

**第五十九届会议**

临时议程\* 项目 116

**人力资源管理****人力资源改革****秘书长的报告****增编****合同安排****摘要**

秘书长关于人力资源改革总报告（A/59/263）第 144 段表明，秘书长关于合同安排的明确提案载于本增编中。

本增编提出了详尽提案及所需的过渡措施。本文解释了现在的任用案类型和拟议的任用类型之间的差别，并在附件一中的表格加以比较。附件二载有执行提议必须对《工作人员条例》以及《工作人员细则》100 号编作出的拟议修正。

请大会核可提议和《工作人员条例》的拟议修正并且注意到《工作人员细则》100 号编的拟议修正。

\* A/59/150。



## 一. 拟议改革合同安排的目标

1. 拟议改革合同安排的目标是为了确保这些安排能够为联合国的业务需要提供更好的服务，这些安排，能够确保维持和进一步发展最高质量的坚强而独立的国际公务员制度，同时确认不同类型的状况（稳定、持续工作方案和项目；工作量突然大大增加和工作类型，特别是建设和平、维持和平和人道主义业务；季节性的变动；以及短期需要）并且使工作人员享有更公平的待遇。

## 二. 背景

2. 秘书长提交大会第五十五届会议的关于人力资源管理改革的报告（见 A/55/253，第 47 段）提出了改革合同安排的初步提议。在同一报告第 50 段，秘书长指出，他想进一步审查与任用期限和任用类型有关的问题，并在向大会提出具体建议之前继续与工作人员进行对话。他欢迎大会提出意见，特别是关于长期任用问题的意见。

3. 在大会第五十五届会议讨论这个事项时，会员国没有产生任何共识。大会第 55/258 号决议第三节请秘书长“按照其报告第 50 段所述的步骤，向大会提交关于新合同安排的明确提案，说明现有的和拟议任用类型之间的差别，供大会审议。”大会第 57/305 号决议第二节，第 58 段重申了该项请求，再次要求秘书长在此期间按照现有任务规定继续采用现行合同安排。<sup>1</sup>

4. 2002 年员工和管理当局协调会第二十六届会议就连续任用的问题取得了相当大的进展。达成了以下协议：

(a) 《工作人员条例和细则》将纳入连续任用，并且就此向大会提出适当的修正案；

(b) 定期任用连续服务满 5 年的工作人员，在服务需要和业绩令人满意的情况下，将改成连续任用；

(c) 除了目前《工作人员条例》提出的终止长期任用的理由以外，为了本组织的利益，也可以终止连续任用；

(d) 在根据《工作人员条例》第九条终止聘用的情况下，连续任用的工作人员有权获得 3 个月的通知期间，并且有权获得支付给长期任用工作人员相同的解雇赔偿金；

---

<sup>1</sup> 这些要求包括在按地域分配的员额中达成 70% 的长期任用比例（大会第 51/226 号决议，第五节，第 2 段和第 53/221 号决议，第五节，第 23 段）；决定连续服务满 5 年并不自动获得长期任用的权利，以及“诸如杰出业绩、各组织的实际业务情况和员额的核心职能等其他因素应予适当考虑”（大会第 51/226 号决议，第五节，第 3 段）；鼓励秘书长继续作出努力，以增加定期任用在整个秘书处中所占比例（大会第 53/221 号决议，第五节，第 23 段）。

(e) 在由于撤消职位，裁减工作人员，或办公室职能或任务规定更改而终止聘用之前，行政管理当局必须将为工作人员查明适当的空缺所作出的一切努力记录在案，并且提供培训，以便利他或她的调动。《工作人员细则》109.1(c)条将增列关于连续任用合同的规定，该条长期以来对确定因撤消职位和裁减工作人员必须离职的工作人员应该考虑到的各项因素有所规定；

