



大会

Distr.: General
7 August 2019
Chinese
Original: English

第七十四届会议

临时议程** 项目 142

人力资源管理

《工作人员条例和细则》修正案

秘书长的报告

摘要

按照工作人员条例 12.1 和 12.3, 本报告根据秘书长关于管理改革的报告(A/72/492 和 A/72/492/Add.2), 载有对《工作人员条例和细则》的修正案全文。其中包括以前提交大会第七十三届会议的修改(见 A/73/378 和 A/73/378/Add.1)以及几项新的修正案。本提案反映了目前为精简和简化秘书处政策框架所作的努力, 以及秘书长相关报告(A/73/372)所载 2019 年至 2021 年全球人力资源战略规定的目标。

请大会核准本报告附件所载《工作人员条例》修正案并表示注意到附件所载《工作人员细则》修正案。

秘书长提议从 2020 年 1 月 1 日起实施上述修正案。

* 由于技术原因于 2019 年 9 月 30 日重发。

** A/74/150。



一. 导言

1. 根据本报告根据秘书长关于管理改革的报告(A/72/492 和 A/72/492/Add.2)和大会第 72/266 A 和 B 号决议, 行政当局对整套《工作人员条例和细则》进行了全面审查。审查的主要目标是支持“简化、精简、易于理解执行”的财务和人力资源管理政策框架, 这是新管理模式的必要基础。
2. 这一审查首先导致秘书长在 A/73/378 中向大会提出的修正案。大会在第 73/547 号决定中决定推迟到第七十四届会议主要会期审议该报告。此外, 本报告还向大会提交几项新的修正案, 供其审议。根据大会关于联合国共同制度的第 73/273 号决议, 提出了一项关于残疾工作人员雇用和无障碍的新条例 1.2(j)。在现行工作人员细则 3.18 中引入了一项新的规定, 以便本组织有依据在工作人员未能履行家庭扶养义务的情况下, 根据关于家庭扶养的法院命令中反映的数额进行自愿扣除。最后, 为清楚起见, 提议对现行工作人员细则 7.8 进行编辑修正。
3. 此外, 为了确保在法律框架的最高一级明确纳入支持男女职位公平分配原则的措施, 秘书长提议对条例 4.3、细则 9.6 和细则 13.1 作更多修正。这些修正案秘书长曾在 A/73/378/Add.1 中向大会提交, 但大会没有审议。
4. 本报告载有拟议的工作人员条例和细则的全文, 并汇编了提交大会第七十三届会议的所有修正案以及上文提到的新修正案。因此, 应结合 A/73/378 和 A/73/378/Add.1 所载关于修正案的解释, 加以审查。本报告解释了对《工作人员条例和细则》提出的编辑修正案, 特别侧重于行政和预算问题咨询委员会特别提及的在第七十三届会议上提交的那些修正案。¹ 本报告还就对《工作人员条例和细则》提出的所有实质修正案(在第七十三届会议上提交的修正案和新提出的修正案)作了解释。对《工作人员条例》提出的所有修正案都反映在附件一中, 对《工作人员细则》提出的修正案载于附件二。
5. 对《工作人员条例和细则》的拟议修正案不会产生方案预算问题。然而, 正如行预咨委会在其报告中指出的那样, 一些拟议的修正案可能会对支出数额产生影响。报告将酌情提供有关这方面的详细信息。
6. 依照工作人员条例 12.4, 本报告附件所载拟议修正案将于 2020 年 1 月 1 日完全生效, 但之前若大会要求对修正案作任何修改, 则须予以纳入。

二. 起草和审批过程

7. 对《工作人员条例和细则》的拟议修正案(载于附件一和附件二)是经在秘书处内部、包括在总部和外地以及与适用《工作人员条例和细则》的联合国系统内其他组织, 包括联合国儿童基金会、联合国开发计划署、联合国人口基金、联合

¹ 根据行预咨委会在其关于工作人员条例和细则修正案的报告(A/73/622)中提出的建议。

国难民事务高级专员公署、联合国项目事务署、联合国促进性别平等和增强妇女权能署和联合国大学进行咨商后拟订的。

8. 作为这一过程的一部分，还与工作人员代表进行了咨商，在此期间，对修正的《工作人员条例和细则》全文逐条逐章进行了详细审查。

三. 《工作人员条例和细则》编辑修正案

9. 对《工作人员条例和细则》提出的大多数修正案都是编辑性的，目的是提高文本的易用性和清晰度，引入包容性别的语言(即行文上无基于性别的歧视且不造成性别陈规定型观念永久化)，并删除重复之处。就这些修正而言，并无意在现行政策的执行上作出实质改变。行预咨委会在其报告中特别提及了一些拟议修正案，并要求作出补充解释。

10. 根据这一要求，对《工作人员条例》的以下编辑性修正进一步解释如下：

(a) 关于甄选原则的**条例 4.2**：本着简化的精神，建议将目前的条例 4.2 和 4.3 合并为一条例，因为它们都规定了在征聘和甄选工作人员时适用的原则。² 而《联合国宪章》所载原则和规范等级并没有改变。除合并外，对两项条例的现行文本并未提出修正；

(b) 关于特别假的**条例 5.4**：建议删除对“特殊情况”的提及。现行工作人员条例 5.2 的措辞与现行工作人员细则 5.3 有些矛盾，后者为授权不具“特殊”性质的无薪特别假提供了理由，例如进行学习或研究、长期患病、照料子女、年老父母照料等。然而，如现行工作人员细则 5.3 a (二)所述，给予全薪或部分薪特别假仍然是例外；拟议的新工作人员细则 5.5 中的措辞将保持不变。因此，虽然政策的适用将保持不变，但从条例中删除对“特殊情况”的提及将有助于促进联合国作为现代和灵活雇主的形象，并与秘书长的全系统性别平等战略及其管理改革愿景一致，以创造一种有利和包容的组织文化和对家庭友好的工作环境。这也将消除条例和细则之间的一个矛盾之处，因为只有在特殊情况下才需要批准部分带薪或全额带薪的特别假，但可基于重要而非特殊的原因批准无薪特别假。考虑到这样的修正不会导致该条例和细则的适用发生任何改变(即仍需在特殊情况下批准有全额带薪或部分带薪的特别假，而可为进修或照料子女目的而给予无薪特别假)，拟议的改动不会直接带来额外的所涉经费问题。

11. 对行预咨委会所询问的对《工作人员细则》的下列编辑修改作进一步解释如下：

(a) **细则 1.2(g)**：会议和官方活动的中断经常发生，例如，工作人员被叫出会议，以便接听电话或及时向高级管理层提供信息。该修正案旨在澄清，只有在没有适当授权的情况下，才会发生违反工作人员细则的情况；

(b) 对关于育儿假的**细则 6.3 (a)(二)**进行修改，以反映目前的政策，即不是其子女生育父母的工作人员可请求育儿假共 4 或 8 周。因此，拟议修正的细则将包

² 除另有规定外，编号是指本报告附件一和附件二所列经修正的条例和细则的编号。

括现行应享有的陪产假(现行工作人员细则 6.3(b))和领养假(现行工作人员细则 5.3(a)(三)a.)所涵盖的内容。在以下情况下给予八周的育儿假：在不带家属工作地点工作的国际征聘工作人员、领养子女或诸如母亲丧失工作能力或死亡等特殊情况。在所有其他情况下，工作人员有权享受四周的育儿假。由于拟议的编辑修改不会改变现行政策，因此不涉及费用问题；

(c) 继秘书长上一次报告中提出的修改之后，又提议对关于购票的**细则 7.5**(现行细则 7.8)进行编辑修改，以消除措辞上的矛盾。拟议修正案澄清，公务旅行的机票通常由本组织购买，在某些条件下，工作人员可获授权购买自己的机票。经授权后，此类购票应由本组织根据工作人员购买的实际票价报销，不得超过本组织确定的差旅费。拟议的编辑更改不会改变本条款目前或未来的执行。

四. 《工作人员条例和细则》实质修正案

12. 对《工作人员条例和细则》提出的一些修正是实质性的，将影响现行相应政策的执行。对《工作人员条例》的每一项拟议修正案的详细解释见下文。

(a) 提议在《工作人员条例和细则》中增列**新的条例 1.2(j)**，列入关于残疾工作人员雇用和无障碍问题的规定。这一新的条例位于第一条条例 1.2 中“一般权利和义务”下，因为容纳残疾人是本组织所有领域中的一项权利和义务。修正案符合大会第 73/273 号决议，并以关于联合国秘书处中残疾工作人员雇用和无障碍问题的秘书长公报(ST/SGB/2014/3)目前包含的内容为依据。该修正案也符合秘书长报告(A/73/372)所载的 2019 年至 2021 年全球人力资源战略中提出的“招聘、培养和留用一支可流动、面向外地、高绩效、多语种、多样化的员工队伍”的目标；

(b) 关于教育补助金的**条例 3.2(a)**：拟议进行修正，以灵活地允许支付子女的父母任何一方母语的学费，无论该父母是否为工作人员。但该应享权利仍然是仅支付一种母语的学费。工作人员在当地语文与其母语不同的国家任职的资格标准未变。因此，这项修正不会产生额外的成本。

