

产权组织协调委员会

第八十二届会议（第54次例会）
2023年7月6日至14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 W0/CC/82/2 各章标题

- 一、导 言
- 二、《工作人员条例》修正案（供批准）
- 三、《工作人员细则》修正案（供通知）

附 件

- 附件一 《工作人员条例》拟议修正案
- 附件二 《工作人员细则》修正案

一、导 言

1. 现将对《工作人员条例》和《工作人员细则》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，以迅速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、《工作人员条例》修正案（供批准）

3. 《工作人员条例》拟议修正案见附件一，附有解释性说明。主要修正也说明如下。

(新) 条例 1.10 - 居住地

4. 《工作人员条例与细则》起草时，工作人员没有选择，只能居住在工作地点所在地区内，因为未考虑过远程工作，工作时间必须在产权组织房舍内。薪酬以及一些津贴和其他应享权利取决于工作人员的居住地，而在过去，居住地被假定为在工作地点所在地区内。然而，2019 冠状病毒病（COVID-19）大流行以来远程工作普遍化，使工作人员实际上有可能在工作地点所在地区以外建立其主要住所。

5. 考虑到这一发展，建议引入一项新的工作人员条例，明确规定工作人员的主要住所必须在工作地点所在地区内，对于特别获准在其工作地点所在地区以外居住的工作人员，可以减少取决于居住地的薪酬、津贴和其他应享权利。

条例 4.9 - 征聘

6. 建议增加新的明文规定，可以举行只对内部候选人（即经过条例 4.9 和条例 4.10 所指的竞争后征聘的定期或连续任用工作人员）开放的竞争。

7. 《工作人员条例与细则》不禁止举行只对内部候选人开放的竞争。但既定的做法是，任何人都可以竞争已公布的空缺职位，不优先考虑内部候选人。因此，我们认为最好修正工作人员条例 4.9，明确允许偏离既定做法。

8. 《2022-2026 年人力资源战略》强调了产权组织发展内部人才、临时或更经常地提供新的职业提升机会的重要性。建议对于内部人才充裕的空缺职位，经总干事斟酌，竞争可限于内部候选人。这将加强流动和增长，而不会对获取新的人才或地域多样性产生不利影响，因为一个内部候选人填补的空缺会产生另一个空缺。

其他修正

9. 还对下列条例提出了其他不太实质性或纯编辑性的修正，详见附件一：

- 条例 3.1 - 薪酬
- 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 4.17 - 定期任用
- 条例 5.2 - 特别假
- 条例 12.5 - 过渡措施

三、《工作人员细则》修正案（供通知）

10. 《工作人员细则》修正案见附件二，附有解释性说明。主要修正也说明如下。

细则 3.14.3 - 教育补助金数额

11. 该条细则将被修正，允许对教育补助金按比例计算适用的条件降低限制性，以利于在学年结束前离职的工作人员。

12. 更具体而言，目前适用于就学的三分之二规则（即如果子女在学年中至少有三分之二时间就学，则不按比例发放补助金）将扩大到工作时间短于整个学年的工作人员（即如果工作人员的工作时间至少占学年的三分之二，则不再按比例发放补助金）。这与联合国共同制度其他组织，如联合国秘书处的规则一致。

细则 7.2.7 - 临时工作人员与旅行相关的应享权利

13. 该条细则将被修正，对初次任用时由产权组织承担旅费前往工作地点的临时工作人员，新增支付 30 天的每日生活津贴。这笔新的款项将帮助有关工作人员在新的工作地点安顿下来。它符合每日生活津贴的目的，也与联合国共同制度其他组织的规则和做法一致。

14. 就财务影响而言，按日内瓦费率计算，30 日的每日生活津贴相当于向每位符合条件的工作人员支付 10,890 瑞士法郎（2023 年 3 月的情况）。目前付给临时工作人员的一次性搬迁费数额将被重新考虑，以考虑新的生活津贴款项。减少对任期至少 12 个月的临时工作人员的一次性搬迁费，将部分抵消新的生活津贴支付带来的额外开支。

其他修正

15. 还将对下列细则进行其他不太实质性或纯编辑性的修正，详见附件二：

- 细则 3.10.1 - 语文津贴
- 细则 6.2.1 - 医疗保险
- 细则 12.2.2 - 《工作人员条例与细则》的有效文本
- 附件二 - 薪酬和津贴