(f) 拥有长期任命的工作人员将不受到采用连续任用的影响；

(g) 对于根据《工作人员细则》100号编任用的所有定期任用工作人员将进行一次性的审查，如果不是因为冻结转任，这些工作人员都有资格被考虑转成长期任用，管理当局同意对所有这种工作人员进行审查，分析结果并且将提议提交给下一次员工和管理当局协调会供其审议；

(h) 在大会核可新的合同安排之后，将通过员工-管理当局谈判，制定关于审查终止连续任用的文件的制衡办法。

5. 纽约工作人员工会加入了管理当局和所有其他工作地点的工作员工会之间达成的共识，但是要求将其意见列入记录，它认为，有必要为所有的工作人员保留某种形式的长期任用，纽约工作人员工会认识到连续任用合同为目前定期任用的工作人员提供了更进一步的财政保护。纽约工作人员工会还指出，它认为，所有的现任工作人员，不管是哪一个类别，在被聘雇时符合长期任用的标准，都应该变成长期任用，同时考虑到大会的相关决议，这种改变都应适用于所有100号编的工作人员——一般事务人员和专业人员。

### 三. 订正提案

6. 秘书长坚持通过使用所有的秘书处职能、各部厅、各工作地点和外地工作团的三个类别的任用，简化现有的合同安排的基本提案：

(a) 短期任用，最多不超过6个月，任用工作人员来应付季节性或高峰期的工作量以及特定的短期需求；

(b) 短期任命可以更新或延长最多5年。在此期间，工作人员的绩效和能力将加以彻底的评估；

(c) 定期任用满5年的工作人员，在服务期间表现遵守《联合国宪章》规定的效率；才干及忠诚之最高标准，因为业务需要，将获得连续任用。

7. 附件一的表格，说明了提议的连续任用和目前的办法，即定期和长期任用之间的差别。特别重要的是，连续任用不仅可以用终止长期任用的理由终止任用而且还可以以符合联合国的利益为理由终止任用，并且鉴于以前定期任用满5年的工作人员将给予连续任用，连续任用的工作人员比定期任用的工作人员有优先权

并不是因为它们享有给予长期任用的工作人员相同的特权地位，而是因为他们有较优秀的业绩或者在业绩同样良好的情况下，有较长的服务年限。

8. 附件二载有执行提案所必要的《工作人员条例》和《工作人员细则》100 编的拟议修正。如果大会核可采用连续任用的办法，随后将拟定《工作人员细则》200 号编和 300 号编，并且将根据《工作人员条例》第 12 条的规定向大会提出报告。

9. 秘书长认为，他的提议符合联合国的利益，该提议要求终身从业工作人员和为了应付不断演变的需求，工作量大量增加和不同类型的工作以及季节性的变动任命的短期工作人员，互相搭配。

10. 仅仅使用三种类型的合同对所有有关方面都比较容易了解，并且将改善联合国系统的公正和透明度。将任职头 5 年表现出符合《宪章》规定的效率、才干及忠诚之最高标准的工作人员转成连续任用，将消除处理成千上万个到期必须更新的定期任用工作人员的大量行政负担。专业人力资源可以把他们的时间和精力转用到其他的重要事务，如调动、职业和工作人员发展，解决工作场所的冲突，监督人力资源事项授权的行使等。

11. 以连续任用取代长期任用将使得联合国在任用结束时能够更好地考虑到它的需要。目前关于终止长期任用的规则没有确认若干合理的考虑，如联合国需求、职能和任务的不断变动，或是其方案重新调整方向，除非它们造成撤消职位或裁减工作人员，而非重新调动资源。为了联合国的利益可以终止连续任用，但是在终止长期任用方面，这不是一个恰当的考虑，除非获得工作人员的同意才能这样做。再者，决定一个工作人员是否离职的重点将是业绩以及在业绩相同的情况下服务年限的长短，而非有关工作人员的合同地位。决定终止连续任用当然必须通过一种程序，确保这项决定是有道理的并且有详细的记录。