13. 对《工作人员细则》提出了如下实质修正案，包括行预咨委会特别提及的那些修正案：

(a) 关于禁止行为具体情形的**细则 1.2(e)**：现行细则承认，在婚姻范围内发生的性活动可能构成对禁止与儿童发生性行为的一般规定的例外。这一例外已被取消，旨在加强这一禁止规定在所有情况下的效力。这一拟议的修改引入了一种实质性的零容忍办法，符合儿童基金会的任务规定以及与儿童发生性行为现象作斗争的要求。关于如何予以实施的详细规定将通过行政通知发布；

(b) 对关于薪金政策的**细则 3.3**进行修正，以确保在确定薪级时内部和外部候选人得到平等待遇。将精简薪金政策，以反映同工同酬原则，这是对整套报酬办法加以审查的基本理由。在现行政策下，当工作人员改变类别时，新类别中的薪级是基于自动晋升计算确定的。根据拟议修正案，有关薪级将按照对外部候选

人待遇的惯例，通过重新评估选定候选人的教育和专业背景来确定。薪级的确定不影响该职位的预算数额，该预算数额保持不变。因此，这项修正不会产生额外的成本；

(c) 关于工作地点差价调整数的**细则 3.6**(现行 3.7)和关于租金补贴和扣除的**细则 3.7**：对工作地点差价调整数和租金补贴的规定进行了修订，给予灵活性，即允许酌情继续支付前一个工作地点的工作地点差价调整数，最多可支付六个月，即使该工作地点差价调整数低于新工作地点的工作地点差价调整数。而目前，只有在工作人员搬到工作地点差价调整数更低的工作地点的情况下，才可使用这一选项。这一修改将使将家人暂时留在前一个工作地点的工作人员，无论新工作地点的工作地点差价调整数如何，都可以获得与前工作地点居住安全保障措施有关的租金补贴和相关付款。选择这一安排的现有限制将保持不变(最多六个月，前提是家庭成员留在前一个工作地点)；

(d) 关于教育补助金期限的**细则 3.9(c)**：拟议增列强制性国家服务，作为允许延长教育补助金资格期限的额外理由，这样就不会造成工作人员因其受抚养人需要服兵役这一点而受惩罚；

(e) 简化了关于特别职位津贴的**细则 3.10(b)**，以确保临时选任较高级别职位、任期超过 3 个月的内部和外部候选人同工同酬。根据现行细则，被选任到非特派团地点更高级别职位的内部工作人员只有在满意地担任这些职位三个月后才能领取员额津贴，而属临时任用的选定外部候选人或担任在特派团中的更高级别职位的工作人员则从任命或外派的第一天起即开始按职位级别领取相应津贴。拟议规定无论地点如何，从外派开始时即支付津贴，前提是工作人员履职超过三个月，但这就不会对本组织产生财务影响，因为工作人员所处的职位是按较高级别编入预算的。然而，在最初的三个月期间，不会像目前那样由于支出低于预算所编列员额职等/职级而节余。有迹象表明，2018 年 1 月，在特派团以外的实体领取特别员额津贴的工作人员不到 620 人；对于被外派到特派团任职的工作人员，特别员额津贴在该工作人员开始担负更高职责之时即予发放。拟议对标题进行编辑修改，以反映特别员额津贴是临时津贴，而不是特别津贴；

(f) 对关于扣除和缴款的**细则 3.16** 进行了修订，以便本组织有更加明确的依据在工作人员未能遵行关于家庭抚养的法院命令的情况下，根据命令中反映的数额进行自愿扣除。这项修正考虑到了联合国上诉法庭 2018 年的一项判决，³ 其中的结论是，当时现行工作人员细则 3.18(c)的开头使用了“可”一词，这就要求本组织评估国家法院在每一案件中下令支付的家庭抚养数额合理性，然后再扣除。考虑到家庭抚养令中的数额反映了国家司法当局经过深思熟虑的观点，本组织自 1999 年以来的惯例是自愿扣除家庭抚养令中反映的数额。该项对《工作人员细则》的拟议修正案旨在支持继续采用这一办法；

(g) 对关于征聘国家专业干事的**细则 4.4** 进行修正，以反映根据大会在其第 72/255 号决议中批准的指导方针而增加在国家专业干事的使用方面的灵活性。该

³ 2018 年 10 月 26 日发布的第 2018-UNAT-892 号判决书(*Ozturk*)。

修正案澄清，只要不涉及工作人员细则 4.8 所界定的工作地点的改变，即可将国家专业干事临时外派到其雇用国之外的地方。因此，该拟议细则澄清，在临时外派到特派团的情况下，这仅限于外派期为三个月以下的外派。不能将本国专业干事外派到各总部工作地点。在最长三个月的外派外地特派团工作期间，国家专业干事将维持其作为当地征聘工作人员的应得待遇，并根据现行工作人员细则 7.10 领取每日生活津贴。因此，拟议修正案不会带来额外的财政影响；

(h) 对关于家庭关系的**细则 4.7** 进行修改，重新采用以前曾确立过的一个惯例，即在无法征聘到其他同样合格的人的情况下，允许征聘工作人员的近亲属。从 1950 年起，这曾一直是本组织的政策，直到 2011 年在同一组织内雇用工作人员家庭成员的可能性才被完全废止。随着这一规定的重新引入，工作人员家庭成员可在同一组织内被雇用，但有严格的条件，如须通过竞争性考试。另一项拟议修正是扩大关于工作人员不得担任家庭成员上级的禁令范围，使之不限于原初所列家庭关系。除了对父母、配偶、子女和兄弟姐妹外，根据拟议修正案，对祖父母/外祖父母、孙子孙女/外孙外孙女、姑母/姨母、伯父/叔父/舅父、侄子/外甥、侄女/外甥女以及堂兄弟姐妹/表兄弟姐妹也不再允许其与作为亲属的工作人员有上下级关系，也不允许其参与对该工作人员有影响的行政决定过程；

(i) 对关于定期任用的**细则 4.13** 进行修正，以确认关于任命的延续或改划的决定构成关于任命的决定。这将彻底消除一个混淆认识，即有关不延续定期任用的决定可被视为关于离职的决定。对不延续决定作适当描述，这对在此种决定受到质疑的情况下联合国争议法庭和联合国上诉法庭的权力范围有影响；

(j) 对关于复职和重新雇用的**细则 4.17 和 4.18** 进行修正，以澄清这两个概念所包含的内容。若工作人员曾持定期或连续任用合同，并在离职后 12 个月内再获任命，则通常应予复职。有关复职条件的详细规定将通过行政指示颁布。若获复职，则该工作人员将被视为未曾离职。修正案还澄清，若系重新雇用，则以往的任职不会计算在内，而任职的连续性亦不会获得承认。这将确保便于工作人员简明地理解先前的工作服务服务期何时构成合格工作，以及何时不构成合格工作服务期；

(k) 对关于旅行日期、方式、路线和标准的**细则 7.3** 进行修正，以执行第 72/262 B 号决议，并反映常务副秘书长、副秘书长和助理秘书长不再使用头等舱旅行；

(l) 根据大会在其第 70/244 号决议中的决定，自 2018 年 1 月 1 日起实施新的 65 岁强制离职年龄，因此对关于终止任用补偿金的**细则 9.8** 进行修正。根据拟议修正案，终止任用补偿金将支付给正常退休年龄为 60 岁或 62 岁而在其 65 岁的法定离职年龄之前由于裁撤员额或缩减工作人员而被终止任用的人员；

(m) 关于纪律措施的**细则 10.2** 和关于在待调查和施加纪律程序前的行政假的**细则 10.4** 作了修正，删除了对关于部分带薪的行政假的提及，因为在实践中从未使用过；

(n) 秘书长还提议修正**条例 4.3** 以及**细则 9.6 和 13.1**，将男女职位公平分配的原则列入甄选工作人员和留用受裁撤员额或裁减工作人员措施影响的工作人员时考虑的标准。有必要确保在《工作人员条例和细则》的法律框架中，在最高一级明文列入支持大会所呼吁的这一原则的措施。这些修正的理由见秘书长上一次的报告(见 [A/73/378/Add.1](#))。

五. 有待大会采取的行动

14. 请大会核准本报告附件一所载《工作人员条例》修正案，并表示注意到附件二所载《工作人员细则》修正案。

15. 还请大会核准上文第 6 段所列《工作人员条例》和《工作人员细则》修正案拟议实施和生效日期。

附件一

《工作人员条例》修正案

第一条

职责、义务和特权

条例 1.1

工作人员的身份

(a) 工作人员属于国际公务员。工作人员只有国际性质的职责，没有国家性质的职责；

(b) 工作人员应在秘书长或经秘书长授权的代表见证下，作书面声明就职宣誓如下：

“我郑重声明并承诺：本着忠诚谨慎，正心诚意执行联合国国际公务员的职务；律己从公，只为联合国的利益着想；在执行职务时，决不寻求或接受任何政府或本组织以外任何来源的指示。

“我同时郑重声明并承诺履行《工作人员条例和工作人员细则》规定我承担的各项义务。”

