



工业发展理事会  
第三十九届会议  
2011年6月22日至24日，维也纳  
临时议程项目9  
人事事项

## 人事事项

### 总干事的报告

本文件介绍秘书处内人事相关事项以及对工作人员条例和工作人员细则所作修正的情况。

## 目录

	段次	页次
一. 人事相关事项的动态 .....	1-5	3
二. 共同制度的动态 .....	6-14	4
三. 与工作人员细则有关的事项 .....	15-23	5
四. 工发组织理事机构在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表 .....	24-25	6
五. 需请理事会采取的行动 .....	26	6

## 附件

一. 工作人员条例附表一 — 专业人员及以上职类薪资表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额 .....	8
--	---

为节约起见，本文件仅作少量印发。敬请各位代表自带所发文件与会。



---

二. 工作人员细则附录 A — 一般事务人员职类工作人员薪资表：年薪毛额、应计养恤金薪酬毛额和扣除工作人员薪金税后的薪资净额.....	9
三. 工作人员条例附件一 — 扶养津贴.....	10
四. 工作人员条例附件二 — 教育补助金和特别教育补助金数额.....	11
五. 工作人员细则附录 E — 教育补助金.....	12
六. 细则 101.01 — 外界活动和利益.....	15
七. 细则 102.02 — 关于改叙的请求.....	16
八. 细则 103.12 — 任用和升级委员会.....	17
九. 工作人员细则附录 L — 叙级问题上诉委员会.....	19

## 一. 人事相关事项的动态

1. 自从发布上一份报告（2010年3月10日的IDB.37/8），又任命了20名专业及以上职类人员，其中九项任命（即占总数45%）是对表A国家的国民的任命。工发组织外地专业工作人员的数目在报告所述期间继续增加。截止撰写本报告之时，工发组织已有65名这类工作人员，较之于上一份人事事项的报告（即为IDB.37/8号文件）所概述的2009年年底的人数增加了8.3%。
2. 2010年3月1日，工发组织颁布了《道德行为守则》<sup>1</sup>以及关于保护人们不因报告不当行为及配合审计和调查而遭到报复的政策。<sup>2</sup>在颁布了这两项政策之后，工发组织又于2010年5月4日颁布了关于财务披露和申报利益关系的政策。<sup>3</sup>如同上一份报告所宣布的，所有这三项政策均由工发组织道德伦理与问责问题联络点负责。在于2010年下半年开展宣传活动和工作人员培训之后，工发组织又于2011年2月成功启动了第一轮披露工作。
3. 除了上述政策之外，自从上一份报告以来，在人力资源管理方面又有以下重要进展。2010年4月12日，工发组织颁布了其有关学习问题的订正政策<sup>4</sup>，其中本组织重申了其在学习问题上的根本思想和基本原则，并对关键当事方各自的责任作了概述和扼要介绍。2010年5月25日，本组织颁布了其经过修订的人力资源管理框架，<sup>5</sup>目的是更好地回应本组织及其工作人员的变化中需求。框架颁布以前在本组织内部进行了密集的对话和协商，包括在由工作人员代表参加的联合咨询委员会进行这类对话和协商，该框架立足于继任计划和工作人员职业发展这两个支柱，前者在人力资源管理方面有其战略意义，后者包括对绩效的倡导和承认。
4. 2010年11月1日，奥地利共和国和工发组织于2010年4月签署的新的社会保障协议开始生效。<sup>6</sup>在其生效之前，东道国主管当局和工发组织秘书处展开了密集的筹备与宣传活动，目的是确保向所有相关的并且合格的工作人员适当介绍对工发组织工作人员参与奥地利社会保障计划及其相关行政程序先决条件所作的修改。在该协议生效之后的头三个月内，工发组织总共有约60名工作人员利用了对新的社会保障协议所作的修改。
5. 考虑到对工作人员的工作要求日益提高，而工作与生活保持平衡对保持工作人员的士气及其高效工作又有着重要意义，工发组织于2011年1月对其电子计时系统作了一些改进，并对本组织灵活工作时间系统作出了一些修改，从而能够让工作人员有更多的灵活性，同时又可以更加准确地记录工作时间。这些改进是在与联合咨询委员会进行协商以后作出的<sup>7</sup>。