16. 请产权组织协调委员会：

(i) 批准文件 WO/CC/82/2 附件一中所列的《工作人员条例》修正案；并

(ii) 注意文件 WO/CC/82/2 附件二中所列的《工作人员细则》修正案。

[后接附件]

《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>[新]条例 1.10</p> <p>居住地</p>		<p><u>[新]条例 1.10 - 居住地</u></p> <p><u>工作人员的主要住所应在其工作地点所在地区内。对于特别获准在其工作地点所在地区以外居住的工作人员，可以减少取决于居住地的薪酬、津贴和其他应享权利。</u></p>	<p>《工作人员条例与细则》起草时，工作人员没有选择，只能居住在工作地点所在地区内，因为未考虑过远程工作，工作时间必须在产权组织房舍内。</p> <p>薪酬以及一些津贴和其他应享权利取决于工作人员的居住地，而在过去，居住地被假定为在工作地点所在地区内。</p> <p>然而，COVID-19 大流行以来远程工作的普遍化，使工作人员实际上有可能在工作地点所在地区以外建立其主要住所。</p> <p>考虑到这一发展，建议引入一项新的工作人员条例，明确规定工作人员的主要住所必须在工作地点所在地区内，对于特别获准在其工作地点所在地区以外居住的工作人员，可以减少取决于居住地的薪酬、津贴和其他应享权利。</p> <p>如果新条例 1.10 获得批准，现行条例 1.10 至 1.13 将相应重新编号。</p>
<p>条例 3.1</p> <p>薪酬</p>	<p>薪酬[脚注 19]</p> <p>(a) 工作人员应按薪酬毛额计算报酬；按照条例 3.19 规定，薪酬毛额应扣除内部课税，以得出本条例所述薪酬净额。除非另有明确表述，《工作人员条例与细则》中的“薪酬”一词应指薪酬净额。</p> <p>(b) 薪酬具体如下：</p> <p>总干事</p> <p>相当于给付总部设在日内瓦的联合国专门机构首长的最高薪酬。</p>	<p>薪酬[脚注 19]</p> <p>(a) 工作人员应按薪酬毛额计算报酬；按照条例 3.19 规定，薪酬毛额应扣除内部课税，以得出本条例所述薪酬净额。除非另有明确表述，《工作人员条例与细则》中的“薪酬”一词应指薪酬净额。</p> <p>(b) 薪酬具体如下：</p> <p>总干事</p> <p>相当于给付总部设在日内瓦的联合国专门机构首长的最高薪酬。</p>	<p>编辑修改，以反映《工作人员条例与细则》附件二“薪酬和津贴”被删除（见本文件附件二）。</p>

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
	<p>副总干事</p> <p>相当于为联合国“副秘书长”职类规定的薪酬。</p> <p>助理总干事</p> <p>相当于为联合国“助理秘书长”职类规定的薪酬。</p> <p>(c) 其他工作人员薪级表应以附件二中规定的方式加以公布。</p> <p>[脚注 19]解释性说明：薪酬与联合国共同制度的薪酬一致。薪酬可按联合国共同制度内批准的任何调整，由总干事进行调整。[……]</p>	<p>副总干事</p> <p>相当于为联合国“副秘书长”职类规定的薪酬。</p> <p>助理总干事</p> <p>相当于为联合国“助理秘书长”职类规定的薪酬。</p> <p>(c) 总干事和任用为任何职类的工作人员其他工作人员有效薪级表应在产权组织内网上以附件二中规定的方式加以公布。</p> <p>[脚注 19]解释性说明：薪酬与联合国共同制度的薪酬一致。薪酬可按联合国共同制度内批准的任何调整，由总干事进行调整。[……]</p>	<p>(c) 款中的新规定转录了目前载于《工作人员条例与细则》附件二第 1 条的规定，该条将被删除（见本文件附件二）。</p>
<p>条例 3.3</p> <p>专业及以上职类工作人员的抚养津贴</p>	<p>条例 3.3 - 专业及以上职类工作人员的抚养津贴</p> <p>专业及以上职类工作人员，可依照总干事制定的条件，领取不计养恤金的津贴：</p> <p>(a) 受抚养配偶津贴为薪酬净额的 6%加工作地点差价调整数；</p> <p>(b) 除下文(c)款规定的情况外，每名受抚养子女津贴为附件二所规定的数额；</p> <p>(c) 单亲工作人员可为第一个受抚养子女领取津贴，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)款所规定的受抚养子女津贴；</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终生或预料长期残疾的子女领取附件二中规定的数额；</p>	<p>条例 3.3 - 专业及以上职类工作人员的抚养津贴</p> <p>(a) 专业及以上职类工作人员，可依照总干事制定的条件，为受抚养配偶和每一名受抚养子女领取不计养恤金的津贴。←</p> <p>(a) 受抚养配偶津贴为薪酬净额的 6%加工作地点差价调整数；</p> <p>(b) 除下文(c)款规定的情况外，每名受抚养子女津贴为附件二所规定的数额；</p> <p>(c) 单亲工作人员可为第一个受抚养子女领取津贴，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)款所规定的受抚养子女津贴；</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终生或预料长期残疾的子女领取附件二中规定的数额；</p>	<p>拟议的修改是编辑性的，不涉及任何实质性的修改。这些修改包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 将条例 3.3 和 3.4 合并为关于“抚养津贴”的单一条例，适用于所有职类工作人员。修订后的条例 3.4 将只涉及在产权组织日内瓦总部工作的一般事务类工作人员的教育税。 - 编辑修改，以精简规定，删除条例 3.3 和 3.4(b)、(d)、(e) 和 (f) 款目前的重复，以反映《工作人员条例与细则》附件二“薪酬和津贴”被删除（见本文件附件二）。