(c) 秘书长应确保《宪章》和《工作人员条例和细则》及相关大会决议和决定规定的工作人员的权利和职务得到尊重；

(d) 秘书长应努力确保，决定工作人员的服务条件应以求达到效率、才干及忠诚的最高标准为首要考虑；

(e) 《工作人员条例》适用于按照《工作人员细则》任用的各职等所有工作人员，包括另有经费来源的机关的工作人员；

(f) 联合国依据《宪章》第一百零五条所享有的特权和豁免，是为本组织的利益而授予工作人员。享受此项豁免和特权的工作人员不得借此而不遵守所在国家的法律和警察条例，也不得借此不履行私人义务。在特权和豁免的适用发生问题时，工作人员应立即报告秘书长，只有秘书长可以决定是否存在此种特权和豁免，以及是否应该根据相关文书放弃此项特权和豁免。

条例 1.2

工作人员的基本权利和义务

核心价值

(a) 工作人员应坚持和遵守《宪章》规定的各项原则，包括对基本人权、人格尊严与价值，以及男女平等权利的信念。因此，工作人员应尊重各种文化，不应歧视任何个人或群体或以其他方式滥用赋予他们的权力和职权；

(b) 工作人员应坚持效率、才干和忠诚的最高标准。忠诚的概念包括但不限于在其工作和身份涉及的所有方面做到正直、公正、公平、诚实和真诚；

一般权利和义务

(c) 工作人员应服从秘书长的命令，接受秘书长的指派担任联合国的任何工作或职务。秘书长在行使职权时，应寻求确保根据情况为工作人员履行所负职责作出一切必要的安全和保障安排；

(d) 工作人员执行职务时，不得寻求或接受任何政府或本组织以外任何其他来源的指示；

(e) 工作人员接受任用，即保证律己从公，只为联合国的利益着想。忠于《宪章》所规定的联合国各项目标、原则和宗旨，是所有工作人员由于其国际公务员身份而有的基本义务；

(f) 工作人员的个人观点和信念包括其政治和宗教信念不受侵犯，但应确保这些观点和信念不影响其公务和联合国的利益。秘书处工作人员应时刻谨言慎行，以符合其国际公务员的身份，并且不从事任何与正当履行联合国职责不相容的活动。凡是有碍工作人员身份或有损这种身份所要求的忠诚、独立和公正的行动，尤其是公开言论，都应避免；

(g) 工作人员不得利用职权或因职位关系获得的消息谋取金钱或其他私利，或任何第三方的私利，包括家人、朋友、其他工作人员及受其关照者的私利。工作人员也不得出于个人理由利用职权或通过职务获得的信息损害未受其关照者的地位；

(h) 工作人员可行使投票权，但不得参与任何不符合或可能有损其国际公务员身份所要求的独立及公正的政治活动；

(i) 工作人员对于一切公务，都应极端慎重处理。工作人员因职位关系而获悉且知道或理应知道尚未公布的消息，除在执行正常公务过程中按章行事外或经秘书长授权外，不得告知任何政府、实体、个人或任何其他方面。这些义务不因离职而终止；

(j) 残疾工作人员应享有一个无障碍、非歧视且包容的工作场所，并享有按秘书长规定的条件受到合理照顾的权利；

荣誉、馈赠或报酬

(jk) 工作人员不得接受任何政府给予的荣誉、勋章、优惠、馈赠或报酬；

(kl) 工作人员不得接受任何政府给予的荣誉、勋章、优惠、馈赠或报酬。但在拒绝政府意外给予的荣誉、勋章、优惠或馈赠会使本组织尴尬的情况下，工作人员可以本组织名义接受之，然后报告并上交秘书长。秘书长可代联合国保存或作出安排为本组织的利益或慈善目的加以处置；

~~(lm)~~ 未经秘书长事先核准，工作人员不得接受任何非政府来源给予的荣誉、勋章、优惠、馈赠或报酬。在此种接受既不违背本组织的利益，也不违背工作人员的国际公务员身份时，应予核准；

(n)和(o)款案文摘自现行工作人员细则 1.2(o)和(p)项并作修改

~~(np)~~ 工作人员不得接受与本组织有任何合同关系或寻求与本组织建立此种关系的来源的任何馈赠、报酬或优惠；

(o) 作为公务的一部分，工作人员不时需要出席政府或其他方面举行的活动，例如会议、餐会和外交招待会。出席此类活动不视为属于《工作人员条例和细则》~~含义范围内的优惠、馈赠或报酬~~；

利益冲突

~~(pm)~~ 工作人员因其行为或不行为，而使其个人利益影响其公务职责或作为国际公务员所需的正直、独立和公正时，即发生利益冲突。实际或可能的利益冲突的确发生时，应由工作人员向其主管披露，由联合国减轻其影响，为联合国的利益加以解决；

~~(qn)~~ 所有 D-1 及以上职等工作人员，以及履行采购或投资职能的工作人员，必须在接受任用时及其后依照秘书长的规定定期提交本人、配偶和受扶养子女的财务披露报表，并且随时按照要求协助秘书长核实所提交资料的准确性。财务披露报表应包括证书，证明工作人员本人、配偶和受扶养子女的资产和、经济活动、外部活动及任何对外联系与其公务或联合国利益无利益冲突。财务披露报表将予保密，只有按秘书长的规定，在根据工作人员条例 1.2(m)上文~~(pm)~~项作出裁断时方可使用。出于联合国的利益，秘书长在认为必要时，可要求其他工作人员提交财务披露报表；

在外受雇和活动

~~(re)~~ 未经秘书长核准，工作人员不得有偿、无偿地在外任职或受雇；

(s)款案文摘自现行工作人员细则 1.2(t)

(s) 工作人员除在执行正常公务时或事先获得秘书长核准外，不得从事任何与联合国的宗旨、活动或利益相关的外界活动。

~~(tp)~~ 在下列情况下，秘书长可核准工作人员有偿、无偿地在外任职或、受雇或参与活动，前提是在外任职、受雇或参与活动符合以下条件：

- (一) 在外任职或受雇与工作人员的公务或国际公务员的身份不发生冲突；
- (二) 在外任职或受雇不违背联合国的利益；
- (三) 工作地点或任职或、受雇或活动所在地的当地法律准许在外任职或受雇；

财产和资产的使用

(uq) 工作人员只应为公务目的使用本组织的财产和资产，在使用这种财产和资产时，应做到合理审慎；

(vr) 受权调查可能发生误用经费、浪费或滥权情事的工作人员和本组织其他官员要求提供资料时，工作人员必须给予充分回复。

条例 1.3

工作人员的业绩

(a) 工作人员向秘书长负责适当履行职务。工作人员履行职务必须坚持效率、才干和忠诚的最高标准，其业绩将定期受到评估，以确保达到规定的业绩标准。

~~(b) 工作人员的全部时间由秘书长支配履行公务。秘书长应规定每周正常工作时间和各工作地点的例假。秘书长可依工作需要作出例外规定；工作人员应按要求在正常工作时间以外工作。~~

第二条 员额和工作人员的叙级

条例 2.1

秘书长应遵照大会所定原则，按照需要承担职务和责任的性质，适当制定员额和工作人员的叙级办法。

第三条

薪金和有关津贴

条例 3.1

薪金和有关津贴

(a) 工作人员的薪金由秘书长依照本《条例》附件一的规定确定；

(b) 款案文摘自《工作人员条例》附件一第 2 段

(b) 授权秘书长根据适当的理由和(或)报告，支付额外款项给联合国主任及以上职类官员，以补偿其执行秘书长指派职务时为联合国的利益而合理支出的特别费用。在类似情况下，可支付类似的额外款项给总部以外各办事处的首长。此种款项的最高限额，由大会在方案预算中确定。

条例 3.2

教育补助金

(a) 秘书长应制定条款和条件，规定凡在经认定的本国境外居住和工作的定期或连续任用国际征聘工作人员的受扶养子女在某一学校、大学或类似的教育机构全时求学，而且秘书长认为这种教育有助于子女重新融入有关工作人员经认定的本国时，可以领取教育补助金。补助金支付到子女完成四年高等教育的学年结束之时或取得第一个高等教育学位的学年结束之时，以两者中较早者为准，但须遵守 25 岁的年龄上限。实际产生的可受理的费用将按滑动表予以报销，但不得超过大会核定的最高补助金额。~~根据秘书长所定条件，领取寄宿费用、在小学或中学就读的工作人员子女还可以每一学年领取一次从学校到工作地点的往返旅费。这种旅行的路线应由秘书长核准，但旅费不得超过本国与工作地点之间的旅费。凡在当地语文与工作人员本国语文不同的国家任职的工作人员，如有受扶养子女在当地学校就读，因授课语文与工作人员母语不同而必须另付学费学习父母任一方的母语，则该学费属于可受理费用；~~

(b) 根据秘书长所定条件，帮助在总部类以外工作地点服务、其子女在工作地点以外的小学 and 中学寄宿就读的工作人员解决寄宿费用，数额由大会核定。~~在特殊情况下，秘书长可设定条件行使酌处权，规定可破例帮助在总部类工作地点服务、其子女在工作地点以外的小学 and 中学寄宿就读的工作人员解决寄宿费用，帮助在总部工作地点类工作地点服务的工作人员解决中小学寄宿费用；~~

~~——(c) 秘书长并应制定条款和条件，规定凡在当地语文与工作人员本国语文不同的国家任职的工作人员，如有受扶养子女在当地学校就读，因授课语文与其本国语文不同而必须另缴学费学习本国语文时，可以领取教育补助金；~~

