



大会

Distr.  
GENERAL

A/RES/51/216  
13 February 1997

第五十一届会议

议程项目 121

大会决议

[根据第五委员会的报告(A/51/745)通过]

51/216. 联合国共同制度: 国际公务员制度委员会的报告

大会,

审议了国际公务员制度委员会第二十二次年度报告<sup>1</sup>和其他有关报告,<sup>2</sup>

重申决心维持一个单一而统一的联合国共同制度,作为管制和协调联合国共同制度服务条件的基础,

重申委员会在管制和协调联合国共同制度服务条件方面的中心作用,

注意到行政协调委员会的说明<sup>3</sup>和秘书长对委员会报告的介绍性说明,<sup>4</sup>

<sup>1</sup> 《大会正式记录,第五十一届会议,补编第30号》(A/51/30)。

<sup>2</sup> 同上,《第五十届会议,补编第30号》和增编(A/50/30和Add.1);A/C.5/51/24和A/C.5/51/25和Corr.1。

<sup>3</sup> A/C.5/51/25和Corr.1。

<sup>4</sup> 见《大会正式记录,第五十一届会议,第五委员会》,第32次会议(A/C.5/51/SR.32)和更正。

专业人员以上职类的服务条件

A. 审查诺贝尔梅耶原则及其适用

回顾其与研究适用诺贝尔梅耶原则的所有方面有关的各项决议，<sup>5</sup>

又回顾其 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号决议第一节 B，其中大会重申诺贝尔梅耶原则应继续作为联合国薪酬与薪资最高的公务员制度的薪酬进行比较的基础，

还回顾其 1995 年 12 月 23 日第 50/208 号决议第一节 A，其中决定推迟审议诺贝尔梅耶原则及其适用，并请国际公务员制度委员会考虑到各会员国在大会第五十届会议期间所提出的意见，特别是对是否应减少主导的问题和在确定净额薪酬比较方面处理奖金的问题所提出的意见，审查其第二十一一次年度报告<sup>6</sup>第三章 A 节所载各项建议和结论，

1. 重新确认诺贝尔梅耶原则继续适用；
2. 重申需要继续确保联合国共同制度服务条件的竞争性；

B. 比较国制度

1. 注意到国际公务员制度委员会为完成其第二十一一次年度报告增编<sup>7</sup>第 47 段中概述的确定薪资最高的公务员制度的研究而采取的进一步措施；

2. 决定在其第五十二届会议上审议委员会第二十一一次年度报告增编第 33 至 47 段所载的报告；

<sup>5</sup> 第 46/191 A 号决议，第四和第六节；第 47/216 号决议，第二节 C；第 48/224 号决议，第二节 A 和 B；第 49/223 号决议第三节 A。

<sup>6</sup> 《大会正式记录，第五十届会议，补编第 30 号》(A/50/30)。

<sup>7</sup> 同上，增编(A/50/30/Add. 1)。

### C. 比率因素和基薪/底薪比额表

回顾大会曾请国际公务员制度委员会就薪酬净额比率计算方法提出建议以及大会已就此作出决定,

又回顾其第 44/198 号决议第一节 C 第 3 段,其中核可委员会第十五次年度报告第二卷第 173 段(d)概述的计算薪酬净额比率的方法,<sup>8</sup>

还回顾其 1991 年 12 月 20 日第 46/191 A 号决议第八节,其中请委员会作为优先事项审查联合国共同制度的绩优制度和考绩制度,作为提高生产率和费用效益的手段,并回顾其 1994 年 12 月 23 日第 49/223 号决议第七节,