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
	<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,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扶养津贴;</p> <p>(f) 如无受扶养配偶,工作人员可为受扶养父母、兄弟或姊妹中的一人,每年领取附件二所规定的数额。本规定不适用于临时工作人员。</p>	<p>(e) 上文(b)和(c)款所述之受扶养子女津贴如因上文(d)款规定的有残疾子女津贴数额而增加,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扶养津贴。</p> <p>(f)——(c)如无受扶养配偶,工作人员适用时可为受扶养父母、兄弟或姊妹中的一人,每年领取津贴附件二所规定的数额。本规定不适用于临时工作人员。</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>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</p> <p>一般事务类和本国专业干事类的工作人员,在总干事制定的条件下,可领取以下不计养恤金的津贴:</p> <p>(a) 就受扶养配偶每年领取附件二规定的数额;</p> <p>(b) 就每一名受扶养子女,每年领取附件二规定的数额;</p> <p>(c) 如无配偶,就第一名受扶养子女,每年领取附件二规定的数额;</p> <p>(d) 除上文(b)或(c)款所规定的应付数额,就每一名被认定有终生或预料长期残疾的子女,每年领取附件二中规定的数额;</p> <p>(e) 上文(b)或(c)款所述之津贴如因上文(d)款增加,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扶养津贴;</p> <p>(f) 如无受扶养配偶,工作人员可就受扶养的父母、兄弟或姊妹中的一人,每年领取附件二规定的数额。本条例不适用于临时工作人员;</p>	<p>条例 3.4 教育税一般事务类和本国专业干事类工作人员的扶养津贴</p> <p>一般事务类和本国专业干事类的工作人员,在总干事制定的条件下,可领取以下不计养恤金的津贴:</p> <p>(a)——就受扶养配偶每年领取附件二规定的数额;</p> <p>(b)——就每一名受扶养子女,每年领取附件二规定的数额;</p> <p>(c)——如无配偶,就第一名受扶养子女,每年领取附件二规定的数额;</p> <p>(d)——除上文(b)或(c)款所规定的应付数额,就每一名被认定有终生或预料长期残疾的子女,每年领取附件二中规定的数额;</p> <p>(e)——上文(b)或(c)款所述之津贴如因上文(d)款增加,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扶养津贴;</p> <p>(f)——如无受扶养配偶,工作人员可就受扶养的父母、兄弟或姊妹中的一人,每年领取附件二规定的数额。本条例不适用于临时工作人员;</p>	<p>见前文关于条例 3.3 修正案的说明。</p>