(c) 款案文取自工作人员条例 3.2(a) 并作修改

(c) 根据秘书长所定条件，领取寄宿费用、在小学或中学就读的工作人员子女还可以应每一学年领取一次从学校到工作地点的往返旅费，这种旅行的路线应由秘书长核准，但旅费不得超过本国回籍假地点与工作地点之间的旅费。

(d) 秘书长也应制定条款和条件，规定定期或连续任用类工作人员如有子女因身体残疾或精神残疾不能在普通教育机构求学，需要接受特殊教育或训练才能充分适应社会生活，或虽在普通教育机构求学，但需要接受特殊教育或训练以协助其克服残疾，可领取教育补助金。残疾子女每人每年领取这种补助金的数额，应等于实际支付的教育费用的 100%，但不得超过大会核定的最高额。

条例 3.3

工作人员薪金税

——(a)——工作人员的薪金和其他根据薪金计算的酬金此类薪酬，除工作地点差价调整数外，应依照下列本条例附件二规定的税率和条件缴纳薪金税，但秘书长可以酌情准许依照地方薪金率任用的工作人员所领的薪金和酬金免缴薪金税。

(b)至(f)款案文移至新的《工作人员条例》附件二，题为“工作人员薪金税”

条例 3.4

扶养津贴

工作人员条例 3.4 的案文摘自现行工作人员条例 3.4 至 3.6 并作修改

(a) 按本《条例》附件一第 1 段和第 3 段规定的薪金率支薪的专业及以上职类和外勤事务职类的工作人员，可根据秘书长所定条件领取下列津贴：

(一) 根据秘书长所定条件领取受扶养配偶津贴，数额为净基薪加工作地点差价调整数的 6%。

条例 3.5

(二) 按本《条例》附件一第 1 段和第 3 段规定的薪金率支薪的无配偶工作人员，可根据秘书长所定条件为第一个受扶养子女领取单亲津贴，数额为净基薪加工作地点差价调整数的 6%；

条例 3.6

(三) a) 按本《条例》附件一第 1 和 3 段规定的薪金率支薪的工作人员，可依照下列办法，按大会核定的数额领取受扶养子女、残疾子女和二级受扶养人的扶养津贴：

a.(一) 工作人员可就每一受扶养子女领取津贴，如果工作人员根据条例 3.5 上文(a)(二)项领取单亲津贴，则不得就第一个受扶养子女领取津贴；

b.(一) 工作人员可就每一残疾子女领取特别津贴。但是，如果工作人员因残疾子女而享有条例 3.5 上文(a)(二)项规定的单亲津贴，就残疾子女领取的津贴数额应与上文第(一)分项所述的受扶养子女津贴数额相同；

c.(一) 如无受扶养配偶，可以就受扶养的父母、兄弟或姐妹兄弟姐妹其中一人每年领取一笔二级受扶养人津贴；

(bd) 秘书长根据本《条例》附件一第 6 或 7 段制定薪金率一般事务及有关职类的工作人员，可以领取扶养津贴，其数额和条件由秘书长适当斟酌办事处所在地点的情形后确定；

(cb) 如夫妻父母两人都是工作人员的，仅其中一人可按上文(a)(一)和(二)(三)项或(b)项申请领取受抚养子女津贴，另一人如具备其他条件，只可以按上文(a)(一)项申请津贴。如符合条件，工作人员双方均可领取二级受抚养人津贴；

(de) 为了避免福利的重复，并为了在根据适用法律以形式那些领取扶养福利政府发放的受抚养子女补助金的工作人员与那些没有领取此种扶养福利补助金的工作人员之间实现待遇平等起见，秘书长应制定条件，规定根据上文(a)(一)项和条例 3.5 领取子女扶养津贴，应以工作人员或其配偶根据适用法律领取的扶养福利少于此种扶养津贴的数额为条件，应从本组织发放的受抚养子女津贴和(或)单亲津贴的数额中扣减政府补助金的数额；

(e) 扶养津贴应以书面申请，并附缴秘书长认为满意的证据。扶养津贴应每年申请一次。工作人员或其受抚养人的身份有变更且该变更可能影响到相关扶养津贴的发放时，工作人员应负责立即向秘书长报告。

条例 3.5

例常加薪

案文摘自《工作人员条例》附件一第 4 段和第 5 段并作修改

——4. 考绩合格者，应予每年例常加薪一次如下：

(一) 专业和外勤事务职类职等每年例常加薪一次，但第七职档以上任职者，必须在原职档任满两年才加薪一次；

(二) 5 D-1 职等工作人员每年例常加薪一次，但第四职档以上任职者，必须在原职档任满两年才加薪一次。D-2 职等工作人员每两年例常加薪一次；

(三) 在一般事务及有关职类内按照秘书长所定间隔和条件例常加薪。

条例 3.6

语文津贴

案文摘自《工作人员条例》附件一第 8 段并作修改

8. 秘书长应制定细则条件，规定一般事务、安保事务或工匠职类的工作人员或外勤事务职类 FS-5 及以下职等的工作人员通过适当测验考试，并表现继续具有精通使用两种或以上正式语文能力时，可领取语文津贴。

第四条 任用和晋升

条例 4.1

任用权限

《宪章》第一百零一条(工作人员雇用)规定，任用工作人员的权力归秘书长所有。任用工作人员时，包括任用政府借调的工作人员，应由秘书长或官员一人以秘书长名义签发本《条例》附件二~~三~~规定的任用书，交工作人员收存。

条例 4.2

甄选原则

(a) 工作人员的任用、调动或晋升应以求达效率、才干及忠诚的最高标准为首要考虑。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及；

条例 4.3

(b) 按照《宪章》的原则，选拔工作人员时，应不因种族、性别或宗教而有区别并应考虑到联合国职位在男女之间公平分配的原则。只要可行，即应以竞争的方式进行选拔。

条例 4.34

候选人考察

在不违反《宪章》第一百零一条第三项关于工作人员雇用的规定也不妨碍罗致各级新人才的情况下，填补空缺时，应充分考虑已在联合国工作的人员所具有的必要资历和经验。对于已与联合国建立关系的各专门机构，也应以互惠方式适用此种考虑。秘书长可以限定只有经秘书长界定的内部候选人才有资格申请空缺。在此种情况下，如无内部候选人符合《宪章》第一百零一条第三项的规定及该职位的要求，则应准许其他候选人按照秘书长所定条件提出申请。

条例 4.45

任用

(a) 副秘书长和助理秘书长的任期通常以五年为限，期满可予延长或续聘。其他工作人员应在秘书长所定与本《条例》相符的条件下，准予临时任用、定期任用或连续任用；

(b) 临时任用在法律上或其他方面都不得指望延续。临时任用不得改划为任何其他类别的任用；

(c) 定期任用不论工作期间长短，在法律上或其他方面都不得指望延续或改划；

(d) 秘书长应规定工作人员被考虑准予连续任用的资格。

条例 4.56

健康标准

秘书长应规定适当的健康标准，工作人员必须符合标准，才能任用。

第五条

年假和特别假出勤和请假

条例 5.1

工作时间和例假

案文摘自现行工作人员条例 1.3(b)并作修改

——(b) 工作人员的全部时间由秘书长支配履行公务。秘书长应规定每周正常工作时间和各工作地点的例假，而且经与工作人员磋商，确定各工作地点在大会规定的例假之外还可享受的例假。秘书长可依工作需要作出例外规定；工作人员应按要求在正常工作时间安排以外工作。

条例 5.2¹

年假

工作人员应准有适当的年假。

条例 5.3

回籍假

回籍假旨在让在本国境外工作和居住的工作人员巩固和加强文化和家庭联系。合格的工作人员应准予每 24 个月享有回籍假一次。在特定条件下，秘书长可根据大会的核准，准许指定工作地点生活和工作条件非常艰苦的合格工作人员每 12 个月享有回籍假一次。如果工作人员的正式工作地点在本国，或在联合国工作期间通常居住本国，则无回籍假资格。

条例 5.4²

特别假

遇有特殊情况在秘书长所定条件下，可准请特别假。

第六条 社会保障

条例 6.1

参加联合国合办工作人员养恤基金

应规定办法，使工作人员可按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》参加该基金。

条例 6.2

其他福利

秘书长应为工作人员制定一套社会保障办法，包括保健、病假、~~产假和陪产~~假育儿假，以及工作人员因执行联合国公务而患病、发生意外事故或死亡时的合理赔偿规定。

第七条 旅费和异地调动费

条例 7.1

差旅费

联合国应按秘书长所定条件，酌情支付工作人员及其配偶和受扶养子女的旅费，但以符合秘书长制定的条件和定义为限。

条例 7.2

异地调动

联合国应按秘书长制定的条件，酌情支付工作人员的异地调动托运费，但以符合秘书长制定的条件和定义为限。

第八条 工作人员关系

条例 8.1

工作人员代表机构和工作人员代表

(a) 秘书长应与工作人员建立并保持经常的接触和洽商，以确保工作人员有效参与确定、审查和解决工作人员福利方面的问题，包括工作条件、一般生活条件和其他人力资源政策；

(b) 应设立工作人员代表机构，这些机构有权为上文(a)款所述目的向秘书长提出建议。工作人员代表机构的组成，应采用选举方式，并使全体工作人员有公平的代表权。此种选举，应按照各工作人员代表机构自行拟订并经秘书长同意的选举规章，至少每两年举行一次。

