



第六十六届会议
第五委员会
议程项目 141
联合国共同制度

委员会主席在非正式协商后提出的决议草案

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 号和 2010 年 12 月 24 日第 65/248 号决议，

审议了国际公务员制度委员会 2011 年报告，¹

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，

重申维持和加强联合国共同制度薪金、津贴和人事标准的重要性，

深信共同制度是按照《联合国宪章》规定，聘任最有效率、最胜任和最正直的国际公务员的最佳工具，

* 由于技术原因于 2012 年 1 月 25 日重新印发。

¹ 《大会正式记录，第六十六届会议，补编第 30 号》(A/66/30 和 Corr. 2)。



1. 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 2011 年报告；¹
3. 鼓励委员会继续协调和管理联合国共同制度各组织的工作人员的服务条件，同时铭记会员国对其本国公务员制度施加的限制；
4. 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²第 10 和 11 条；
5. 回顾委员会章程第 10 和 11 条，并重申委员会在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；

A. 两种职类工作人员都适用的服务条件

1. 流动和艰苦条件津贴办法

1. 确认工作人员经常须在艰苦条件下履行公职和因工作需要而进行的流动可能给工作人员造成干扰；
2. 认可委员会报告¹第 38 段所载关于流动和艰苦条件津贴办法的决定；
3. 重申工作人员流动是一重要途径，借以建立一支能力更全面、技术更多元、经验更丰富、能够完成复杂任务的国际公务员队伍，并请委员会提供关于共同制度各组织现有的不同流动办法的概览；
4. 表示注意到委员会报告¹第 47 段所载决定和附件三，并决定自 2012 年 1 月 1 日起，艰苦条件津贴、流动津贴和不搬运津贴各增长 2.5%，对在不带家属工作地点服务的工作人员的额外不带家属艰苦条件津贴应按同样比例进行调整；
5. 又表示注意到委员会报告¹第 59 段所载关于设立危险津贴的结论；
6. 还表示注意到关于设立危险津贴在联合国全系统的所涉经费问题的委员会报告¹第 56 段；

2. 业绩管理

回顾其第 51/216 和 63/251 号决议，

确认共同制度内通行的不同组织战略和文化，并考虑到宜对业绩管理采取灵活办法，

1. 赞赏地欢迎委员会关于业绩管理框架的工作，这将有助于共同制度各组织按照《宪章》规定，聘任和留住最有效率、最胜任和最正直的工作人员；

² 第 3357 (XXIX) 号决议，附件。

2. 注意到委员会将继续其关于奖励和激励措施的工作，并请委员会牵头分析人力资源管理的新办法；

3. 核准委员会报告¹附件四所载业绩管理框架，共同制度各组织在推进其关于此事项的政策时应予以考虑，并请委员会向大会第六十八届会议报告各组织针对委员会建议采取的各项措施的执行情况；

4. 回顾委员会报告¹第 90 段，注意到委员会打算审议绩优晋档的使用，并请委员会向大会第六十七届会议报告其结论；

3. 教育补助金方法

1. 认可从 2012 年 1 月 1 日所在学年开始，对领取教育补助金的现行资格要求作出委员会报告¹第 96(a)段所载的修正；

2. 邀请联合国共同制度各组织理事机构按照委员会报告¹第 96(b)段所述，统一年龄下限方面的教育补助金资格标准；

B. 专业及以上职类工作人员的服务条件

1. 工作地点差价调整数事项

回顾委员会报告¹第 103 和 123 段及大会第 51/216 号决议第一节 A 部分第 2 段，并请委员会探讨在工作地点差价调整制度的管理中体现参照国公务员制度冻结加薪情况的可能措施的可行性和适当性；决定实施这种措施是否属于其职权范围；酌情行使这一权力；并向大会第六十七届会议报告有关情况；

2. 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，

1. 核准委员会报告¹第 120(a)段建议的报告附件五.A 所载专业及以上职类工作人员订正基薪/底薪毛额和净额表，自 2012 年 1 月 1 日起生效；

2. 又核准委员会报告¹第 120(b)段建议的附件五.B 所载与基薪毛额搭配使用的专业及以上职类工作人员订正工作人员薪金税率，自 2012 年 1 月 1 日起生效；

3. 认可委员会报告¹第 121 段所述决定，即每三年对与薪金毛额搭配使用的工作人员薪金税率进行一次审查并酌情予以修订；

3. 比值的演变

回顾其第 51/216 号决议第一节 B 部分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

亚特区华盛顿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 2011 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比值估计为 114.9,而过去 5 年(2007-2011 年)的平均比值为 114.1;

4. 确定薪资最高的国家公务员系统

表示注意到委员会报告¹第 106 段所载决定,即终止当前的确定薪资最高的国家公务员系统的诺贝尔梅耶研究,并在 2016 年开展下一次研究;

5. 联合国共同制度中的多样性

1. 表示注意到共同制度各组织中的地域分配现状以及各组织为实现公平地域均衡采取的行动;

2. 认可委员会的决定,即研究征聘政策,并再次讨论该问题,以建议更有利于多样性的措施;

3. 请委员会在制订关于促进联合国共同制度多样性的措施的提议时铭记在雇用工作人员时以专业资格为首要考虑,专业资格对各组织完成其任务的能力而言至关重要;

C. 外地服务条件

1. 统一在不带家属工作地点任职的联合国共同制度各组织工作人员的服务条件

1. 回顾其第 65/248 号决议 C 节,并请委员会在年度报告中向大会报告关于统一不带家属工作地点服务条件的决定在过渡期内的执行情况;

2. 请委员会和身为联合国系统行政首长协调理事会主席的秘书长适当注意及时执行其关于统一在不带家属工作地点任职的联合国共同制度各组织工作人员服务条件的决定的工作;

2. 休养框架

回顾其第 65/248 号决议 C 节第 19 段,其中请委员会管理休养框架,

核准委员会报告¹ 第 238 段和附件八所载准予休养旅行和相应旅行频率的订正标准，自 2012 年 1 月 1 日起生效。
