



## 第七十四届会议

## 第五委员会

## 议程项目 142

## 联合国共同制度

## 委员会主席在非正式磋商后提出的决议草案

## 联合国共同制度

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、1999 年 12 月 23 日第 54/238 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、2014 年 12 月 29 日第 69/251 号、2015 年 12 月 23 日第 70/244 号、2016 年 12 月 23 日第 71/264 号、2017 年 12 月 24 日第 72/255 号和 2018 年 12 月 22 日第 73/273 号决议以及 2012 年 12 月 24 日第 67/551 号决定，

审议了国际公务员制度委员会 2019 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；

<sup>1</sup> 《大会正式记录，第七十四届会议，补编第 30 号》(A/74/30)。



2. 欢迎委员会 2019 年报告；<sup>1</sup>

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，同时铭记委员会规约<sup>2</sup> 第 10 和 11 条；

4. 回顾委员会规约第 10 和 11 条，并重申委员会在规范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；

5. 关切地注意到，关于 2014 年 1 月 1 日之前加入各组织的工作人员的规定离职年龄，虽然许多组织已实行经核准的规定离职年龄，但有些组织决定采用不同的执行日期；

6. 再次请委员会建议采取措施应对不遵循委员会决定和建议的问题，并请委员会就此向大会第七十五届会议提出报告；

7. 表示关切联合国共同制度在日内瓦工作地点同时适用两个工作地点差价调整数乘数，敦促委员会及其成员组织按照委员会规约第 11(c)条的规定优先维护日内瓦工作地点统一工作地点差价调整数乘数，并请委员会就此向大会第七十五届会议提出报告；

8. 关切地注意到委员会报告中强调指出，联合国共同制度各组织面临着在共同制度各组织之间设立两个具有并行管辖权的独立行政法庭的挑战，请秘书长以联合国系统行政首长协调理事会主席的身份对共同制度的管辖设置进行审查，并尽快向大会提交审查结果和建议；

9. 请秘书长以联合国系统行政首长协调理事会主席的身份，全力确保大会各项决定在整个联合国共同制度内全面执行，没有无故拖延；

10. 请委员会就其秘书处内的沟通和法律专门知识职能以及对所有相关利益攸关方的工作和接触进行需求评估，并在下一次报告中提出建议；

—

#### 适用于两职类工作人员的服务条件

重申其第 72/255 号决议第一.B 节第 1 段，其中核准了评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则；

敦促联合国共同制度各组织继续遵守这些原则和准则，并请委员会向大会第七十五届会议报告这些原则和准则的执行情况；

---

<sup>2</sup> 第 3357(XXIX)号决议，附件。

## 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 63 段的建议，自 2020 年 1 月 1 日起实行该报告附件 4 所列专业及以上职类工作人员的订正统一基薪/底薪表和更新后薪酬保护点；

#### 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华盛顿哥伦比亚特区的参照国公务员系统(美国联邦公务员系统)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 2019 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华盛顿哥伦比亚特区美国联邦公务员系统对应职位公务人员薪酬净额的比值为 113.4；

3. 回顾其第 70/244 号决议所载决定，即如果比值变动超越触发点 113 或 117，则委员会应运用工作地点差价调整数制度，采取适当行动；

4. 注意到委员会决定继续监测该比值，并在比值变动超越触发点 113 或 117 时，运用工作地点差价调整数制度，采取必要矫正行动；

#### C. 教育补助金

决定推迟审议委员会关于订正滑动报销比例表和一笔总付寄宿费的建议，并请委员会在其下一次报告中详细审查报销比例表和一笔总付寄宿费数额，同时考虑到每个家庭的最高限额；

#### D. 艰苦条件津贴

注意到委员会决定根据其规约第 11(b)条，自 2020 年 1 月 1 日起将艰苦条件津贴数额增加 2%；

#### E. 流动奖励

1. 注意到委员会决定根据其规约第 11(b)条，将流动奖励下限定为每年 6 700 美元，并自 2020 年 1 月 1 日起适用委员会报告第 142 段所载调整后的矩阵表；

2. 又注意到委员会关于其 2021 年审查流动奖励计划的报告第 144 段，敦促委员会彻底审查现行流动奖励方案在鼓励工作人员向外地工作地点流动方面的目的、效力和效率，并在其 2021 年报告中详细报告审查结果；

3. 鼓励联合国共同制度各组织考虑采用替代行政措施，包括非金钱奖励措施，促进工作人员流动。

---