条例 8.2

工作人员与管理当局的联合机构

秘书长应在地方一级和整个秘书处分别设立工作人员与管理当局的联合机构，负责按照工作人员条例 8.1 的规定，就人力资源政策和工作人员一般福利问题，向秘书长提供咨询意见。

第九条 离职

条例 9.1

辞职

工作人员可向秘书长递交任用条款中规定的通知，辞去职务。

条例 9.2

规定的离职年龄

工作人员年龄超过 65 岁时，不应留用。秘书长可在符合本组织利益的情况下，破例留用超过这一年龄限制的工作人员。

条例 9.3

终止任用

(a) 秘书长可根据工作人员的任用条款或下列任何理由终止任用临时、定期或连续任用工作人员：

- (一) 因业务需要必须裁撤员额或裁减工作人员；
- (二) 工作人员不称职；
- (三) 如因健康原因，工作人员不能再工作；
- (四) 工作人员的行为表明其不符合《宪章》第一百零一条第三款所要求的关于忠诚的最高标准；
- (五) 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的问题，而且如在任用时已知道此项事实，本应按照《宪章》所订标准不予任用；
- (六) 有利于本组织的良好管理而且符合《宪章》的标准，条件是有关工作人员未对此项措施表示不服；

(b) 此外，对于连续任用工作人员，如秘书长认为主要由于一项任务授权的变更或终止，终止任用将有利于本组织的良好管理而且符合《宪章》的标准，即可不经工作人员同意而采取此种行动；

通知时间和终止任用补偿金

(c) 秘书长终止任用工作人员，应按照《工作人员条例和细则》的规定，提前通知工作人员并发给补偿金。终止任用补偿金由秘书长按照本《条例》附件四三所定数额和条件发给；

(d) 秘书长可在情况确有必要，并认为有正当理由的情况下，增加工作人员终止任用补偿金，但不得超过按照《工作人员条例》规定原应发给的数额再加 50%，条件是终止任用决定未受到质疑。

条例 9.4

离职回国补助金

秘书长应在本《条例》附件四五所定最高限额之内，并按照该附件所定条件，制定发给回国补助金办法。

第十条
纪律措施

条例 10.1
纪律措施

- (a) 秘书长可对实施不当行为的工作人员采取纪律措施；
- (b) 性剥削和性虐待构成严重不当行为。

第十一条 上诉

条例 11.1 上诉

应建立两级正式内部司法系统：

(a) 联合国争议法庭应根据其规约和规则所定条件，对工作人员声称其任用条件或雇用合同包括一切相关条例和细则未获遵守而向法庭提出的申请进行审理和作出判决；

(b) 联合国上诉法庭应根据其规约和规则所定条件，对任一当事方就联合国争议法庭所作判决提出的上诉行使上诉管辖权。

第十二条 一般规定

条例 12.1

本《条例》可由大会增补或修订，但不得损害工作人员的既得权利。

条例 12.2

秘书长为实施本《条例》而可能制定的工作人员细则和修正案，在满足下文条例 12.3 和 12.4 的规定以前，均属暂行性质。

条例 12.3

秘书长应将暂行工作人员细则及修正案案文每年向大会提出报告。大会如认为暂行细则和(或)修正案不符合本《条例》的用意和宗旨，可指示撤销或修订有关细则和(或)修正案。

条例 12.4

秘书长报告的暂行细则和修正案，在考虑到大会可能指示的修订和(或)删减后，应于向大会提出报告之后翌年 1 月 1 日起正式生效。

条例 12.5

工作人员细则在暂行期间不产生条例 12.1 所称的既得权利。

《工作人员条例》附件一

薪金表和有关规定

1. 秘书长应依照大会确定的数额，制定联合国开发计划署署长的薪金及联合国主任以上职类官员的薪金，但必须按照工作人员条例 3.3 和《工作人员条例》附件二规定的工作人员薪金税计划扣除薪金税，并按当地适用的工作地点差价调整数加以调整。如在其他方面符合条件，还应领取工作人员通常领取的各项津贴。
- ~~2. 授权秘书长根据适当的理由和(或)报告，支付额外款项给联合国主任以上职类官员，以补偿其执行秘书长指派职务时为联合国的利益而合理支出的特别费用。在类似情况下，可支付类似的额外款项给总部以外各办事处的首长。此种款项的最高限额，由大会在方案预算中确定。~~
23. 除本附件第 36 段所规定者外，专业及以上职类工作人员的薪金表见本附件。
- ~~4. 专业职等工作人员考绩合格者，应每年例常加薪一次，但第七职档以上任职者，必须在原职档任满两年才加薪一次。~~
- ~~5. D-1 职等工作人员应每年例常加薪一次，但第四职档以上任职者，必须在原职档任满两年才加薪一次。D-2 职等工作人员每两年例常加薪一次。~~
36. 秘书长应制定专为短期特派任务、会议和其他短期工作雇用的人员、顾问，包括语文工作人员，以及外勤事务职类的工作人员和技术援助专家所应支领的薪额。
47. 秘书长应制定一般事务及有关职类的工作人员的薪金表，制定时通常应以联合国有关办事处所在地当时通行的最优待遇为准，但秘书长可斟酌情况，订立从外地征聘的一般事务工作人员领取侨居津贴的细则和薪金限额。此种工作人员应计养恤金薪酬毛额应依照《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 51 条(a)项规定的方法确定，并列在适用于此类工作人员的薪金表中。
- ~~8. 秘书长应制定细则，规定一般事务职类的工作人员通过适当测验，并表现继续具有精通使用两种或以上正式语文能力时，可领取语文津贴。~~
59. 为保持各地办事处生活水平相等，秘书长可用不计养恤金的工作地点差价调整数，调整本附件第 1 段和第 3 段所含专业及以上职类和外勤事务职类的工作人员规定的基本薪金，此项差价调整数应根据有关办事处的当地生活费用、生活水平以及有关因素和纽约相比而制定，无须扣除工作人员薪金税。
610. 未经批准的缺勤期间，工作人员不得支领薪金和或津贴，除非此种缺勤是由于本人无法控制的原因，或经适当证明的医疗理由。

《工作人员条例》附件二

工作人员薪金税

案文摘自工作人员条例 3.3 并作修改

(ab) (一) 按本《条例》附件一第 1 和 3 段规定的薪金率支薪专业及以上职类的工作人员，其工作人员薪金税按照下列税率计算：

薪金税

应征税的薪资总额 (美元)	为应计养恤金薪酬和养恤金目的使用的 工作人员薪金税率 (百分数)
每年 20 000 及以下	11
每年 20 001 至 40 000	18
每年 40 001 至 60 000	25
每年 60 001 及以上	30

对基薪毛额适用的工作人员薪金税率 (2017 年 1 月 1 日起生效)

应征税的薪酬 (美元)	工作人员薪金税率 (百分比)
每年最初 50 000	17
每年其次 50 000	24
每年其次 50 000	30
剩余的应征税薪资	34

(二) (按本《条例》附件一第 7 段规定的薪金率支薪一般事务及有关职类的工作人员，其工作人员薪金税按照下列税率计算：

应征税的薪资总额 (美元)	工作人员薪金税 (百分比)
每年 20 000 及以下	19
每年 20 001 至 40 000	23
每年 40 001 至 60 000	26
每年 60 001 及以上	31

(三) 秘书长应决定上文第(一)和(二)项所载的两个薪金税率表中何一适用于按本《条例》附件一第 6 段规定的薪金率支薪的各类人员从事会议和其他短期服务的工作人员(包括语文工作人员)以及外勤事务职类的工作人员；

(四) 对于薪金表按美元以外货币制定的工作人员，应计薪金税的相关数额，按此类工作人员的薪金表被核准时上述美元数额的等值当地货币计算；

(be) 工作人员受联合国雇用期间如不满一历年，或所领薪酬的年薪率有变更时，~~该工作人员的薪金税率~~应按每次所领薪酬的年薪率分别计算；

(cd) 按照本~~条例~~附件以上各项规定计算的薪金税，由联合国于每次发薪时扣缴。依此所缴薪金税，不得因在历年内停止雇用而退还；

(de) 工作人员薪金税收入，如大会无明确决议另作处理，应拨入大会第 973 A(X)号决议所设的衡平征税基金；

(ef) 如工作人员领取的联合国薪金和酬金，既须依照本计划缴纳工作人员薪金税，又须缴纳本国所得税时，准许秘书长根据下列条件退还该工作人员所缴薪金税：

(一) 退还数额不得超过按其联合国收入已缴或应缴的所得税数额。退还数额中不得包括对按其联合国收入已缴或应缴的所得税适用的税款抵减额；

(二) 所得税数额超过工作人员薪金税数额时，秘书长可以向工作人员支付超过的数额；

(三) 依照本~~条例~~附件规定给付的款项，由衡平征税基金支付；

(四) 扶养补助金和工作地点差价调整数不须缴纳工作人员薪金税，但可能被征收本国所得税时，准许按照上列三项规定的条件给予补偿。

《工作人员条例》附件三三

任用书

(a) 任用书应写明：

(一) 此项任用必须遵守《工作人员条例和细则》中适用于该类任用的规定，以及上述条例和细则可能不时正式作出的修改；

(二) 任用的性质；

(三) 规定工作人员到职的日期；

(四) 任期、终止任用时的必要通知，如必须试用，则写明试用期限；

(五) 职类、职等、起薪数额，如可例常加薪，应列明加薪表和可达最高薪额；

(六) 可能适用的其他特殊条件；

(七) 临时任用在法律上或其他方面都不得指望延续。临时任用不得改划为任何其他类别的任用；

(八) 定期任用不论工作期间长短，在法律上或其他方面都不得指望延续或改划；

(b) 《工作人员条例和细则》各一份应连同任用书一并送交工作人员。工作人员在接受任用时，应声明已经知晓并且愿意接受《工作人员条例和细则》中规定的各项条件；

(c) 从政府机构借调的工作人员的任用书，经该工作人员和秘书长本人或其代表签字后，连同会员国和该工作人员同意借调的条款和条件的有关证明文件，应作为在任用书中所称期间从政府机构借调到本组织一事的存在和效力的证据。