<sup>1</sup> 2010年3月1日的DGB(M).115，标题为“道德行为守则”。

<sup>2</sup> 2010年3月1日的DGB(M).116，标题为“保护人们不应报告不当行为及配合审计和调查而遭到报复”。

<sup>3</sup> 2010年5月4日的DGB(M).118，标题为“工发组织关于财务披露和申报利益关系的政策”。

<sup>4</sup> 2010年4月12日的DGB(M).117，标题为“学习问题政策”。

<sup>5</sup> 2010年5月25日的UNIDO/AI/2010/01，标题为“人力资源管理框架”。

<sup>6</sup> GC.13/Dec.17号决定。

<sup>7</sup> 2011年1月13日的UNIDO/AI/2011/01，标题为“灵活工作时间”。

## 二. 共同制度的动态

### 专业及以上职类人员薪资表

6. 工作人员条例附表一。联合国大会在 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号决议 I.H 节中首次采用了基薪/底薪表的概念。该表是参照华盛顿特区比较公务员制度（美利坚合众国联邦公务员制度）的薪资表制定的。在对比联合国官员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应职位相应薪资的基础上，定期对薪资表进行调整。
7. 联合国大会 2010 年 12 月 24 日第 65/248 号决议核准自 2011 年 1 月 1 日起专业及以上职类人员工作人员的基薪/底薪增加 1.37%。
8. 根据既定惯例，基薪/底薪订正表在“不增不减”的基础上予以实施。因此，在 2011 年 1 月 1 日实施基薪/底薪订正表的同时对可适用于所有各工作地点的工作地点差额调整乘数作了相应的减少。因而，薪酬净额总额（基薪加上工作地点差额调整数）保持不变。然而，新的薪资表将造成合格工作人员离职补助金的某些项目有所增益。但现行预算预留款便可顾及这类增益的费用。
9. 自 2011 年 1 月 1 日起生效的专业及以上职类人员基薪订正表载于附件一。在 2011 年 1 月薪资发放时已经予以实施。

### 专业及以上职类人员扶养津贴比率

10. 工作人员条例附件一。联合国大会 2008 年 12 月 24 日第 63/251 号决议核准了关于专业及以上职类人员新的扶养津贴计算方法和订正数额，即子女津贴、伤残子女津贴和二级受扶养人津贴订正数额，该订正数额已被确定为全球统一数额，每两年由国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）加以修订，在使用硬通货的地方，执行时将采用联合国官方汇率折算成当地货币。此外，为了防止合格工作人员津贴水平急剧下降，联合国大会还核准了直到 2013 年 1 月 1 日的过渡措施。
11. 大会第 65/248 号决议核准了公务员制度委员会第 36 期年度报告所提建议以及自 2011 年 1 月 1 日起支付的全球扶养津贴新的统一数额，和关于各工作地点的适当过渡措施，在执行之时，新的统一数额将低于现行数额。
12. 自 2011 年 1 月 1 日起开始执行的关于专业及以上职类人员扶养津贴新的全球统一数额载于本文件附件三。新的数额以下划线表示。以前适用的数额置于方括号内。对一些工作地点扶养津贴数额的修改所涉费用为数很少。现行预算预留款即可顾及。

### 教育补助金和特别教育补助金数额

13. 工作人员条例附件二。联合国大会第 65/248 号决议还核准了公务员制度委员会第 36 期年度报告所提建议，并对 11 个发放补助金的国家/货币区现行教育补助金计划做了修改。这些修改从 2011 年 1 月 1 日起开始的学年生效。对教育补助金计划加以修改所涉费用 2010/2011 学年估计约为 25,000 欧元，现行预算预留款即可顾及。

14. 本文件附件四列明了订正数额，并以下划线表示。以前适用的数额置于方括号内。

### 三. 与工作人员细则有关的事项

#### 一般事务人员职类薪资表

15. 工作人员细则附录 A。根据弗莱明原则，一般事务人员薪金和其他各种雇用条件应相当于工作地点最佳条件。该原则最早是在 1949 年由联合国大会成立的薪酬专家小组宣布的。公务员制度委员会目前进行当地薪金调查的方法即以此为基础。公务员制度委员会定期在所有总部和外地工作地点进行调查。在两次薪酬调查之间的期间，一般事务人员的薪资表可作临时调整，这种调整要依据适当的工资或价格指标变动情况或各种指标综合变动情况进行。