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
	(g) 当地征聘的一般事务类工作人员，有资格根据总干事规定的条件，报销日内瓦州和沃州征收的教育税的 75%。	(g) ——当地征聘的一般事务类工作人员，有资格根据总干事规定的条件，报销日内瓦州和沃州征收的教育税的 75%。	
<p>条例 4.9</p> <p>征聘</p>	<p>(a) 一般而言，征聘应以竞争为基础。</p> <p>(b) 应在产权组织的征聘网站上发布需通过竞争填补的空缺。</p> <p>(c) 本国专业干事类空缺，任用的人选通常应为工作地点所在国的国民，并且除条例 4.6(d) 规定的特殊情况以外，应为当地征聘。</p> <p>(d) 一般事务职类的空缺除非在特殊情况下经决定进行国际征聘外，应依照工作人员细则 4.5.1 进行当地征聘。</p> <p>(e) 总干事应确定组建任用委员会的条件，由该委员会就职位空缺的竞争上岗提出建议。</p> <p>(f) 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 4.9.4 “临时工作人员的征聘” 另有规定的除外。</p>	<p>(a) 一般而言，征聘应以竞争为基础。</p> <p>(b) 应在产权组织的征聘网站上发布需通过竞争填补的空缺。<u>如果总干事决定，这种空缺可以只对内部候选人开放。只有经过条例 4.9 和 4.10 所指的竞争后征聘的定期或连续任用的工作人员，才可被视为内部候选人，但信托基金协议下或为已批准项目工作的定期工作人员除外。</u></p> <p>(c) 本国专业干事类空缺，任用的人选通常应为工作地点所在国的国民，并且除条例 4.6(d) 规定的特殊情况以外，应为当地征聘。</p> <p>(d) 一般事务职类的空缺除非在特殊情况下经决定进行国际征聘外，应依照工作人员细则 4.5.1 进行当地征聘。</p> <p>(e) 总干事应确定组建任用委员会的条件，由该委员会就职位空缺的竞争上岗提出建议。</p> <p>(f) 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 4.9.4 “临时工作人员的征聘” 另有规定的除外。</p>	<p>建议增加新的明文规定，可在内部公布空缺。只有经过条例 4.9 和条例 4.10 “任用委员会” 所指的竞争后征聘的定期或连续任用工作人员，才会被视为有资格填补此类内部空缺的内部候选人，但根据工作人员条例 4.17(f) 和工作人员细则第 4.17.1(b) 被视为外部候选人的信托基金协议下或为已批准项目工作的定期工作人员除外。</p> <p>《工作人员条例与细则》不禁止举行只对内部候选人开放的竞争。但既定的做法是，任何人都可以竞争已公布的空缺职位，不优先考虑内部候选人。因此，我们认为最好修改工作人员条例 4.9，明确允许偏离既定做法。</p> <p>《2022-2026 年人力资源战略》强调了产权组织发展内部人才、临时或更经常地提供新的职业提升机会的重要性。建议对于内部人才充足的空缺职位，经总干事斟酌，竞争可限于内部候选人。这将加强流动和增长，而不会对获取新的人才或地域多样性产生不利影响，因为一个内部候选人填补的空缺会产生另一个空缺。</p>
<p>条例 4.17</p> <p>定期任用</p>	<p>[……]</p> <p>(f) 已批准项目中的定期任用，最短和最长期限与项目资金和职责范围挂钩。一个项目中的定期任用，总期限通常不得超过五年。已批准项目中的定期任用，不得转为连续任用。此类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>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(f) 已批准项目中的定期任用，最短和最长期限与项目资金和时间表职责范围挂钩。一个项目中的定期任用，总期限通常不得超过五年。已批准项目中的定期任用，不得转为连续任用。此类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>[……]</p>	<p>建议将“职责范围”改为“时间表”，这更准确地反映了关于已批准项目定期任用期限的相关考虑。</p>