12. 最后，全面使用连续任用将大大有助于秘书长增进工作人员调动的决心，这是秘书长人力资源管理改革的一项主要目标，在各部厅、各种职能和各工作地点以及各特派团之内和之间，不管供资的来源，都必须增加调动。尽管，在理论上，根据《工作人员细则》100 号编任命的人员，在连续服务成绩优良 5 年之后，不管供资的类型如何，都有权被考虑转成长期任用，但是，在 1995 年冻结以前，定期任用转成长期任用大多数适用于在考虑的时候，正好是在经常预算员额任职的工作人员。相对而言，转成连续任用之后，工作人员将受到业绩以及服务是否持续需要的约束而不是受到在转变时工作人员的职位供资来源的控制。这将消除工作人员调动的一项严重障碍，在此之前，工作人员可以合法地抗拒承担任期不稳定或供资不稳定的新的职能，如维持和平特派团或通过自愿捐款供资的职位。

13. 在联合国定期任用任满 5 年之后，业绩良好和业务上继续需要，转成连续任用，总的来说，将符合工作人员的利益，因为这种办法确保了公平待遇。献身联

合工作几年之后，并且已经证实他们的工作价值的工作人员，他们经常处于一连串的困难或危险情况，他们不应该再担心在他们现在的合同期满之后是否将仍然被雇用。连续任用也将使得工作人员能够在撤消职位、减少工作人员，或者因为联合国职能、任务或需求变迁，为了联合国的利益必须离职的工作人员能够获得补偿。

14. 用提议的连续任用取代长期任用也将消除一种看法，即在联合国有一个享有特权的工作人员群体，他们不仅能够免于任用获得延期或不延期而引起的焦虑，而且还可以因为长期任用的唯一优势，在撤消职位或裁减工作人员时选择必须离职的工作人员方面获得特先留用待遇。在连续任用制度下，将侧重相对的工作成绩以及任职的长短来比较，而不是根据任用的类型来比较。

#### 四. 过渡措施

15. 采用秘书长提议的合同机制改革将需要采取过渡措施，以确保在订正条例和细则生效时任职的工作人员既得的权利获得保护：

(a) 长期任用的工作人员合同地位将不会有任何改变；

(b) 已经作为试用任命的工作人员将保留在他们试用期限结束时，获得考虑转成长期任用的权利。在订正条例和细则生效之日以后，将不再给予新的试用任命；

(c) 根据现行的《工作人员细则》104.12(b)(三)，按照《工作人员细则》100号编任用的工作人员，在满足以下条件时将有权获得考虑转成长期任用：(一) 他们定期任用连续工作已满5年，(二) 他们符合效率、才干和忠诚之最高标准，及(三) 年龄在53岁以下。细则规定，必须考虑到“本组织的一切利益”。第51/226号决议第五节第3段明确规定，连续服务满5年并不自动获得长期任用的权利，诸如杰出业绩，各组织的实际业务情况和员额的核心职能等其他因素应予适当考虑。2002年员工和管理当局协调会第二十六届会议同意（见上文第4(g)段），秘书长将确保《工作人员细则》100号编任命的所有工作人员，在订正条例和细则生效时，如果符合这些条件，将对他们进行一次性的审查，以便考虑是否可以转成长期任用。员工和管理当局协调会第二十六届会议还同意，将向下一次员工和管理当局协调会会议提出有秩序地审议程序的具体提案。<sup>2</sup>

16. 秘书长注意到，上面提到的一次性审查的结果，按照地域分配的员额的长期工作人员的比例可能超过大会在第51/226号决议第五节第2段规定的70%的水平。但是，这可能是暂时性的，因为这个比例由于以后将不再给予长期任用的结果，将很快降低。

<sup>2</sup> 由于员工和管理当局协调会无法及时开会，因此将参照大会对该事项的审议来制定这些提案，并且将与工作人员进行协商。

## 五. 结论和建议

17. 秘书长相信，他改革合同安排的提案将比现在的安排更能够满足联合国的需要，理由已经解释如上。
18. 请大会核可该提案以及本文件附件二所载的《工作人员条例》的拟议修正》，并且注意到附件二所载的《工作人员细则》100号编的拟议修正。