1. 决定国际公务员制度委员会第二十一次年度报告<sup>6</sup>第 119 段(b)(二)和(三)中所述的薪酬净额比率计算方法继续适用,不需作出修正;
2. 重申在纽约的联合国专业人员以上职类公务员与美国联邦公务员制度对等职位公务员的薪酬净额的比率应继续为 110 至 120,适当中点为 115,但有一项了解,即这一比率将在适当中点上下保持一段时间;
3. 注意到根据上文第 1 段的决定,1996 年在纽约的联合国专业人员以上职类公务员与美国联邦公务员制度对等职位公务员的薪酬净额的比率为 114.6;
4. 核可自 1997 年 1 月 1 日起实施本决议附件一所载专业人员以上职类工作人员订正薪金毛额和净额表以及本决议附件二所载《联合国工作人员条例》的相应修正;
5. 重申其第 50/208 号决议第一节 A 第 4 段所载的请求,即各组织应收集数据来确证一些组织在某些专门职业方面所遇到的征聘和挽留问题,以及委员会应酌情就实施这些特别职业费率的问题提出建议;
6. 请秘书长至迟于 1997 年 10 月 1 日对是否可能在考绩评价制度内,实行一个颁发

<sup>8</sup> 《大会正式记录,第四十四届会议,补编第 30 号》(A/44/30),第二卷。

考绩奖或奖金给数目有限的一些工作人员,以表彰他们在某一特定年中出色表现和具体成就的制度提出可供执行的建议,供大会第五十二届会议审议;

7. 请联合国共同制度各组织行政首长作为优先事项,对是否可能实行一个颁发考绩奖或奖金给数目有限的一些工作人员,以表彰他们在某一特定年中出色表现和具体成就的制度制定并向有关政府间机构提出建议,并尽可能使这些建议与秘书长拟定的建议协调;

8. 请委员会就考绩奖和奖金概念向大会第五十二届会议提出一般性评论;

#### D. 补贴薪金

回顾大会第四十五届会议对国际公务员制度委员会就一些会员国付补贴金给其本国公民的问题所做决定通过的决议,又回顾委员会重申此种安排是不必要、不适当并且与各组织工作人员条例相抵触,

1. 请秘书长和共同制度各组织行政首长采取他们认为适当的措施,以停止这种做法;

2. 请所有组织酌情向工作人员发出或重发关于不可接受补贴薪金的指示;

3. 请各会员国停止这种做法;

#### E. 工作地点差价调整数事项

回顾其 1993 年 12 月 23 日第 48/224 号决议第二节 G 中关于在各总部工作地点进行地点与地点之间的比较调查的请求,

又回顾在其关于工作地点差价调整数制度运作问题的第 50/208 号决议第一节 B 第 3 段中,大会请求国际公务员制度委员会工作地点差价调整数工作组对该制度进行审查,包括确定不应被列为当地物价费用的薪资(支出)构成部分、评估把地区外支出列为薪资的一部分的问题以及研究是否应把地区外指数适用于其中一些构成部分的问题,

还回顾在其第 50/208 号决议第一节 B 第 2 段中,大会请求在 1996 年为工作地点在日

内瓦的工作人员建立单一工作地点差价调整数指数,该指数能充分代表在该工作地点工作的所有工作人员的生活费用并能确保其待遇同其他总部工作地点工作人员的待遇相等,

1. 赞同国际公务员制度委员会在其报告<sup>1</sup>第188段中就地区外支出加权数问题所作的决定,请委员会继续监测这个问题,并酌情向大会提出报告;

2. 注意到如委员会报告第188段所载,自1997年3月1日起,在计算工作地点差价调整数指数时采用最低的地区外支出加权数的情况;

3. 重申请委员会紧急完成为日内瓦建立单一工作地点差价调整数指数所用方法的研究,尽早,但不迟于1998年1月1日完成为实施单一工作地点差价调整数所需的研究;

4. 请委员会进一步审查与工作地点差价调整数制度有关的所有问题,包括第50/208号决议第一节B第3段中所列问题,并就此向大会第五十三届会议提出报告;

#### F. 抚养津贴

回顾其1992年12月23日第47/216号决议第二节F第2段,其中注意到国际公务员制度委员会将每两年对抚养津贴数额进行一次审查,

注意到委员会对抚养津贴的审查,反映了自1993年以来7个总部工作地点在减税和社会立法方面的有关变化,

1. 核可自1997年1月1日起将子女津贴(包括残疾子女的津贴)以及二级受抚养人津贴增加7.98%;

