.5 | 79.4 | 28.0 | 62.4 | 75.4 | 66.1 |

27. 工作地点差价调整数的替代性安排。某些条件下，工作人员调任到不同的工作地点，该地的工作地点差价调整数所属等级低于其原工作地点的，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（见工作人员条例 3.8(b)）。

28. 房租补贴。房租补贴方案是工作地点差价调整数制度的一部分，目的是确保工作人员在住房费用方面待遇相同，因为一个工作地点的新来者往往面对大大高于平均数的租金。工作人员的租金超过某个门槛值时可以支付房租补贴，通常不超过租金或者适用的最高合理租金水平的 40%，以低者为准（见工作人员条例 3.9 和关于房租补贴的办公指令）。

29. 抚养津贴。向有受抚养人（未就业配偶、受抚养子女和（或）某些情况下的受抚养父母、兄弟或姊妹）的工作人员提供抚养津贴。可以为受抚养配偶，某些情况下无配偶的，可以为第一个受抚养子女支付薪酬净额的 6%加工作地点差价调整数的津贴。其他情况下，可以为受抚养子女和二级受抚养人支付定额津贴（见工作人员条例 3.2 和 3.3）。

30. 教育补助金。国际征聘工作人员在本国以外居住和服务的，可以领取教育补助金，用于子女在教育机构全日制就读的部分费用。经修订的教育补助金方案将于 2017/2018 学年生效（详见工作人员条例 3.14 和相关细则，以及关于相关学年适用的教育补助金办公指令）。

其他支持流动的措施

31. 除上文第 16 段至第 30 段所述的共同制度整套报酬以外，下列支持措施也可能适用于调任至总部以外办公地的工作人员。

调任时间

32. 调任到总部以外办公地的时间，将尽可能与有关工作人员协商确定，以照顾个人和家庭情况。

信息

33. 只要可能，将组织调任通报会，将提供关于新工作地点工作/生活和卫生/安全条件的资料包。

预支房租

34. 工作人员可以要求预支薪酬，以便在需要事先支付大笔租金时履行对房东的合同义务（见工作人员条例 3.15）。更多详情可见关于预支薪酬的第 10/2014 号办公指令。

⁷ 举例来说，工作地点差价调整数乘数为 50 的，支付的工作地点差价调整数等于基薪的 50%。

带全薪特别假

35. 调至总部以外办公地的工作人员可以被给予最长五天的带全薪特别假，以办理与搬迁有关的任何手续（包装和拆包，寻找居住地、学校等）。

语言课程

36. 为融入当地，本组织可以向工作人员及其配偶提供工作地点语言的培训，条件由本组织规定。

特别加薪

37. 根据工作人员条例 3.25（“特别加薪”），工作人员从总部调任至总部以外办公地相同职等岗位，任期至少一年的，可向其支付一笔不计养恤金的津贴，数额最高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。支付特别加薪的条件在第 43/2016 号办公指令中规定。

生效

38. 本办公指令于发布之日生效，取代第 1/2017 号信息通知。第 1/2017 号信息通知就此废止。

[签署：总干事
弗朗西斯·高锐]

[附件四和文件完]