## 附件一

## 现有任用类型与拟议任用类型的比较

现有任用类型	拟议任用类型
<b>短期任用（300 号编）</b>	<b>短期任用</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 应付季节性或高峰期工作量和满足具体的短期需要。</li> <li>• 最长期限：6 个月</li> </ul>	没有更改
<b>定期任用（100 号编）</b>	<b>定期任用</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 任用一个固定时期，在该时期结束时，任用自动失效。每次延期均需采取行动。[细则 109.7(a)]</li> <li>• 在五年的连续服务后，有权被考虑转为长期任用，条件是该工作人员符合效率、才干及忠诚之最高标准，并且年龄在 53 岁以下。实际决定考虑到“本组织的一切利益”[细则 104.12(b)(三)]。根据大会第 51/226 号决议第五节第 3 段，这些利益包括实际业务情况和员额的核心职能，因此考虑到以下因素是合理的：职能是连续性的还是非连续性的、是否需要该工作人员继续服务、任务的期限、以及财务因素和对连续提供经费的合理预期。</li> <li>• 在没有转为其他任用的情况下，定期任用可以延期。对定期服务的总期限没有限制。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 任用一个固定时期，在该时期结束时，任用自动失效。每次延期均需采取行动。</li> <li>• 延长期最多为五年。</li> <li>• 在五年后转为连续任用，但以符合必要的业绩标准和继续需要此项服务为条件。</li> </ul>

## 现有任用类型

## 拟议任用类型

- **注：**1995 年秘书长中止了在五年定期任用后考虑转为长期任用的做法。大会第 51/226 号决议、第 53/221 号决议和第 57/305 号决议加强了这一决定。大会第 51/226 号决议把按地域分配的员额中的长期任用工作人员人数的最高限额定为 70%。大会第 53/221 号决议鼓励秘书长继续努力, 以增加定期任用在整个秘书处中所占比例, 第 57/305 号决议要求在审议秘书长关于合同安排的明确提议之前按照现有任务规定继续采用现行合同安排。

## 解雇现有定期任用人员

## 解雇拟议的定期任用人员

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 如果因为需撤销职位或裁减工作人员、工作人员不称职、因健康关系不能继续工作、未达到忠诚标准或发现如果事先知道则不会任用有关工作人员的某些事实, 或者因为任用书所规定的其他理由, 可在任期尚未届满时解雇。[工作人员条例 9.1(b)]</li> <li>• 如果因为需撤销职位或裁减工作人员而解雇, 在确定解雇哪个工作人员时应根据是否有其他适当职务, 并考虑到工作人员的能力高低、忠诚和工作年资。长期任用和试用工作人员应较定期任用的工作人员优先留用。[细则 109.1(c)]</li> <li>• 解雇通知: 提前 30 天。[细则 109.3(b)]</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 没有更改</li> <li>• 没有更改, 只是把连续任用的工作人员增列入较定期任用的工作人员优先留用的工作人员名单。</li> <li>• 没有更改</li> </ul> |
|---|---|

## 现有任用类型

## 拟议任用类型

- 解雇赔偿金：有关规定载于《工作人员条例》附件三，(a)段，第4栏。
- 没有更改

## 试用（100号编）

- 目前只给通过专业职类员额竞争性征聘考试的工作人员。[大会第51/226号决议，第三节，B，第19段]
- 将不再使用试用方式。如上所述，新征聘的人员将得到定期任用，并将在五年后考虑给予其连续任用。
- 试用期通常为两年，在例外情况下，可予免除、缩短或延长，但延长期间不得超过一年。[细则104.12(a)]
- 对目前在试用期的工作人员，在试用期结束时，将根据现有规章，考虑给予其长期任用。
- 工作人员在试用期结束后，有权被考虑给予长期任用，如果其工作表现证明其适于担任国际公务员并已表现达到《宪章》规定的效率、才干和忠诚的高标准，则将给予其长期任用。[细则104.13]