2. 注意到国际公务员制度委员会报告<sup>1</sup>附件十所载以当地货币开列津贴的硬货币工作地点增订名单;

二

一般事务人员和其他当地征聘职类

回顾大会在其 1990 年 12 月 21 日第 45/241 号决议第十四节中请国际公务员制度委员会审议,除其他外,专业人员以上职类与其他职类工作人员的服务条件之间的比照级差,

又回顾其第 47/216 号决议第三节第 1 段,其中赞同委员会重申弗莱明原则是确定一般事务人员及有关职类服务条件的基础,

1. 注意到为了 1997 年审查总部和非总部工作地点最佳当地雇用条件调查方法而进行的准备;

2. 促请工作人员代表充分参与国际公务员制度委员会各工作组审查薪金调查方法的工作;

3. 请委员会在审查一般事务人员和其他当地征聘职类工作人员薪金订定方法时:

(a) 通过,除其他外,审查两个职类间薪酬的重叠问题,尽可能调解该方法与按照诺贝尔梅耶原则适用的方法间的不一致;

(b) 研究是否可能增加总部工作地点薪金调查中公共部门雇主的加权;

(c) 就方法的审查结果向大会第五十二届会议提交报告;

4. 又请委员会在大会第五十二届会议对弗莱明原则的适用进行审查之前,推迟对一般事务人员薪金订定方法作出最后决定,并酌情调整其总部薪金调查方案;

5. 决定上文第一节 C 第 6, 7 和 8 段所述要求也适用于一般事务人员和其他当地征聘职类;

## 三

## 共同工作人员薪金税率表

回顾在其 1993 年 12 月 23 日第 48/225 号决议第一节第 4 段,大会核可国际公务员制度委员会第十九次年度报告<sup>9</sup>第 44 段中关于确定共同工作人员薪金税率表的程序,该表有两套税率(无受抚养人和有受抚养人),并回顾在其第 48/225 号决议第 5 段中,大会请委员会同联合国工作人员养恤金联合委员会密切合作,作为 1996 年全面审查专业人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬的确定方法的一部分,使用上述程序来制定反映出最新税率<sup>10</sup>的共同工作人员薪金税率表,以确定所有职类工作人员的应计养恤金薪酬,

满意地注意到如委员会与联委会各自的报告所反映,这两个机构之间的密切合作导致两者,除其他外,在制定所有职类工作人员共同工作人员薪金税率表的方法及其适用方面达成协议,

注意到委员会按照其规章第 10 条(d),考虑到联合国工作人员养恤金联合委员会在其报告<sup>10</sup>第 152 至 159 段中所述的意见以及委员会在其报告<sup>1</sup>第 83 至 89 段中所述各项考虑,制订了委员会报告<sup>1</sup>附件四所载为应计养恤金薪酬目的而定的共同工作人员薪金税率表,

1. 核可自 1997 年 1 月 1 日起实施国际公务员制度委员会在其报告附件四中建议用于确定所有职类工作人员应计养恤金薪酬的订正工作人员薪金税率表,但对一般事务人员和有关职类须采取委员会报告第 107 段所订程序,该税率表还用于一般事务和有关职类工作人员的薪金毛额,并核可本决议附件二所示《工作人员条例》的相应修正;

<sup>9</sup> 同上,《第四十八届会议,补编第 30 号》和更正(A/48/30 和 Corr. 1)。

<sup>10</sup> 同上,《第五十一届会议,补编第 9 号》和更正(A/51/9)。

2. 请委员会就七个总部工作地点国家和地方税率差异对这些工作地点一般事务和有关职类当地征聘工作人员养恤金毛额的影响相对于共同工作人员薪金税率对这些税所作的补偿提出报告;