16. 按照公务员制度委员会的办法，对维也纳一般事务人员薪资表的调整以两个指标的综合变动情况为依据，这两个指标是：当地消费价格指标和当地办公室工作人员的工资指标。上次对维也纳一般事务人员薪资表的临时调整是 2009 年 11 月进行的。设在维也纳国际中心的各组织根据官方公布的 2009 年 11 月至 2010 年 10 月期间当地消费价格指标和当地办公室工作人员工资指标的变动情况，一致认为应当在 2010 年 11 月 1 日再次对维也纳一般事务人员薪资表作临时调整，订正薪资表将体现 1.53% 的增幅

17. 订正后的一般事务人员薪资表自 2010 年 11 月 1 日起实施，并载于本文件附件二。订正薪资下增加的费用估计 2010 年余下时间内为 38,400 欧元，每年估计为 230,400 欧元，包括工发组织经常预算下的 185,800 欧元和工发组织业务预算下的 44,600 欧元。现行预算预留款均可顾及所有这些额外费用。

#### 教育补助金

18. 工作人员细则附录 E。根据联合国大会核准更改 11 个国家/货币区现行教育补助金计划的第 65/248 号决议，已对现行认可费用最高限额和最高报销额水平以及工发组织教育补助金计划中膳宿费统一数额做出调整。新的补助水平适用于合格员工自 2011 年 1 月 1 日起的学年。

19. 工作人员细则附录 E 修正案文列于本文件附件五。在新的案文中，订正数额以下划线表示，以前适用数额置于方括号内。

#### 外界活动和利益

20. 工作人员细则 101.01：已对工作人员细则 101.01 作了修改，以澄清工作人员对外界活动所持义务，并进一步阐明在披露某些利益方面所持义务。因此，对工作人员细则 101.01(a)至(c)作了修改，并将工作人员细则 101.01(d)改为新的工作人员细则 101.01(d)。工作人员细则 101.01 的订正案文载于本文件附件六；新的案文以下划线表示，已删除的案文置于方括号内。

### 关于改叙的请求

21. **工作人员细则 102.02:** 已经对工作人员细则 102.02(b)作了修改, 以便反映目前的改叙进程和自 2010 年 3 月 1 日起生效的秘书处组织结构。工作人员细则 102.02 的订正案文载于本文件附件七。如同以往, 新的案文以下划线表示, 已删除的案文置于方括号内。

### 任用和升级委员会

22. **工作人员细则 103.12:** 已经对工作人员细则 103.12 作了修改, 以便把在任用和升级委员会小组会议上使用电子手段包括在内。工作人员细则 103.12 的订正案文载于本文件附件八。

### 改叙问题上诉委员会

23. **工作人员细则附件 L:** 已经对工作人员细则附录 L(b)款作了修改, 以便反映改叙问题上诉委员会现行组成情况。工作人员细则附件 L 的订正案文载于本文件附件九。新的案文以下划线表示, 已删除的案文置于方括号内。

## 四. 工发组织理事机构在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表

24. 根据 GC.1/Dec.37 号决定, 大会认可联合国合办工作人员养恤基金条例, 设立了工发组织工作人员养恤金委员会。工发组织工作人员养恤金委员会 2010 年举行了六次会议, 2011 年 1 月至 3 月期间举行了一次会议。

25. 大会在其 GC.13/Dec.16 号决定中选出了 2010-2011 两年期工发组织工作人员养恤金委员会的两名委员和两名候补委员。理事会似宜向大会第十四届会议推荐 2012-2013 两年期的委员会委员候选人。

## 五. 需请理事会采取的行动

26. 理事会似宜考虑通过以下决定草案:

“工业发展理事会:

“(a) 注意到 IDB.39/17 号文件所载资料;

“(b) 注意到依照工作人员条例附表一及附件一和二所作修正, 以便使之符合联合国大会第 65/248 号决议中的决定;

“(c) 还注意到对工作人员细则附录 A、E 和 L 以及工作人员细则 101.01、102.02 和 103.12 所作修正;

“(d) 在大会第十四届会议上向其推荐工发组织工作人员养恤金委员会 2012-2013 两年期的两名委员和两名候补委员人选如下:

委员： ..... (国家)  
..... (国家)  
候补委员： ..... (国家)  
..... (国家) ”

### 工作人员条例附表一

专业人员及以上职类薪资表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额

(单位：美元)

自 2011 年 1 月 1 日起生效

职等	级															
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五	
主任																
D-2	毛额	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
	净额 D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	净额 S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
特等干事																
D-1	毛额	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
	净额 D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	净额 S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
高等干事																
P-5	毛额	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
	净额 D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	净额 S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
一等干事																
P-4	毛额	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
	净额 D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	净额 S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
二等干事																
P-3	毛额	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
	净额 D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	净额 S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
协理干事																
P-2	毛额	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
	净额 D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	净额 S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
助理干事																
P-1	毛额	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
	净额 D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	净额 S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

D=适用于有受抚养配偶或子女的工作人员数额。

S=适用于无受抚养配偶或子女的工作人员数额。



## 附件二

## 工作人员细则附录 A

一般事务人员职类工作人员薪资表：年薪毛额、应计养恤金薪酬毛额和扣除工作人员薪金税后的薪资净额  
(单位：欧元)  
自 2010 年 11 月 1 日起生效

		级											
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二*
G-1	毛额	27 370	28 268	29 180	30 114	31 047	31 981	32 915	33 849	34 782	35 716	36 650	37 584
	应计养恤金薪酬毛额	26 915	27 812	28 711	29 609	30 507	31 405	32 303	33 202	34 100	34 998	35 896	36 794
	净额	21 651	22 342	23 033	23 724	24 415	25 106	25 797	26 488	27 179	27 870	28 561	29 252
G-2	毛额	31 901	32 982	34 064	35 145	36 226	37 307	38 388	39 469	40 550	41 631	42 712	43 836
	应计养恤金薪酬毛额	31 330	32 369	33 408	34 446	35 485	36 524	37 563	38 602	39 640	40 679	41 718	42 757
	净额	25 047	25 847	26 647	27 447	28 247	29 047	29 847	30 647	31 447	32 247	33 047	33 847
G-3	毛额	37 209	38 464	39 718	40 972	42 226	43 500	44 845	46 190	47 535	48 880	50 225	51 570
	应计养恤金薪酬毛额	36 431	37 636	38 841	40 046	41 251	42 456	43 660	44 865	46 069	47 319	48 572	49 827
	净额	28 975	29 903	30 831	31 759	32 687	33 615	34 543	35 471	36 399	37 327	38 255	39 183
G-4	毛额	43 371	44 928	46 484	48 041	49 597	51 154	52 710	54 267	55 823	57 380	58 936	60 493
	应计养恤金薪酬毛额	42 340	43 735	45 130	46 538	47 990	49 442	50 894	52 345	53 796	55 248	56 698	58 150
	净额	33 526	34 600	35 674	36 748	37 822	38 896	39 970	41 044	42 118	43 192	44 266	45 340
G-5	毛额	51 001	52 800	54 599	56 397	58 196	59 994	61 793	63 591	65 390	67 188	68 987	70 786
	应计养恤金薪酬毛额	49 300	50 977	52 653	54 331	56 008	57 685	59 362	61 039	62 716	64 393	66 070	67 747
	净额	38 791	40 032	41 273	42 514	43 755	44 996	46 237	47 478	48 719	49 960	51 201	52 442
G-6	毛额	59 829	61 909	63 988	66 068	68 148	70 228	72 307	74 387	76 467	78 546	80 626	82 706
	应计养恤金薪酬毛额	57 533	59 472	61 411	63 350	65 289	67 227	69 166	71 239	73 318	75 397	77 478	79 556
	净额	44 882	46 317	47 752	49 187	50 622	52 057	53 492	54 927	56 362	57 797	59 232	60 667
G-7	毛额	70 038	72 448	74 858	77 268	79 678	82 088	84 499	86 909	89 319	91 729	94 139	96 549
	应计养恤金薪酬毛额	67 053	69 302	71 713	74 122	76 531	78 941	81 351	83 759	86 170	88 579	90 988	93 397
	净额	51 926	53 589	55 252	56 915	58 578	60 241	61 904	63 567	65 230	66 893	68 556	70 219