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
<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缴费年数即满 25 年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>	<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，或年满该年龄且缴费年数不足 30 年通常情况下不超过两年缴费年数即满 25 年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>	<p>建议修改这一规定，允许缴费年数超过 25 年但不足 30 年的工作人员为养恤金目的享受无薪特别假（两年内年满提前退休年龄或超过提前退休年龄的要求不变）。</p>
<p>条例 12.5</p> <p>过渡措施</p>	<p>[.....]</p> <p><u>教育补助金</u></p> <p>(b) 尽管有条例 3.14(a) 的规定，在 2016 年 1 月 1 日前为国际局定期或连续任用且当时居住在本国但不在本国服务的工作人员，为 2016 年 12 月 31 日之前（含当日）发生的费用领取教育补助金的，继续领取教育补助金，直至受扶养子女完成在 2016 年 12 月 31 日其所就读的教育机构的教育阶段，条件是符合所有其他资格要求。为本款之目的，“教育阶段”指初等、中等或高等教育。</p> <p>[.....]</p> <p><u>退休年龄上限</u></p> <p>(f) 1990 年 11 月 1 日之前任用生效的工作人员，有在 60 岁退休的既得权利。1990 年 11 月 1 日或之后、且于 2014 年 1 月 1 日之前任用生效的工作人员，有在 62 岁退休的既得权利。这些工作人员可以在 65 岁以前，选择在 60 岁或 62 岁（按适用）或之后任何时间离职。希望在 65 岁以前行使在 60 岁或 62 岁（按适用）或之后任何时间离职的既得权利的工作人员，连续任用的，应提前六个月提交书面通知，定期任用的，应提前三个</p>	<p>[.....]</p> <p><u>教育补助金</u></p> <p>(b) 尽管有条例 3.14(a) 的规定，在 2016 年 1 月 1 日前为国际局定期或连续任用且当时居住在本国但不在本国服务的工作人员，为 2016 年 12 月 31 日之前（含当日）发生的费用领取教育补助金的，继续领取教育补助金，直至受扶养子女完成在 2016 年 12 月 31 日其所就读的教育机构的教育阶段，条件是符合所有其他资格要求。为本款之目的，“教育阶段”指初等、中等或高等教育。</p> <p>[.....]</p> <p><u>退休年龄上限</u> <u>正常退休年龄的既得权利</u></p> <p>(e) (f) 1990 年 11 月 1 日之前任用生效的工作人员，有在 <u>《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 1 条(n) 项定义的正常 60 岁退休年龄</u> 的既得权利。<u>1990 年 1 月 1 日前参加养恤基金的工作人员的正常退休年龄为 60 岁，1990 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间开始参加或重新开始参加的工作人员的正常退休年龄为 62 岁。</u> 1990 年 11 月 1 日或之后、且于 2014 年 1 月 1 日之前任用生效的工作人员，有在 62 岁退休的既得权利。</p>	<p>(b) 款“教育补助金”：因不再有符合这一过渡措施的工作人员而删除。</p> <p>(f) 款（新的 (e) 款）：为纠正措辞错误而修改。60 岁或 62 岁退休的既得权利源于工作人员开始参加养恤基金的日期，不是工作人员任用生效的日期。</p>

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
	<p>月提交书面通知。但总干事可以接受更短时间内提交的通知。</p>	<p>这些工作人员可以在 65 岁以前，选择在 60 岁或 62 岁（按适用）或之后任何时间离职。希望在 65 岁以前行使既得权利在正常退休年龄 60 岁或 62 岁（按适用）或之后任何时间离职的既得权利的工作人员，连续任用的，应提前六个月提交书面通知，定期任用的，应提前三个月提交书面通知。但总干事可以接受更短时间内提交的通知。</p>	

[后接附件二]