## 解雇试用人员

- 秘书长如认为符合联合国的利益，可随时解雇试用人员。[工作人员条例9.1(c)]
- 如果因为需撤销职位或裁减工作人员而解雇，在确定解雇哪个工作人员时应根据是否有其他适当职务，并考虑到工作人员的能力高低、忠诚和工作年资。试用工作人员应较定期任用的工作人员优先留用。[细则109.1(c)]
- 解雇通知：提前30天。[细则109.3(b)]

## 现有任用类型

## 拟议任用类型

- 解雇偿金：有关规定载于《工作人员条例》附件三，(a)段，第3栏。

**长期任用（100号编）**

- 在试用期（通常为两年）届满后，按照必要的业绩标准，给予长期任用。[细则 104.13(a)]
- 如上所述，在目前的冻结期之前，100号编定期任用工作人员在连续服务满五年后，还考虑将其转为长期任用，但工作人员必须符合效率、才干和忠诚之最高标准，并应考虑到“本组织的一切利益”。根据大会第51/226号决议第五节第3段，这些利益包括实际业务情况和员额的核心职能，因此考虑到以下因素是合理的：职能是连续性的还是非连续性的、是否需要该工作人员继续服务、任务的期限、以及财务因素和对连续提供经费的合理预期。
- 在转为长期任用后不需要采取任何行政行动。

**解雇长期任用人员**

- 撤销职位或裁减工作人员、工作人员不称职、因健康关系不能继续工作、未达到忠诚标准或发现如果事先知道则不会任用有关工作人员的某些事实[工作人员条例 9.1(a)]

**连续任用**

- 在五年的定期任用后给予连续任用，但以符合必要的业绩标准和需要此项服务为条件。
- 在转为连续任用后不需要采取任何行政行动。

**解雇连续任用人员**

- 除了根据条例 9.1(a)]解雇长期人员的所列理由外，还可为本组织的利益解雇连续任用人员。

## 现有任用类型

## 拟议任用类型

- 
- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 如果解雇有利于本组织的良好行政，而且符合《宪章》的标准，但以有关工作人员对此项措施未表示不服为限。[工作人员条例 9.1(a) 最后一段所述的“经同意的解雇”]</li> </ul>                           |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 如果因为需撤销职位或裁减工作人员而解雇，在确定解雇哪个工作人员时应根据是否有其他适当职务，并考虑到工作人员的能力高低、忠诚和工作年资。长期任用工作人员应较所有其他任用的工作人员优先留用。[细则 109.1(c)]</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 规则相同，只是长期任用工作人员较连续任用工作人员优先留用，而连续任用工作人员较定期任用工作人员优先留用。</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 解雇通知：提前 3 个月。[细则 109.3(a)]</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 解雇通知：3 个月前。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 解雇赔偿金：有关规定载于《工作人员条例》附件三，(a)段，第 2 栏。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 解雇赔偿金：同长期任用相同。</li> </ul>                                       |
-

## 附件二

### 《工作人员条例》和《工作人员细则》的拟议修正

#### 《工作人员条例》

##### 条例 4.5

(a) 副秘书长和助理秘书长的任期通常**最长**应为五年，期满可以延长或续聘。其他工作人员应在秘书长所定与本《条例》相符的条件下，给予**无定期任用或暂时任用**长期任用或暂时任用；

(b) 秘书长应规定**哪些**工作人员具有**对每种类型**长期任用的资格。**准予或核定长期任用以前的试用期，通常不应超过两年，但秘书长可视个别情况，将试用期延长，最多以延长一年为限。**

##### 条例 9.1

(a) 如因业务需要必须撤销职位或裁减工作人员，如工作人员不称职，或因健康关系不能继续工作，秘书长可解雇长期任用并已试用期满的工作人员；

在下述情况下，秘书长经说明理由也可解雇长期任用的工作人员：

- (一) 如工作人员的行为表明其本人不符合《宪章》第一百零一条第三项所要求的关于忠诚的最高标准；
- (二) 如发现工作人员在任用之前，有某种事实涉及其是否适合任用，而且如在任用时已知道此项事实，按照《宪章》所订标准本应不予任用；