\*长期服务薪级。

同一职等内从第十一级升至第十二级的资格标准如下：

(a) 工作人员应在联合国共同制度内至少服务了 20 年，在当前职等的第十一级至少服务了 5 年；

(b) 工作人员的服务应当合格。

语文津贴：第一种额外语文的津贴净额为每年 1,651 欧元，第二种额外语文的津贴为 825 欧元（列入应计养恤金薪酬）。

加薪：应在合格服务的基础上，每年在各职等内加薪。

非居民津贴：提供给 1983 年 9 月 1 日之前任命的符合条件的工作人员，每年净额为 1,889 欧元（列入应计养恤金薪酬），该日期后在维也纳服务的工作人员无津贴。

### 附件三

#### 工作人员条例附件一

#### 扶养津贴

##### 条例 6.9

A. 按本条例附表一规定的薪金标准工作人员可领取扶养津贴如下：

(一) 受扶养子女每人每年[2,686] 2,929 美元，但工作人员如无受扶养配偶，则第一个受扶养子女不得领取此项津贴，在这种情况下，工作人员应享有附表三中条例第 6.8(a)条第(一)项规定的有受扶养人的工作人员薪金税率。如果受扶养子女被确认为身体上或心智上永远或预计长期伤残，该项津贴额将为[5,372] 5,858 美元。如果工作人员并无受扶养配偶，只是因为这个子女才享受按有受扶养人计算的工作人员薪金税率，则为该子女支付的扶养津贴为[2,686] 2,929 美元。

(二) 如无受扶养配偶，则受扶养的父母、兄弟、姐妹之一每年可领取[940] 1,025 美元的一笔津贴。如以当地货币支付上述任何一种津贴，其数额不得低于这种津贴的美元数额在核定时或最近一次修订时折合当地货币的数额；

B. 如夫妻双方均为工作人员，其中一人可按上文(一)申请受扶养子女的津贴，另一人如具备其他条件，只可按上文(二)申请津贴。

C. 为避免补助金的重复并根据适用的法律在政府津贴名义下领取扶养补助金的工作人员与不领取此种扶养补助金的工作人员待遇平等起见，总干事应规定条件，限定根据上文(a)(一)领取子女扶养津贴，仅以工作人员或其配偶根据适用的法律领取扶养补助金少于此种扶养津贴的数据为限；

## 附件四

## 工作人员条例附件二

## 教育补助金和特别教育补助金数额

## 条例 6.10(a)

每个子女每一学年应领补助金的数额应当为认可教育费用的最初[19,311] 20,663 美元（在美利坚合众国的教育机构就学为[39,096] 43,006 美元）的 75%，最高限额为[14,484] 15,497 美元（美国为[29,322] 32,255 美元）。工作人员所在工作地点没有教育机构，或国际公务员制度委员会确认那里的教育机构不合适的，中小学教育补助金数额为膳宿费的 100%，最高限额为[5,483] 5,619 美元（美国为[8,666] 9,125 美元），加上每年不超过[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）的认可就读费用的 75%，每年最高限额为[19,967] 21,116 美元（美国为[37,988] 41,380 美元）。但是，在以特定货币支付上述费用的地区，以这些货币计算的认可费用的最高限额应当为国际公务员制度委员会确定的数额。

## 条例 6.10(b)

伤残子女每人每年领取的补助金数额应当等于实际支付的教育费用，最高限额为[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）。但是，在以特定货币支付上述费用的地区，以这些货币计算的认可费用的最高限额应当为国际公务员制度委员会确定的数额。

## 附件五

## 工作人员细则附录 E

## 教育补助金

## 定义

(a) 就细则 106.17、细则 206.16 的规定和本附录而言：

- (一) “子女”是指一名工作人员的由其提供主要持续性支助的受扶养子女。“伤残子女”是指由于身体或心智上的伤残而无法在普通教育机构就学、因此为了能够充分融入社会而需要得到特别教育或培训的子女，或在普通教育机构就学时需要得到协助其克服伤残障碍的特别教育或培训的子女；
- (二) “本国”是指工作人员根据细则 107.03 或 207.02 享有回籍假的国家。如果父母两人均为合格的工作人员，“本国”是指父母双方中任何一方享有回籍假的国家；
- (三) “工作地点”是指工作人员工作所在地的国家，或不论国界如何均在每天上下班距离以内的地区。