《工作人员细则》修正案

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
<p>细则 3.10.1</p> <p>语文津贴</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 对于熟练掌握的任意一种语文，根据附件二和《工作人员条例与细则》的规定，每年津贴数额如附件二所示。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 对于熟练掌握的任意一种语文，根据附件二和<u>《工作人员条例与细则》</u>的规定，每年津贴数额<u>在适用的薪级表中规定</u>如附件二所示。</p> <p>[……]</p>	<p>编辑修改，以反映《工作人员条例与细则》附件二“薪酬和津贴”被删除（见下文）。</p>
<p>细则 3.14.3</p> <p>教育补助金数额</p>	<p>[……]</p> <p>(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（包括一次性寄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。</p> <p>(f) 工作人员的工作时间短于整个学年时，则补助金数额（包括一次性寄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。</p> <p>(g) [……]</p> <p>(h) [……]</p> <p>(i) 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>[……]</p> <p>(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（包括一次性寄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。</p> <p>(f)——工作人员的工作时间<u>或子女的就学时间</u>短于整个<u>三分之二</u>个学年时，则补助金数额（包括一次性寄宿费和基本建设摊派费的报销，如适用）按工作时间<u>或就学时间</u>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>(g) <u>(f)</u> [……]</p> <p>(h) <u>(g)</u> [……]</p> <p>(i) <u>(h)</u> 本条细则不适用于临时工作人员。</p>	<p>修正该规定，允许对教育补助金按比例计算适用的条件降低限制性，以利于在学年结束前离职的工作人员。</p> <p>目前适用于就学的三分之二规则（即如果子女在学年中至少有三分之二时间就学，则不按比例发放补助金）将扩大到工作时间短于整个学年的工作人员（即如果工作人员的工作时间至少占学年的三分之二，则不再按比例发放补助金）。</p> <p>这与联合国共同制度其他组织，如联合国秘书处的规则一致。</p>
<p>细则 6.2.1</p> <p>医疗保险</p>	<p>(a) “医疗保险计划”指一项保险计划，其条件在产权组织与服务提供商订立的合同中有规定。</p> <p>(b) 为本条细则之目的，受扶养人应包括：</p> <p>(1) 配偶；</p>	<p>(a) “医疗保险计划”指<u>国际局根据工作人员条例 6.2 向工作人员以及向有资格从养恤基金领取养恤金的原工作人员提供的健康保护计划</u>一项保险计划，其条件在产权组织与服务提供商订立的合同中有规定。</p> <p>(b)——为本条细则之目的，受扶养人应包括： (1)——配偶；</p>	<p>(a) 款：为清晰准确作了修正。</p> <p>(b) 款：为清晰准确予以删除，代之以新的(e)款。修正后的后续条款使用“有资格的家庭成员”，而不是“受抚养人”。</p>

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明																																										
	<p>(2) 上文(a)款所述合同中定义的受扶养子女；</p> <p>(3) 以下人员之一：受扶养父亲、受扶养母亲、受扶养兄弟或受扶养姊妹。</p> <p>(c) 每名工作人员必须参加医疗保险计划。如工作人员另有其他保险可在患病时提供充分保障，总干事可应要求准许其不参加医疗保险计划。</p> <p>(d) 工作人员及其受扶养人的医疗保险费由工作人员和国际局按照下表分摊，但下文(e)款规定的例外情况除外：</p> <table border="1" data-bbox="376 754 956 1115"> <thead> <tr> <th></th> <th>工作人员承担 保费百分比</th> <th>国际局承担保 费百分比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 至 G4、NOA 和 P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 至 G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7、NOB、NOC、P-2 和 P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD 和 P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE 和 P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 及以上</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p>(e) 对初次任用不足六个月的临时工作人员，工作人员应承担保险费的 50%，国际局承担 50%。</p> <p>(f) 有资格从养恤基金领取养恤金的原工作人员，如继续参加医疗保险计划，其保费应按 35%/65%的比例由被保险人和国际局分摊。除总干事规定的例外以外，相同的费用分摊原则通常应适用于其受扶养人。</p>		工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比	G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75	G5 至 G6	30	70	G7、NOB、NOC、P-2 和 P-3	35	65	NOD 和 P-4	40	60	NOE 和 P-5	45	55	D-1 及以上	50	50	<p>(2) 上文(a)款所述合同中定义的受扶养子女；</p> <p>(3) 以下人员之一：受扶养父亲、受扶养母亲、受扶养兄弟或受扶养姊妹。</p> <p>(e) (b) 每名工作人员必须参加医疗保险计划，工作人员有资格的家庭成员可以选择参加。如工作人员另有其他保险可在患病时提供充分保障，总干事可应要求准许其不参加医疗保险计划。</p> <p>(d) (c) 工作人员及其受扶养人的医疗保险费由工作人员和国际局按照下表分摊，但下文 (d) (e) 款规定的例外情况除外：</p> <table border="1" data-bbox="978 754 1559 1115"> <thead> <tr> <th></th> <th>工作人员承担 保费百分比</th> <th>国际局承担保 费百分比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 至 G4、NOA 和 P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 至 G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7、NOB、NOC、P-2 和 P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD 和 P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE 和 P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 及以上</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p>(e) (d) 对初次任用不足六个月的临时工作人员，工作人员应承担保险费的 50%，国际局承担 50%。</p> <p>(f) (e) 有资格从养恤基金领取养恤金的原工作人员，如继续参加医疗保险计划，其保费应按 35%/65%的比例由被保险人和国际局分摊。除总干事规定的例外以外，相同的费用分摊原则通常应适用于其受扶养人。</p>		工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比	G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75	G5 至 G6	30	70	G7、NOB、NOC、P-2 和 P-3	35	65	NOD 和 P-4	40	60	NOE 和 P-5	45	55	D-1 及以上	50	50	<p>(c) 款：为清晰准确作了修正。此外，删除了对总干事的提及，以便工作人员不参加医疗保险计划的授权可以在较低级别作出。</p> <p>(f) 款：删除最后一句，代之以新的(g)款。</p>
	工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比																																											
G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75																																											
G5 至 G6	30	70																																											
G7、NOB、NOC、P-2 和 P-3	35	65																																											
NOD 和 P-4	40	60																																											
NOE 和 P-5	45	55																																											
D-1 及以上	50	50																																											
	工作人员承担 保费百分比	国际局承担保 费百分比																																											
G1 至 G4、NOA 和 P-1	25	75																																											
G5 至 G6	30	70																																											
G7、NOB、NOC、P-2 和 P-3	35	65																																											
NOD 和 P-4	40	60																																											
NOE 和 P-5	45	55																																											
D-1 及以上	50	50																																											