《工作人员条例》附件四三

终止任用补偿金

对终止任用的工作人员，应按照下列规定支付补偿金：

(a) 除下文(b)、(c)、(d)和(e)段及条例 9.3 另有规定外，应按下表支付终止任用补偿金：

工作已满年数	下列月数的薪金毛额，在适用情况下减去工作人员薪金税		连续任用
	六个月以上的临时任用	定期任用	
不满 1 年	按任期未滿部分每月一	按任期未滿部分每月一	不适用
1	周计算，但最少支付六周 的补偿金，最多支付三个 月的补偿金	周计算，但最少支付六周 的补偿金，最多支付三个 月的补偿金	不适用
2			3
3			3
4			4
5			5
6		3	6
7		5	7
8		7	8
9	不适用	9	9
10		9.5	9.5
11		10	10
12		10.5	10.5
13		11	11
14		11.5	11.5
15 年或以上		12	12

(b) 工作人员因健康理由终止任用时，应领取的补偿金与本附件(a)段规定的补偿金数额相等，但必须扣除按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》领取的与补偿金额相应月数的残疾津贴的数额；

(c) 因不称职而终止任用的工作人员，或因不当行为受离职处分的工作人员，除被撤职者外，可由秘书长斟酌支付终止任用补偿金，其数额不得超过本附件(a)段规定的补偿金的半数；

(d) 对下列工作人员，不支付终止任用补偿金：

- (一) 辞职工作人员，但已提前给予终止任用通知并经双方议定终止任用日期者除外；
- (二) 临时或定期任用工作人员，其任期于任用书上规定的任满日期届满者；

(三) 被撤职工作人员；

(四) 弃职工作人员；

(五) 按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》规定退休工作人员。

~~——(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，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终止任用补偿金，应按照该项规定支付。~~

《工作人员条例》附件四五

回国补助金

在原则上，凡本组织有义务资助回国的工作人员，如在离职时已至少完成五年合格工作并因担任联合国职务而居住其国籍国境外，均可领取此补助金。但被撤职的工作人员不得领取。合格工作人员必须在工作地点所在国境外重新定居，才有资格领取回国补助金。关于领取资格的详细条件和定义以及重新定居的必要证据，由秘书长确定。

合格工作年数	工作人员离职时有 配偶或受扶养子女	工作人员离职时无配偶或受扶养子女	
		专业及以上职类	一般事务职类
下列周数的薪金毛额，在适用情况下减去工作人员薪金税			
5	14	8	7
6	16	9	8
7	18	10	9
8	20	11	10
9	22	13	11
10	24	14	12
11	26	15	13
12 年或以上	28	16	14

附件二

《工作人员细则》修正案

第一章

职责、义务和特权

细则 1.1

工作人员的身份

(a) 工作人员获任用时依照工作人员条例 1.1(b)所作~~声明~~**就职宣誓**应存入其公务身份档案。工作期间中断如超过三个月，应重新作出~~声明~~**宣誓**。

(b) ~~根据工作人员条例 1.1(b)所作的声明~~**就职宣誓**不妨碍工作人员与一国政府根据该国政府与联合国达成的协议密切协作。

细则 1.2

工作人员的基本权利和义务

通则

(a) 工作人员应遵循秘书长及其主管适当发出的指令和指示。

(b) 工作人员必须遵守当地法律并履行其私人法律义务，包括但不限于服从管辖法院的命令。

(c) 工作人员有义务向负责采取适当行动的官员报告任何违反本组织《条例和细则》的行为。**工作人员应并对正式核可进行的审核和调查给予充分配合。不得因工作人员履行这些职责而对其进行报复。**

(d) 工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例和细则》、《财务条例和细则》及一切行政指示所规定的义务和行为标准的，可对其提起~~《工作人员条例》第十条和《工作人员细则》第十章规定的纪律程序。~~

明确禁止的行为

(e) 禁止性剥削和性虐待。无论当地如何界定法定成年年龄或同意年龄，禁止与儿童(不满 18 岁的人)进行性活动，~~但工作人员与不满 18 岁但年龄超过其国籍国法定成年年龄或同意年龄的另一人合法结婚的情况除外。~~错误判断儿童年龄不得成为辩护理由。禁止以金钱、就业、商品或服务换取性，包括性好处或其他形式的侮辱性、有辱人格或剥削性行为。联合国工作人员有义务创造并维持防止性剥削和性虐待的环境。

(f) 严禁在工作场所或在工作方面实施任何形式的歧视或骚扰，包括性骚扰或性别骚扰，以及任何形式的伤害。

(g) 工作人员不得扰乱或以其他方式妨碍本组织的任何会议或其他正式活动，包括与内部司法系统有关的活动，**除非获得正式授权，也不得威胁、恐吓或**

以其他方式从事任何企图直接或间接妨碍其他工作人员执行公务的能力的行为。工作人员也不得对这些人员或任何行使本《细则》所定权利和职务的工作人员，进行威胁或报复，或企图进行报复。

(h) 工作人员不得故意对会员国或对联合国以外任何实体或人员谎称本身的职能、职衔或职务性质。

(i) 工作人员不得故意篡改、销毁、伪造、丢失因职务关系交其保管，~~其能够获取且作为本组织一部分记录拟予保存的任何正式文件、记录或、档案或数据，~~或使其失去效用。

(j) 工作人员不得企图影响会员国、联合国主要或附属机构或专家组，以期改变秘书长所采取的立场或决定，包括关于秘书处方案或单位本组织活动筹措经费的立场或决定，或争取支持改善本人或其他工作人员的情况，或阻挠或改变对本人或同事的地位不利的决定。

(k) 工作人员不得给予或答应给予另一工作人员或任何第三方任何优惠、馈赠、报酬或任何其他个人利益，以图使其该另一工作人员或第三方执行、不执行或推迟执行任何公务行为。同样，工作人员不得索取或接受另一工作人员或任何第三方的任何优惠、馈赠、报酬或任何其他个人利益，作为执行、不执行或推迟执行任何公务行为的交换条件。

荣誉、馈赠或报酬

~~——(l) 工作人员不得接受任何政府给予的荣誉、勋章、优惠、馈赠或报酬。但在拒绝政府意外给予的荣誉、勋章、优惠或馈赠会使本组织尴尬的情况下，工作人员可以本组织名义接受之，但必须通过既定程序向秘书长报告并委托秘书长保管。~~

~~——(m) 未经秘书长事先核准，工作人员不得接受任何非政府来源给予的荣誉、勋章、优惠、馈赠或报酬。只在特殊情况下，且在此种接受既不违背本组织的利益，也不违背工作人员的国际公务员身份时，才可予核准。如情况不允许寻求事先核准或如拒绝意料之外的勋章、优惠或馈赠、包括实质上尽具名义价值的小额馈赠会使本组织尴尬，工作人员可以本组织名义接受之，但必须通过既定程序向秘书长报告并委托秘书长保管。~~

(l) 按工作人员条例 1.2(l)所述，为避免使本组织尴尬而接受任何意外给予的荣誉、勋章、优惠或馈赠，未经核准由工作人员留有的，则应依照秘书长所定程序，由本组织留有，或为本组织的利益或慈善目的加以处置。

(ma) 秘书长可以准许工作人员接受政府、非政府机构或大学一类机构的学术奖项、荣誉和纪念性或荣誉性物品，例如卷轴、奖状、奖杯或实际上价值一般的其他物品。

~~——(o) 作为公务的一部分，工作人员不时需要出席政府或其他方面举行的活动，例如会议、餐会和外交招待会。出席此类活动不视为属于《工作人员条例和细则》含义范围内的优惠、馈赠或报酬。~~

~~——(p) 工作人员不得接受与本组织有任何合同关系或寻求与本组织建立此种关系的来源的任何馈赠、报酬或优惠。~~

利益冲突

(nq) 工作人员在其个人利益影响其公务职责和责任的履行或影响其作为国际公务员的身份所需的正直、独立和公正时，应向主管披露任何此种实际或可能的利益，除非另经秘书长许可，应正式回避参与处理可能造成利益冲突情况的事务并采取本组织规定的缓解措施，解决这一利益冲突情况。

(or) 根据工作人员条例 1.2(qn)(利益冲突)，秘书长应制定财务披露报表的提交和使用程序。

外界就业和活动

~~——(s) 工作人员未经秘书长核准，不得从事外界任何有酬或无酬职业或就业。~~

(pt) 工作人员除在执行正常公务时或事先获得秘书长核准外，不得从事任何与联合国的宗旨、活动或利益相关的外界活动。工作人员条例 1.2(t)规定的外界活动包括但不限于：