## 补助金的支付

(b) 可以为每名子女按以下规定领取工作人员条例第 6.10(a)条所规定的教育补助金。但对以国际公务员制度委员会确定的特定货币支付的费用，应以这些货币计算下文各款所述最高数额。其中包括在美利坚合众国教育机构就学的美元数额。

(一) 在工作地点以外的教育机构就学的，补助金数额如下：

- (A) 如教育机构提供子女的膳宿（食物和住宿），补助金应当为每年不超过[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）]的就学和膳宿费用的 75%，补助金的最高限额为每年[14,484] 15,497 美元（美国为[29,322] 32,255 美元）；
- (B) 如教育机构不提供膳宿，补助金应当为[3,655] 3,746 美元（美国为[5,777] 6,083 美元）加上每年不超过[14,439] 15,668 美元（美国为[31,393] 34,895 美元）的就学费用的 75%，补助金的最高限额为每年[14,484] 15,497 美元（美国为[29,322] 32,255 美元）。

(二) 在工作地点的教育机构就学的：

- (A) 补助金数额应为每年不超过[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）的就学费用的 75%，补助金的最高限额为每年[14,484] 15,497 美元（美国为[29,322] 32,255 美元）；
- (B) 如此种教育机构不在工作人员工作地点每日往返交通范围之内，且总干事认为在该地区没有合适的教育机构，则补助金数额应按上述第(一)项列明的相同比率计算。

(三) 教育补助金应当从子女年满五周岁之后的学年起支付，或在子女满五周岁那个学年起支付，但须在该学年的第一学期满五周岁；

(四) 工作人员所在工作地点没有教育机构，或国际公务员制度委员会确认那里的教育机构不合适的，中小学教育补助金数额为膳宿费的 100%，最高限额为[5,483] 5,619 美元（美国为[8,666] 9,125 美元），加上每年不超过[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）的认可就读费用的 75%，每年最高限额为[19,967] 21,116 美元（美国为[37,988] 41,380 美元）。

(c) 上文(b)款所指“求学费用”界定为报名、注册、学费、规定必备的课本、附加必修课和与教学大纲或课程直接有关的活动、考试和毕业证书等所需费用，但不包括文具、设备或校服、保险、体检、捐物和捐款或任何其他任择性费用。“求学费用”还可包括午餐费和每日集体交通费，如果这些是由学校或学校范围内提供的，而这些费用被列入学校提供的子女教育费账单。

(d) 若属下述情况则不支付补助金：

- (一) 在幼儿园入托；
- (二) 在工作地点的免费或只收象征性费用的学校求学；
- (三) 参加函授课程，但经总干事认为最能代替在工作地点所没有的某种学校全时求学的函授课程除外；
- (四) 聘请私人教师授课，但下述情况除外：在工作地点教授原籍国语文，如果工作地点没有合适的教授该种语文的学校；教授工作地点语文，如果当地学校规定掌握当地语文为接收学生进入与其在其他地方所达到的年级相应的年级学习的先决条件；以及作为对正规的教学大纲的补充，就学校所开设的一门课程或学校课程中并没有包括但学生今后教育所需要的任何其他课程进行专门辅导的费用；
- (五) 不需全时上学或子女因提供服务而获得报酬的职业训练或学徒训练。

(e) 补助金应支付到子女完成四年高等学校学习的那一学年的结束时为止，即便在三年以后获得学位。通常在子女年满 25 岁的学年以后即不再支付补助金。但如子女的教育因国民兵役、因病或因其他迫不得已的理由中断至少一学年时，合格期限应按中断期间相应延长。

(f) 求学期间不足一学年的三分之二时，该年度的补助金应为原来应付的补助金按求学期间与全学年的比例折付的数额。

(g) 工作人员的工作期间未包括整个学年时，该年度的补助金通常应为原来应付的补助金按工作期间与全学年的比例折付的数额。

#### 学习母语的学费

(h) 如工作人员的工作所在国的国语不同于其母语，其受扶养子女所在的当地学校以非其母语的语文授课，工作人员必须为该子女支付学习母语的学费，则可向该工作人员发给教育补助金。总干事将按个案情形决定是否应发给教育补助金，作为学习母语的学费。将公布并定期更新在总的最高限额[14,484] 15,497 美元（美国为[29,322] 32,255 美元）范围内学习母语的最低报销限额。