#### 四

##### 教育补助金

回顾其第 47/216 号决议第四节第 1 段,其中赞同确定教育补助金的订正方法,

1. 核可提高七个货币地区的最高偿还限额,以及国际公务员制度委员会在其报告<sup>1</sup>第 230 段(a)至(f)所建议的在教育补助金下偿还费用管理办法的其他调整;
2. 注意到委员会打算在 1997 年对确定教育补助金的方法进行深入审查;
3. 决定在上述审查完成之前,将委员会报告第 230 段(e)所要求的权力授予委员会主席;

#### 五

##### 有限任期的任命

注意到国际公务员制度委员会报告<sup>1</sup>第六章 B 节,并请委员会毫不延迟地继续审查有限任期的任命问题;

#### 六

##### 人员调动和艰苦条件

回顾其第 44/198 号决议第一节 E,其中决定自 1990 年 7 月 1 日起实施人员调动和艰苦条件津贴,并请国际公务员制度委员会就此项津贴和外派补助金的运作情况向大会第四十七届会议提出报告,



又回顾其第 47/216 号决议第五节，其中注意到委员会打算在取得更多该办法的实施经验之后审查其实施情况，并请委员会就此向大会第五十一届会议提出报告，

还回顾其第 49/223 号决议第六节第 2 段，其中请委员会重新审议其关于将国际征聘工作人员的危险津贴同基薪/底薪表挂钩的决定及其关于危险津贴数额的决定，就危险津贴建议其他办法，并就此向大会第五十一届会议提出报告，

1. 注意到国际公务员制度委员会报告<sup>1</sup>第七章所载关于人员调动和艰苦条件办法实施情况的结论；

2. 核可委员会在其报告第 304 段(d)至(g)所载有关人员调动和艰苦条件办法的建议；

3. 赞同委员会作出决定，取消专业人员以上职类工作人员的危险津贴同基薪/底薪表之间的关联，并每两年对危险津贴数额进行一次审查；

4. 请委员会考虑到各会员国在大会第五委员会发表的意见，进一步审查基薪/底薪表同人员调动和艰苦条件津贴之间的关联；

## 七

### 工作人员参与委员会的工作

回顾其第 47/216 号决议第一节 B、第 48/224 号决议第一节和第 49/223 号决议第二节，

1. 满意地注意到，如在第五委员会中的有关声明所显示，国际公务员制度委员会同工作人员协会之间在恢复对话方面的最近情况发展；

2. 重申其第 50/208 号决议第四节第 4 段的要求，其中大会吁请联合国系统国际职工会与协会协调委员会和国际公务员协会联合会本着合作和非对抗的精神恢复参与委员会的工作；

八

委员会职能的执行

认识到国际公务员制度委员会自成立以来其工作未曾经过审核，

呼吁审计委员会在不预先判断其工作方案的情况下对委员会秘书处已做工作的一切方面及时进行一次管理审查，以便就此向大会第五十二届会议提出报告；

九

联合国共同制度的现状

回顾其第 46/191 A 号决议，

请国际公务员制度委员会带头分析人力资源管理领域的新途径，以便利制订能够响应联合国共同制度各组织特别是在未来员额编制方面特定需要的标准、方法和安排，包括考虑灵活的合约安排、考绩决定薪金额以及采用特别职业薪金率，并就此向大会第五十三届会议提出报告。

1996 年 12 月 18 日

第 89 次全体会议

## 附件二

专业人员以上职类薪金表 a/  
年薪毛额及扣除工作人员薪金税后的净额  
(以美元计)

(1997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
副秘书长															
USG 毛额	142 546														
净额 D	99 059														
净额 S	89 069														
助理秘书长															
ASG 毛额	129 524														
净额 D	90 855														
净额 S	82 245														
主任															
D-2 毛额	106 053	108 373	110 704	113 056	115 409	117 763									
净额 D	76 033	77 516	78 998	80 480	81 963	83 446									
净额 S	69 824	71 112	72 384	73 616	74 849	76 083									
特等干事															
D-1 毛额	93 810	95 797	97 784	99 767	101 754	103 741	105 728	107 715	109 700						
净额 D	68 210	69 479	70 749	72 016	73 286	74 556	75 825	77 095	78 364						
净额 S	63 030	64 132	65 235	66 336	67 439	68 541	69 644	70 747	71 849						