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
		<p><u>(f) 有资格参加医疗保险计划的家庭成员包括以下，但须符合总干事规定的条件和定义：</u></p> <p><u>(1) 工作人员的配偶；</u></p> <p><u>(2) 工作人员的子女；</u></p> <p><u>(3) 以下人员之一：工作人员的受扶养父亲、母亲、兄弟或姊妹。</u></p> <p><u>(g) 受保家庭成员的保费应按总干事的规定，由工作人员和国际局分摊，或由工作人员全额支付。</u></p>	
<p>细则 7.2.7</p> <p>临时工作人员与旅行相关的应享权利</p>	<p>临时工作人员有资格享受下列与旅行相关的应享权利：</p> <p>(a) 旅费</p> <p>(1) 任用不足 12 个月且被视为国际征聘的临时工作人员，仅其本人有权享受旅费。</p> <p>(2) 任用至少 12 个月且被视为国际征聘的临时工作人员，在初次任用和离职时，其本人及其配偶和受扶养子女有权领取旅费，条件是该工作人员声明其有资格的家庭成员准备在工作地点居住至少六个月。</p> <p>(3) 临时工作人员初次任用不足 12 个月，但延期后连续工作时间至少 12 个月的，其配偶和受扶养子女应有权按第(2)项的规定领取旅费。</p> <p>[……]</p> <p>(c) 为搬迁费出资</p>	<p>临时工作人员有资格享受下列与旅行相关的应享权利：</p> <p>(a) 旅费</p> <p>(1) 任用不足 12 个月且被视为国际征聘的临时工作人员，仅其本人有权享受旅费。</p> <p>(2) 任用至少 12 个月且被视为国际征聘的临时工作人员，在初次任用和离职时，其本人及其配偶和受扶养子女有权领取旅费，条件是该工作人员声明其有资格的家庭成员准备在工作地点居住至少六个月。</p> <p>(3) 临时工作人员初次任用不足 12 个月，但延期后连续工作时间至少 12 个月的，其配偶和受扶养子女应有权按第(2)项的规定领取旅费。</p> <p><u>(4) 临时工作人员初次任用由产权组织承担旅费前往工作地点的，有权领取按标准费率计算的 30 日每日生活津贴。</u></p> <p>[……]</p> <p>(c) 为搬迁费出资</p>	<p>对初次任用由产权组织承担旅费前往工作地点的临时工作人员，新增支付 30 天的每日生活津贴（相当于付给定期工作人员的安置补助金中的每日生活津贴部分）。</p> <p>这笔新的款项将帮助有关工作人员在新的工作地点安顿下来。它：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 符合每日生活津贴的目的（迁往新工作地点的临时工作人员在找到合适住所前需要住在临时住所） - 与联合国共同制度其他组织的规则和做法一致。 <p>就财务影响而言，按日内瓦费率计算，30 日的每日生活津贴相当于向每位符合条件的工作人员支付 10,890 瑞士法郎（2023 年 3 月的情况）。</p> <p>目前付给临时工作人员的一次性搬迁费数额将被重新考虑，以考虑新的生活津贴款项。减少对任期至少 12 个月的临时工作人员的一次性搬迁费，将部分抵消新的生活津贴支付带来的额外开支。</p>