非经秘书长专门为此设立的特别咨询委员会审查情况并提出报告，不得根据第(一)和第(二)项规定解雇工作人员。

最后，如有利于本组织的良好行政，而且符合《宪章》的标准，秘书长也可解雇长期任用的工作人员，但以有关工作人员对此项措施未表示不服为限。

(b) 秘书长可依上文(a)款所举任一理由或任用书所规定的其他理由，将定期任用的工作人员于任期尚未届满时解雇。

(c) 秘书长如认为符合联合国的利益**并符合《宪章》，或依上文(a)款所举任一理由**，可随时解雇任何其他工作人员，包括**连续任用或试用**在长期任用前试用期间的工作人员。

#### 《工作人员条例》附件三

##### 解雇赔偿金

对解雇的工作人员，应按照下列规定发给赔偿金：

(a) 除下文(b)款、(c)款和(e)款及条例 9.3(b)款另有规定外, 应按下表发给解雇偿金:

在适用情况下, 按薪金毛额减去工作人员薪金税, 发给下列月数的补偿金			
工作已满年数	长期和连续任用	无限期任用和试用 (在试用期内)	六个月以上的 定期暂时任用
		非定期的暂时任用	
不满一年	不适用	无	按任期末满部分每月
1	不适用	1	一周计算, 但最少发给
2	3	1	六周的偿金, 最多发给
3	3	2	三个月的偿金
4	4	3	
5	5	4	
6	6	5	3
7	7	6	5
8	8	7	7
9	9	9	9
10	9.5	9.5	9.5
11	10	10	10
12	10.5	10.5	10.5
13	11	11	11
14	11.5	11.5	11.5
15 年或 15 年以上	12	12	12

(b) 工作人员因健康理由被解雇时, 领取的补偿金应与本附件(a)款规定的偿金数额相等, 但必须扣除按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》领取的与偿金额相应月数的残疾津贴的数额;

(c) 因不称职而解雇的工作人员或因行为失检而被免职处分的工作人员, 除被立即开除者外, 可由秘书长斟酌发给解雇偿金, 其数额不得超过本附件(a)款规定的偿金的半数;

(d) 对下列工作人员, 不发给解雇偿金:

- (一) 辞职者, 但已接到解雇通知并经双方议定解雇日期者除外;
- (二) 试用或无限期任用非定期的暂时任用而在任职第一年内被解雇者;
- (三) 定期的暂时任用, 其任期于任用书上规定的任满日期届满者;
- (四) 立即开除者;

(五) 弃职者；

(六) 按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》的规定退休者。

(e) 专为会议或其他短期工作雇用，或受雇专为特派任务工作，或担任顾问或专家的工作人员，以及总部以外常设办事处就地征聘的工作人员，如任用书内规定可领取解雇赔偿金，应按照该项规定发给。

### 《工作人员细则》

#### 细则 104.12

#### 临时任用暂时任用

##### (a) 试用

(一) ~~年龄在五十岁以下应聘从事长期工作的人员可准予试用。~~在[修正生效日期]前给予的试用，服务期间此种任用方式的试用期通常为两年。在例外情况下，可予缩短或延长，但延长期间不得超过一年。

试用期结束时，试用人员应予长期任用，或予停职。

试用应无确定的届满日期，应按照《工作人员条例》和《工作人员细则》中适用于无定期的暂时任用的条款办理。

(二) 定期任用经过相等的一个连续任职期间后，秘书长可在适当情况下缩短或免除规定的试用期，~~但不妨碍下文(b)款第(一)项的规定。~~

[此种合同地位的工作人员不再存在时，将删除《工作人员细则》细则 104.12(a)。]