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。

a/ 在实行本表时,将同时并入 5.2%的工作地点差价调整数。从 1997 年 1 月 1 日起,所有工作地点的工作地点差价调整指数和乘数将作相应调整。嗣后,工作地点差价调整数等各方面的改变将根据合并的工作地点差价调整指数作出。

附件一(续)

职等	数														
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
高等干事															
P-5 毛额	82 758	84 534	86 310	88 085	89 861	91 655	93 453	95 251	97 047	98 845	100 643	102 439	104 237		
净额 D	61 090	62 239	63 387	64 536	65 685	66 833	67 982	69 131	70 278	71 427	72 576	73 724	74 873		
净额 S	56 664	57 707	58 749	59 791	60 833	61 834	62 832	63 829	64 826	65 824	66 822	67 819	68 817		
一等干事															
P-4 毛额	68 181	69 891	71 597	73 303	75 013	76 743	78 474	80 206	81 938	83 667	85 397	87 132	88 862	90 601	92 355
净额 D	51 597	52 718	53 838	54 957	56 078	57 198	58 318	59 438	60 559	61 678	62 797	63 920	65 039	66 159	67 280
净额 S	48 019	49 044	50 068	51 092	52 118	53 133	54 149	55 166	56 182	57 198	58 213	59 232	60 247	61 249	62 222
二等干事															
P-3 毛额	55 700	57 282	58 866	60 446	62 030	63 612	65 196	66 802	68 405	70 011	71 614	73 218	74 822	76 445	78 073
净额 D	43 326	44 378	45 431	46 482	47 535	48 587	49 639	50 692	51 744	52 797	53 849	54 901	55 953	57 005	58 058
净额 S	40 419	41 387	42 356	43 323	44 292	45 260	46 228	47 191	48 153	49 116	50 079	51 041	52 003	52 958	53 914
协理干事															
P-2 毛额	44 830	46 208	47 586	48 967	50 345	51 726	53 106	54 485	55 889	57 303	58 717	60 134			
净额 D	35 921	36 864	37 804	38 745	39 686	40 627	41 568	42 509	43 451	44 391	45 332	46 274			
净额 S	33 701	34 556	35 408	36 261	37 113	37 966	38 820	39 672	40 534	41 399	42 265	43 132			
助理干事															
P-1 毛额	34 152	35 417	36 710	38 004	39 297	40 590	41 887	43 180	44 473	45 786					
净额 D	28 435	29 341	30 245	31 150	32 054	32 958	33 864	34 768	35 671	36 576					
净额 S	26 825	27 658	28 488	29 319	30 149	30 979	31 811	32 641	33 471	34 296					

## 附件二

《联合国工作人员条例》修正案条例 3.3

1. 以下表取代 (b) 段(-)内的表:

应征税的薪资总额 (美元)	用来计算应计养恤金薪酬和养恤金 的工作人员薪金税率 (百分比)
每年至多 20 000	11
每年 20 001 至 40 000	18
每年 40 001 至 60 000	25
每年 60 001 以上	30

每年应征税的薪资总额 (美元)	对基薪毛额适用的工作人员薪金税率(百分比)	
	有受抚养配偶或受抚养 子女的工作人员	无受抚养配偶或无受抚养 子女的工作人员
最初 15 000	9.0	11.8
其次 5 000	18.1	24.6
其次 5 000	21.1	27.1
其次 5 000	24.9	31.7
其次 5 000	27.5	33.4
其次 10 000	30.1	35.8
其次 10 000	31.8	38.2
其次 10 000	33.5	38.8
其次 10 000	34.4	40.0
其次 15 000	35.3	41.3
其次 20 000	36.1	44.5
其余应征税薪酬	37.0	47.6

2. 以下表取代 (b) 段(二)内的表:

应征税的薪资总额 (美元)	税 率 (百分比)
每年至多 20 000	19
每年 20 001 至 40 000	23
每年 40 001 至 60 000	26
每年 60 001 以上	31