(一) 参加任何外部理事会、专门小组、委员会、专家组或类似机构；

(二) 向报界、电台或其他新闻机构发表声明；

(三) 接受讲演邀请；

(四) 参加电影、戏剧、广播或电视制作；

(五) 将文章、书籍或其他资料交付出版，包括电子散发。

可根据工作人员条例 1.2(t)(在外任职、受雇或活动)，核准外界活动。

(qu) 准许持有政党党籍，但以这种党籍不要求工作人员采取或有义务采取违背工作人员条例 1.2(h)(一般权利和义务)的行动为条件。缴付政党的一般款项不得解释为违背工作人员条例 1.2(h)所载原则的活动。

(rv) 秘书长应制定程序，以便工作人员可在保密情况下请求解释拟进行的外界活动是否与其国际公务员身份发生冲突。

外界活动的旅费和每日津贴

(sw) 工作人员经秘书长核准参加某一政府、政府间组织、非政府组织或其他私人机构举办的与本组织工作有关的活动时，可以接受举办实体比照联合国一般所支付的数额提供的膳宿、旅费和生活津贴。在此种情况下，本应由联合国支付的每日生活津贴应按工作人员细则 7.740(a)(每日生活津贴)的规定减少。

细则 1.3

工作人员的业绩

(a) 工作人员的效率、才干和忠诚应通过考绩机制予以评估；这些机制应评估工作人员是否符合《工作人员条例和细则》为问责目的规定的标准。

(b) 秘书长应努力确保为工作人员提供适当的学习和发展计划。

(c) 应依照秘书长颁布的程序，定期为对所有工作人员(包括助理秘书长及以上职等)编写业绩报告进行考绩。

细则 1.4

工作时间和例假

~~——(a) 秘书长应规定每一工作地点每周的正常工作时数。秘书长可按工作上的需要作出例外规定。工作人员须随时按照要求，在正常工作时间以外工作。~~

~~——(b) 每一工作地点的例假每年十日，包括大会指定所有工作地点均应实行的例假。如果例假适逢非工作日，应以最接近假日的前一个或后一个工作日为例假。~~

~~——(c) 非大会指定的例假，在总部由秘书长与工作人员协商确定，在其他工作地点由办事处首长或特派团主管与工作人员协商确定。~~

细则 1.45

工作人员提交的通知和提供资料的义务

(a) 工作人员应于申请工作并于后来任用后，负责按要求向秘书长提供相关资料，以便根据《工作人员条例和细则》确定工作人员的身份以及完成与其任用有关的行政手续。工作人员对本人提供的资料的准确性和完整性承担个人责任。

(b) 如有任何后发变更，影响到根据《工作人员条例》或《工作人员细则》确定的身份时，工作人员也应负责迅速将此种变更书面通知秘书长。

(c) 工作人员有意取得其国籍国以外任何国家的永久居民身份或有意变更其国籍时，应在其居留身份或国籍的变更最后确定以前，将此种意向通知秘书长。

(d) 工作人员于被捕、被控以情节轻微的交通违规行为以外的犯罪；或在刑事诉讼中以被告人身份被传出庭，或因情节轻微的交通违规行为以外的犯罪而被定罪、课以罚金或判处监禁时，应立即将事实报告秘书长。

(e) 秘书长可在任何时候要求工作人员提供资料，说明其任用以前与是否适合任用的问题相关的事实，或与其作为一个工作人员的忠诚、行为和工作相关的事实。

细则 1.56**工作人员的受益人**

(a) 每一工作人员在接受任用时，均应指定一名或多名受益人，填写在秘书长规定的表格内。工作人员取消或变更受益人时，应负责通知秘书长。

(b) 工作人员死亡时，在符合《工作人员条例和细则》和《联合国合办工作人员养恤基金条例》的规定的情况下，应将工作人员名下应得一切款项，~~给付其指定的受益人。~~联合国给付上述款项后，即完全免负与所发款项有关的一切其他责任。

(c) 工作人员死亡时，如指定的受益人已亡故，或在未经指定或已取消受益人的情况下，应将工作人员名下应得款项给付其~~该工作人员~~的遗产。

细则 1.67**财务责任**

工作人员在处理影响本组织的财务利益、实体和人力资源、财产和资产的任何事项时，应做到合理审慎。

细则 1.78**责任保险**

~~大会 1946 年 2 月 13 日第 22E(I)号决议规定，~~拥有汽车或驾驶汽车的工作人员，~~应~~应投买公众责任和财产损坏保险，其保险金额应足以应付其汽车造成他人伤亡或财产损坏所引起的赔偿要求。

细则 1.89**所有权**

工作人员在公务上进行的任何工作所获得的一切权利，包括产权、版权和专利权在内，应归联合国所有。

第二章 员额和工作人员的叙级

细则 2.1

员额的叙级

(a) 常务副秘书长、副秘书长和助理秘书长以外的员额，应根据适用情况，按照国际公务员制度委员会或秘书长颁布所定的标准以及职责的性质、责任的程度和所要求的资历，由一个联合国主管机构按职类和职等叙级；

(b) 每一员额应以适当职等置于下列任一职类：专业及以上职类、外勤事务职类、一般事务及有关职类，包括但不限于本国专业干事、工匠和安保事务职类。

第三章 薪金和有关津贴

细则 3.1 薪金表

(a) 秘书长应颁布任用的专业职类和外勤事务职类**全体**工作人员的薪金表、应计养恤金薪酬和例常加薪的条件。

~~——(b) 秘书长应颁布适用于每个工作地点一般事务和相关职类工作人员的薪金表、应计养恤金薪酬和例常加薪的条件。这些职类包括但不限于本国专业干事、工匠职类、安保事务职类、语言教师和从大特派团任务区专为特派团招聘的人员。~~

(be) 秘书长可以规定特殊雇用条件，适用于任用执行特定临时任务的专业职类语文工作人员。

细则 3.2 工作人员薪金税

~~——(a) 适用工作人员条例 3.3 规定的工作人员薪金税计划时：——~~

~~(一) 专业及以上职类和外勤事务职类工作人员的薪金，适用按该条例(b)(一)所列税率；——~~

~~(二) 一般事务有关职类工作人员的薪金，适用按该条例(b)(二)所列税率。——~~

(cb) 关于薪金表和应计养恤金薪酬的过渡措施以符合工作人员细则 13.142 的薪酬保护措施规定为前提。

细则 3.23 例常加薪

(a) 除秘书长对任何特殊情况另有决定外，为例常加薪的目的，称职的定义为工作人员的业绩和行为表现经其主管人员评定为令人满意。

(b) 例常增加薪金和工资，应于在其间按要求完成了工作的第一个支薪期的第一天生效，~~但工作期间可以缩短，以满足工作人员细则 3.4(b)的规定，而且~~此种增加不得在工作人员从留职停薪假回到支薪地位的**第一个支薪期的第一天**以前生效。工作人员如在原应加薪的月份内停止工作，则不给予加薪。

(c) 如果称职的工作人员的薪等下调，上次加薪后的工作期间应抵充在较低薪等下次例常加薪所需的期间。

(d) 如果不称职的工作人员的薪等下调**降级**，应根据工作人员在较低薪等的称职表现，确定在较低薪等例常加薪的资格。

细则 3.34**薪金政策**

(a) 除非秘书长另有决定，工作人员通常以从其员额职等的第一级开始任用，或开始在另一职类任职。

(b) 除非秘书长另有决定，定期或连续任用工作人员在晋升获选担任同一职类更高职等的新职位时，其职级应为其晋升派任后职等内，可使其基薪净额的增加至少等于在较低职等内增加两级的数额的最低一级。

细则 3.45**应计养恤金薪酬**

(a) 应计养恤金薪酬的定义载于《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 51 条。

(b) 外勤事务职类工作人员的应计养恤金薪酬，应以适用于专业及以上职类工作人员的同样方式确定。

(c) 工作人员从一般事务及有关职类晋升征聘至专业职类，致使其用以计算最后平均薪酬的应计养恤金薪酬数额减少时，其在晋升职类变更前所达应计养恤金薪酬数额应予维持，直至该工作人员所在专业职类等级的适用数额超过此种数额为止。按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 25 条缴付的款项，按下列两项标准之一计算，并以其中较大的数额为准：

- (一) 在晋升职类变更时用以确定工作人员这种缴款的应计养恤金薪酬；或
- (二) 适用于工作人员所在专业职类等级的应计养恤金薪酬。

细则 3.56**扶养津贴****定义**

(a) 款案文摘自现行工作人员细则 3.6(b) 并作修改

(a) ~~扶养津贴数额由秘书长颁布，适用于各不同职类工作人员。除非秘书长另有规定，扶养津贴一般按照下列适用比率给付，数额由秘书长公布。~~

(ba) 为《工作人员条例和细则》的目的：

- (一) “受扶养配偶”是指无收入，或虽有收入，但数额不超过配偶就业国境内的工作地点在有关年度 1 月 1 日生效的联合国一般事务人员薪金毛额表上最低起叙职等薪额的配偶。对于专业及以上职类和外勤事务职类的工作人员，不论在任何工作地点，初始职级收入数额不应低于薪金制度基准点最低初始职级的薪额(纽约为 G-2 第一级)；