##### (b) 定期任用

(一) 在任用书上写明届满日期的定期任用，~~初期可给予最多两年并可延长，但最多不超过五年。~~凡应聘在指定期间的人员，包括各国政府或机构暂时借用到联合国工作的人员，~~应给予定期任用~~任用期限不得超过五年。

(二) 定期任用不得指望延长或改为任何其他种类的任用。

(三) ~~定期任用的工作人员在连续工作满五年后，并已表现达到《宪章》规定的效率、才干和忠诚的高标准，可按照本组织对该工作人员继续工作的需要~~考虑给予连续任用。虽有上文第(一)项规定，工作人员完全符合工作人员条例 4.2 的标准而年龄在五十三岁以下者，在连续工作满五年时，~~将斟酌本组织的一切利益，合理考虑给予长期任用。~~

(四) 单独管理的联合国方案、基金和附属机构的行政首长，如秘书长已向其下放任用和升级权力，可根据有关方案、基金或机构的具体需要，对定期任用的最低年限和最高年限作出调整。

#### 细则 104.13

#### 无限期任用长期任用

##### (a) 长期任用

(一) 工作人员以其资历、工作表现和行为充分证明适合担任国际公务员并已显示达到《宪章》规定的关于效率、才干和正直的高标准者，可按照本组织的需要，给予长期任用，但须符合下列规定：

- a 细则 104.12(a) 款第(一)项规定的试用期已经届满；
- b 按照细则 104.12(a) 款第(二)项规定免除试用期；或
- c **截至[修正生效日期]定期任用连续工作已满五年，其年龄在五十三岁以下，转为长期任用符合本组织的一切利益，并考虑到目前的业务情况，包括财政情况，以及工作的持续性质。**

(二) 以工作人员的试用期已经届满或按照细则 104.12(a) 款第(一)项或(b) 款第(二)项的规定予以免除为理由给予长期任用的推荐书，经人力资源管理厅或**当地人力资源办公室**与有关部厅协商同意后，可**直接**向秘书长提出。经有关部厅和人力资源管理厅或当地人事厅及有关部厅联合建议，此项建议手递送秘书长前，**应报告主管中央审查机构。如未经协商同意，应按照细则 104.14(i) 款的规定提交中央审查机构审查。**

(三) 限定在细则 104.14 (b) (a) 款第(一)项所称的某一方案、基金或附属机构工作的人员，可由有关首长在按照细则 104.14 (b) (a) 款第(一)项最后一句的规定设立的委员会协助下，核准给予长期任用。

##### (b) 连续任用

(一) 定期任用的工作人员如已连续工作五年，并已显示达到《宪章》规定的关于效率、才干和忠诚的高标准，可给予连续任用，但其继续服务须符合本组织的需要。

(二) 如工作人员符合本条规定而给予连续任用的推荐，经人力资源管理厅或当地人力资源办公室与有关部门协商同意后，可直接向秘书长提出。如未经协商同意，则应按照细则 104.14 款第(一)项的规定提交中央审查机构审查。

(三) 按照细则 104.12 (b) 第(四)项的规定，单独管理的联合国方案、基金或附属机构的行政首长，如秘书长已向其下放任用和升级权力，可对定期任用的年限作出调整。

(c) 无限期任用

以下人员给予无限期任用：—

- (一) ~~应聘专为特派任务工作而不予定期或正规任用的人员。~~
- (二) ~~应聘专为难民事务高级专员办事处或秘书长指定的联合国任何其他机构或办事处工作的人员。~~

在[修正生效日期前]给予的无限期任用不得指望改为任何其他种类的任用。无限期任用应无确定的届满日期，除细则 106.2 (b) 款第(二)项另有规定外，应按照《工作人员条例》和《工作人员细则》中适用于非定期暂时任用的条款办理。

细则 104.14

中央审查机构

.....