#### 预支教育补助金

(i) 若有资格领取子女教育补助金的工作人员需在学年开始时缴纳全部或部分学费，可申请预支其所应得的教育补助金。所核准的任何预支额将被视为该工作人员的欠款，直至提供了应享待遇的证明予以注销或收回这笔款项。

#### 旅行

(j) 工作人员因子女在教育机构求学而依照上文(b)(一)款或(b)(二)(B)款的规定领取教育补助金时，每学年可领取子女从教育机构到工作人员工作地点来回一次的旅费，但：

- (一) 如申请的旅行因工作人员或其受扶养人另经核准旅行的关系而在时间上不合理，或因申请的旅行期间短暂与所需费用不相称而不合理时，不得支付此种旅费；

- (c) 如求学期间不足一学年的三分之二或工作人员的工作期限不足一学年的三分之二，通常不支付旅费；
- (c) 交通费通常不得超过从工作人员本国到工作地点的来回旅费。

(k) 如工作人员在指定的工作地点服务，而该工作地点没有以该工作人员所希望的语文或文化传统教育其子女的合适教育机构，则在工作人员无权度回籍假的一年，可以支领这种旅费两次。

#### 申请

- (l) 申请教育补助金，应以书面提出，并附缴总干事认为满意的证明文件。

#### 伤残子女特别教育补助金

(m) 各职类工作人员，不论是否在本国工作，只要任用期在一年或一年以上或连续工作已满一年，都可以领取残疾子女特别教育补助金。

(n) 补助金数额应为每年实际支付[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）以内的认可教育费用的 100%。如果该伤残子女有资格领取普通教育补助金，首先应申请在普通教育补助金项下报销，只有为必要的特殊教育或培训而支付的教育费用才可在特别教育补助金项下报销。在这两类补助金项下所领取的总额加起来每年不得超过[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）。在特别教育补助金项下可以偿还的“教育费用”应包括为提供一种适应伤残子女的需要，使其尽可能发挥最大程度功能的教育大纲而支付的费用。教育费用可包括与非任择性的教育大纲直接有关或与课外活动有关的其他费用，但不包括文具、校服、保险、捐物和捐款或类似的费用。如果伤残子女在工作地点的全寄宿制（住宿和膳食）教育机构就学，膳食费不可报销，除非有医生证明表明在该机构住宿和包伙是教育大纲的一个组成部分。设备费用，如果没有包括在医疗保险的范围内，也可报销，在总的最高限额为[19,311] 20,663 美元（美国为[39,096] 43,006 美元）范围内每年最多不超过 1,000 美元。

(o) 如该子女不能在普通的教育机构求学，补助金应按历年计算，如该子女一面在普通的教育机构全时求学，一面接受特别教学或训练，则补助金应按学年计算。任何残疾子女从需要接受特别的教学或训练之日起，至其年满 25 岁的学年或历年年底为止，都可酌情领取补助金。在个别情况下，年龄限制可以酌情放宽到该子女年满 28 岁那一学年或历年的年底。

(p) 工作人员的任职期间未包括整个学年或历年时，该年度的补助金应按工作期间与全学年或历年的比例折付。

## 附件六

## 细则 101.01

## 外界活动和利益

(a) 工作人员未经总干事事先批准不应连续或重复在外任职或受雇。工作人员不应从事与其正当履行在本组织的职责及其在工发组织就业地位均不相容或与本组织的利益或与其作为国际公务员的地位有抵触的任何外界活动。如有疑问，工作人员应当寻求负责机构予以澄清。

(b) 工作人员不得与任何企业或其他公司的管理直接或间接地有着积极的联系，也不得对[任何企业]此种公司享有经济或其他个人利益，前提是工作人员或公司有可能获益于这类联系或因其在本组织所处官方地位而享有的[经济]利益。

(c) 有机会以其官方身份处理涉及其持有经济或其他个人利益的企业或其他公司任何事项的工作人员应当向总干事披露该利益的[程度]性质和范围，并且除总干事另行授权以外，要么处理掉该利益，要么就正式请求不再参与或卷入这类事项。