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
	<p>国际局应按照总干事规定的条件，为工作人员的搬迁费提供一次性费用。</p> <p>[……]</p>	<p>国际局应按照总干事规定的条件，为工作人员的搬迁费提供一次性费用。</p> <p>[……]</p>	
<p>细则 12.2.2</p> <p>《工作人员条例与细则》的有效文本</p>	<p>《工作人员条例与细则》的有效文本</p> <p>《工作人员条例与细则》英文与法文版本发生冲突时，以英文版本为准。</p>	<p>《工作人员条例与细则》的有效文本</p> <p>《工作人员条例与细则》不同语文英文与法文版本发生冲突时，以英文版本为准。</p>	<p>《工作人员条例与细则》不仅从英文译成法文，而且还译成阿拉伯文、中文、俄文和西班牙文。因此，本细则也应适用于其他语文版本。</p>
<p>附件二</p> <p>薪酬和津贴</p>	<p>附件二 - 薪酬和津贴</p> <p>第 1 条 - 薪酬</p> <p>总干事和任用为司局长及以上职类、专业职类、本国专业干事类和一般事务类工作人员的薪级表应置于产权组织内联网。</p> <p>第 2 条 - 津贴</p> <p>(a) 语文津贴的适用数额为：</p> <p>[日内瓦和纽约适用的数额表]</p> <p>(b) 下表为依照条例 3.3174 制定的扶养津贴适用数额，用于专业及以上职类工作人员：</p> <p>[日内瓦和纽约适用于(i)2007年1月1日前、(ii)自2007年1月1日至2008年12月31日和(iii)2009年1月1日及以后具备领取资格的工作人员的数额表]</p> <p>(c) 下表为依照工作人员条例3.4制定的扶养津贴适用数额，用于一般事务类和本国专业干事类工作人员：</p> <p>(1) 适用于日内瓦一般事务类工作人员的数额：</p>	<p>附件二 - 薪酬和津贴</p> <p>第 1 条 - 薪酬</p> <p>总干事和任用为司局长及以上职类、专业职类、本国专业干事类和一般事务类工作人员的薪级表应置于产权组织内联网。</p> <p>第 2 条 - 津贴</p> <p>(a) 语文津贴的适用数额为：</p> <p>[日内瓦和纽约适用的数额表]</p> <p>(b) 下表为依照条例 3.3174 制定的扶养津贴适用数额，用于专业及以上职类工作人员。</p> <p>[日内瓦和纽约适用于(i)2007年1月1日前、(ii)自2007年1月1日至2008年12月31日和(iii)2009年1月1日及以后具备领取资格的工作人员的数额表]</p> <p>(c) 下表为依照工作人员条例3.4制定的扶养津贴适用数额，用于一般事务类和本国专业干事类工作人员。</p> <p>(1) 适用于日内瓦一般事务类工作人员的数额。</p>	<p>由于多种原因，《工作人员条例与细则》附件二“薪酬和津贴”将被全部删除：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 删除不属于《工作人员条例与细则》的细节； - 津贴数额经常变化。例如，专业及以上职类工作人员的残疾子女津贴数额(第 2 条(b)款)根据联合国大会的决定自 2023 年 1 月 1 日起增加。同样，在纽约工作的一般事务类工作人员的语文津贴数额(第 2 条(a)款)也已过时； - 附件二只提供了适用于日内瓦和纽约的数额，没有适用于产权组织设有办事处的其他工作地点的数额。 <p>第 1 条(“薪酬”)可以删除，因为相关信息将被纳入条例 3.1(c) (“薪酬”) (见本文件附件一)。</p> <p>关于语文津贴的第 2 条(a)款可以删除，因为相关信息将被纳入细则 3.10.1(d) (“语文津贴”) (见上文)</p> <p>鉴于对条例 3.3 和 3.4 (新标题为“扶养津贴”) 的拟议修正，关于扶养津贴数额的第 2 条(b)款和(c)款可以删除 (见本文件附件一)。</p>

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
	[日内瓦适用的数额表] (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。	[日内瓦适用的数额表] (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。	

[附件和文件完]