(一) 审查

(一) 如未按照细则 104.13 款(a) 第(二)项的规定向秘书长联合提出转任推荐，中央审查机构应审查试用的工作人员是否适合长期任用，确保这些人员已充分显示其适于担任国际公务员，并显示其达到《联合国宪章》规定的关于效率、才干、忠诚方面的高标准。中央审查机构可建议将试用改为长期任用、延长试用期一年或离职。

(二) 如未按照 104.13 (b) 款第(二)项的规定向秘书长联合提出转任推荐，中央审查机构应审查给予连续任用的推荐。中央审查机构可推荐转为连续任用或离职。

(三) [(二)重新编号；条文没有更改。]

.....

细则 105.2

特别假

.....

(b) 除应聘专为特派任务工作的人员外，凡试用期满一年而且成绩合格的工作人员或经长期或连续任用的工作人员奉召回国服役时，不论是训练或服现

役，可依照本《细则》附录 C 所载的规定和条件，在此项兵役期间，给予留职停薪特别假。

.....

### 细则 105.3

#### 回籍假

.....

(e) (一) 除试用的工作人员外，工作人员可于合格工作满两年的那个历年休第一次回籍假。试用的工作人员在获准长期任用或延长试用期以前，无权休第一次回籍假；但如秘书长认为，**中央审查机构**任用和升级委员会不可能在该工作人员工作满两年后的六个月内审核其任用情况，则可准予休回籍假，但仍须遵守本条细则的其他各项条件；

(二) ~~在工作许可和不违反上列关于试用的各项规定的情况下，回籍假可在有权度假的那个历年内任何时间使用。~~

### 细则 106.2

#### 病假

.....

(b) 工作人员病假权利的极限应依照下列规定，并按其任用的性质和期间确定：

.....

(三) 长期、**连续**或无限期任用的工作人员，定期任用三年的工作人员，或连续工作满三年的工作人员，应准予在任何连续的四年内，最多给予全薪病假九个月和半薪病假九个月。

.....

### 细则 109.1

#### 特别咨询委员会、解雇的定义和**优先留用的标准**、~~撤销职位和裁减工作人员~~

.....

#### (c) **优先留用的标准撤销职位和裁减工作人员**

(一) ~~除下文第(二)项 b 目另有明文规定外，如因业务需要撤销某一职位或裁减工作人员时，只要有适当职位可以有效利用长期任用的工作人员的能力，这~~

类工作人员应较其他各类任用的工作人员优先留用，试用或连续任用的工作人员应较定期任用或无定期任用的工作人员优先留用，但必须适当考虑到工作人员的能力高低、忠诚和工作年资。如出缺的适当职位应受地域分配原则的限制，也应适当考虑到工作未超过五年的工作人员及在前五年内曾经改变国籍的工作人员国籍；

(二) ~~a. 对于就地征聘的工作人员来说，~~对于当地征聘的工作人员，如经考虑委派他们在其工作地点担任适当职位，即应视为已符合上文第(一)项的规定；

(三) 应聘专为联合国任何方案、基金或附属机构工作的人员，如该机构根据大会决议或秘书长所订协定，在任用事务上享有特殊地位，不得援引本条细则的规定请求考虑派任原聘机构以外的职位。

### 细则 109.2

#### 辞职

.....

(b) 除任用书中另有明文规定外，长期或连续任用的工作人员应于三个月前致送书面辞职通知，试用、定期或无限期任用的工作人员应于三十天前致送书面辞职通知。但通知不满上述限期时，秘书长也可接受辞职。

.....

### 细则 109.3

#### 解雇通知

(a) 解雇长期或连续任用的工作人员时，应至少在三个月前致送书面解雇通知。解雇通知应具体说明解雇原因。

(b) 解雇试用、定期或无限期任用的工作人员时，应至少在三十天前致送书面解雇通知，或其任用书中另行规定的通知。

.....

### 《工作人员细则》附录 C

#### 关于兵役的办法

.....

(c) 试用期满一年而且成绩合格的工作人员，或长期或连续任用的工作人员，如被会员国政府应征服兵役时，不论是训练或服现役，可将规定的服役期列为留

职停薪的特别假。其他工作人员应征服兵役时，应按照其任用规定向秘书处办理离职。

.....

---