(d) [仅仅持有公司的股份不应构成本条含义内的经济利益，除非此种持有构成相当大的控股权。]为了本组织的利益，可以要求工作人员根据由总干事确定的程序定期向总干事披露其本人、配偶和受扶养人的经济利益及其他个人利益和资产的性质与规模。这类披露为特许不予泄露的秘密文件，应当按照其查阅和使用需经总干事授权的情况对待。

## 附件七

### 细则 102.02

#### 关于改叙的请求

(a) – 未作修改

(b) 关于改叙的这类请求应当通过适当的主管层级向[可就同意这类请求或维持现行定级作出决定的行政事务主管副总干事]人力资源管理处处长提出，以便根据由总干事确定的条件加以审查。如果该请求遭到拒绝，工作人员可请求由总干事设立的适当定级问题上诉委员会对定级加以审查。有关定级问题上诉委员会组成的规定载于工作人员细则附录 L。



## 附件八

## 细则 103.12

## 任用和升级委员会

- (a) (一) 未作改动。
- (a) (二) 未作改动。
- (a) (三) 在不违反《工发组织章程》第 11 条第 5 款确定的标准及工作人员条例 3.2 和 4.2 的规定的情况下，任用和升级机构在通过招聘填补空缺时，对于具有同等资格的情况，通常应当优先考虑已经在本组织任职的工作人员[以及参与联合国共同系统的其他组织的工作人员]。这一考虑还应当在对等基础上适用于联合国系统各组织的工作人员。性别平衡和地域分配也应得到适当考虑。
- (b) 任用和升级委员会应当由四个小组组成，各小组的组成及其职能如下：
- (一) 未作改动。
- (二) 未作改动。
- (三) 未作改动。
- (四) 外勤事务甄选小组：  
该小组的组成应当是：
- 由总干事任命的一名主席和一名候补主席；
  - [区域战略和外勤事务司]战略研究、质量保证与宣传司司长；
  - 方案拟订与技术合作司司长；
  - 区域方案局[区域和外勤业务处]处长；
  - 由总干事根据工作人员代表大会提议的名单而任命的一名委员和一名候补委员，委员和候补委员均至少要有两名得到提名的工作人员，即至少要有四名被提名者；
  - 人力资源管理处处长或得到授权的一名代表应当作为该小组不具表决权的委员；
  - 小组的秘书应当由人力资源管理处提供。
- (五) 小组的会议应当使用电子手段进行。小组主席或人力资源管理处可在认为有必要时召集一般性会议。关于外勤事务甄选小组，针对外勤结构中的相同或类似的一个（多个）职位，如果正在审查的涉及工作人员的案件超过两项，则将召集一般性会议。
- (六) (一) 除非是 D-2 和 D-1 级别的甄选小组，每个小组的法定人数应当由三名具有表决权的成员或候补成员组成。每个小组所提建议应尽可能不经表决形成。然而，在有必要进行表决的情况下，所提建议应当由审议该案件[相关]的小组成员以简单多数的方式加以通过。在票数相等时，由主席投票决定。
- (六) (二) 各小组的任期应当为两年。成员和候补成员仅可连任一次，任期两年。无论如何，他们应当一直任职到任命新的成员和候补成员为止。

[(c)] (A) 对于四个小组中任何一个小组所作的任何特定的审查，凡预期有任用或升级的，相关小组就应当由其级别不低于预期任用或升级的具有表决权的成员和候补成员组成。小组的成员和候补成员通常至少应当在本组织任职三年。一旦任用，成员和候补成员应当以个人身份在小组任职，并且在履行其职责时应当仅以本组织的利益为重。

---

## 附件九

### 工作人员细则附录 L

#### 叙级问题上诉委员会

专业员额叙级问题上诉委员会

(a) 未作改动。

[一般事务和体力工作者员额]一般事务叙级问题上诉委员会

(b) [一般事务和体力工作者员额]一般事务叙级问题上诉委员会应当由总干事与工作人员代表大会协商任命的一名主席和一名副主席、由工作人员代表大会提名的两名[一名]委员和两名[一名]候补委员以及由总干事指定的两名[一名]委员及两名[一名]候补委员组成。

---