(二) “子女”是指主要由工作人员持续扶养的下列儿童：

- a. 工作人员亲生或依法收养的子女；或

b. 与工作人员同住的工作人员继子女；或

c. 不能依法收养，但工作人员对其负有法律责任并与工作人员同住的儿童；

(三) “受扶养子女”是指主要依靠工作人员持续扶养并符合下列标准之一的子女；

a. 子女年龄不满 18 岁；

b. 子女年龄在 18 至 21 岁之间，在大学或同类学院全时就读；与工作人员同住的条件不适用于这种情况；

c. 任何年龄的子女，因经秘书长以医学方法鉴定患有身体残疾或精神残疾而、终生不能或预料长期不能从事有一定收入的工作；

(四) 工作人员申报受扶养子女时，必须证明本人负担主要和持续不断的扶养。如有下列情况之一，上述证明必须依照附有秘书长认为满意所定条件附有的证明文件；

~~——a. 子女不与工作人员同住；~~

~~——b. 子女已婚；~~

~~——c. 子女根据上文(a)(三)c 分目被视为受扶养人；~~

(五) 工作人员的父母或一兄弟姐妹，如其不低于半数的经济资源由工作人员提供，在该数额不低于扶养津贴的两倍的情况下，应可依照秘书长所定条件，被视为二级受扶养人。在年龄、求学和残疾方面适用于兄弟或姊妹的条件，与上文第(三)分项适用于工作人员子女的条件相同。

抚养津贴数额

~~——(b) 抚养津贴数额由秘书长颁布，适用于各不同职类工作人员。除非秘书长另有规定，抚养津贴一般按照下列比率给付：~~

~~(一) 受抚养配偶津贴：有得到承认的受抚养配偶的专业及以上职类以及外勤事务职类工作人员，可根据秘书长规定的条件，领取受抚养配偶津贴，数额为净基薪加工作地点差价调整数的 6%；~~

~~(二) 单亲津贴：获得承认为单亲的专业及以上职类以及外勤事务职类工作人员，可根据秘书长规定的条件，就第一名受抚养子女领取单亲津贴，数额为净基薪加工作地点差价调整数的 6%。就第一名受抚养子女领取单亲津贴的工作人员不得就该子女领取受抚养子女津贴；~~

~~(三) 受抚养子女津贴：符合资格的工作人员可根据秘书长规定的条件，就每一名获得承认的受抚养子女领取受抚养子女津贴。在不违反工作人员条例 3.5 和 3.6(a)规定的条件下，该条例和《工作人员细则》为受抚养子女规定的抚养津贴，除工作人员或其配偶就同一子女直接领取政府补助金者外，应~~

全额给付。在已领取政府补助金的情况下，按照本条细则规定给付的扶养津贴，应当为《工作人员条例和细则》所定受扶养子女津贴或单亲津贴减去政府补助金后的概数。如果政府补助金等于或超过《工作人员条例和细则》所定数额，则不得支付受扶养人津贴。

~~(四) 二级受扶养人津贴：仅可以就一名二级受扶养人领取二级受扶养人津贴，如果已领取受扶养配偶津贴，不得领取此种津贴。在根据当地条件和(或)参照雇主的做法而须设置此种津贴的情况下，一般事务及有关职类工作人员应根据秘书长所定条件，领取一名二级受扶养人的扶养津贴。~~

~~——(e) 工作人员提出扶养津贴申请时，应负责书面通知秘书长，并根据要求提交秘书长认为满意的申请资格证明文件。受扶养人的身份如有变更，影响到此种津贴的领取时，工作人员应负责向秘书长报告。~~

细则 3.67

工作地点差价调整数和房租补贴

(a) 工作地点差价调整数是按照《工作人员条例》附件一第 9 段的规定，为确保各个工作地点的工作人员具有同等购买力，给付专业及以上职类和外勤事务职类工作人员的数额。

(b) 外派一年或以上的专业及以上职类以及外勤事务职类工作人员，其薪金通常必须按照外派地点的工作地点差价调整数加以调整，但在下列情况下，秘书长可以另定办法：

(一) 如工作人员的外派地点在工作地点差价调整数额上所列等级低于与原工作地点不同，而且如果工作人员的近亲属(配偶和受扶养子女)至少有一人仍在原工作地点居住，可以在不超过六个月的期间内继续领取适用于原工作地点的差价调整数；

(二) 如工作人员被派往联合国外地特派团且外派时间不足一年不超过三个月，或被派往其他地点且外派时间不足六个月，秘书长应在外派时决定是否在正式工作地点变更的情况下支付适用外派工作地点的差价调整数，并且酌情根据工作人员细则 7.14 支付安置费，在支付适用的应享福利，情况下根据工作人员细则 3.13 支付流动奖金和根据工作人员细则 3.14 和 3.15 支付艰苦条件津贴和不带家属艰苦条件津贴，或不采取上述办法，代以还是授权支付适当的每日生活津贴；

(三) 如工作人员外派到联合国外地特派团三个月或以上，秘书长应在外派时决定是否适用外派工作地点的差价调整数，并且酌情根据工作人员细则 7.14 支付安置费，在适用情况下根据工作人员细则 3.13 支付流动奖金和根据工作人员细则 3.14 和 3.15 支付艰苦条件津贴和不带家属艰苦条件津贴，或不采取上述办法，代以授权支付适当的生活津贴。

细则 3.7

房租补贴和扣减

(a) 房租补贴旨在确保在各工作地点工作人员任职时产生的住房费用方面待遇平等。

(be) ~~对于以联合国、政府或相关机构提供的住房费用为计算工作地点差价调整数指数所采用的平均租金的工作地点，所有符合条件的国际征聘工作人员，如果必须以高昂的商业租金租用住房，可在适用的情况下，依照秘书长所定条件，领取房租补贴，以补充工作地点差价调整数。~~

(c) 如工作人员被派往新的工作地点，并依照工作人员细则 3.6(b)(-)的规定继续领取原工作地点的差价调整数，且其近亲属(配偶和受扶养子女)至少有一人仍在原工作地点居住，则工作人员可在不超过六个月的期间内领取适用于原工作地点的原差价调整数和房租补贴。

(d) 如工作人员从本组织或包括政府在内的另一实体获得住房补助，无论是免费住房，还是租金费用远低于计算该工作地点差价调整指数时所用平均租金的住房，一般都应依照工作人员细则 3.16(扣减)，予以房租扣减。

细则 3.8

语文津贴

(a) 依照工作人员条例 3.6(语文津贴)符合条件的定期或连续任用的一般事务、安保事务或工匠职类以及 ~~FS-5~~ 及以下职等外勤事务职类工作人员，如按照下列方式证明熟练掌握了两种或两种以上联合国正式语文，则有权按照秘书长所定数额和条件领取应计养恤金的语文津贴：

(-) ~~如果~~母语是联合国正式语文之一，~~的~~工作人员必须通过指定的、 母语之外任何一种联合国正式语文的考试，该种语文可以是作为任用条件而要求熟练掌握的语文；

(-) ~~如果~~母语不是联合国正式语文之一，~~的~~工作人员必须通过指定的、 作为任用条件而要求熟练掌握的语文之外任何一种联合国正式语文的考试。

(b) ~~已按照工作人员细则 3.8 上文(a)款领取语文津贴的工作人员~~如通过指定的、 第三种正式语文考试，证明已熟练掌握该语文，则有权领取第二份应计养恤金语文津贴，津贴数额应为第一份语文津贴的半数。

(c) 确定联合国合办工作人员养恤基金、医药和团体保险的缴款额，以及加班和夜班津贴、离职支领款项和离职补偿金的数额时，应将语文津贴计算在内。

细则 3.9

教育补助金

定义

(a) 为本条细则的目的：

- (一) “子女”是指工作人员细则 3.56(ba)(一)和(二)(抚养津贴)所界定的主要依靠工作人员持续抚养的子女；
- (二) “残疾子女”是指经秘书长以医学方法鉴定、因身体残疾或精神残疾不能在普通教育机构求学，需要接受特殊教育或训练才能充分适应社会生活的子女，或虽在普通教育机构求学，但需接受特殊教育或训练以协助其克服残疾的子女；
- (三) “本国”是指工作人员细则 5.42(回籍假)规定的工作人员回籍假国。如父母双方都是享有回籍假的工作人员，“本国”是指父母任何一方的回籍假国；
- (四) “工作地点”是指工作人员工作所在地国，或通勤范围内不论位于何国的地区。

资格

~~——(b) 定期或连续任用工作人员如符合下列规定，可按照秘书长所定条件，为每一子女领取教育补助金。——~~

- ~~(一) 工作人员属于工作人员细则 4.5 所规定的国际征聘人员，并在本国境外的工作地点居住和工作；和~~
- ~~(二) 子女在学校、大学或类似教育机构全时求学。——~~

(be) 尽管工作人员条例 3.2 规定了资格标准，但依照上文(b)款规定为合格有资格领取教育补助金的工作人员，如在一个学年期间重新奉派前往本国境内的工作地点工作，可依照秘书长所定条件，作为特殊情况，领取该学年剩余时间的教育补助金。

期限

~~(cd) (一) 补助金支付到子女完成四年高等教育的学年结束之时或取得第一个高等教育学位的学年结束之时，以两者中较早者为准。——~~

- ~~(二) 通常在子女年满 25 岁的学年以后即不再支付补助金。如子女的教育因国民兵役、因病、因强制性国民兵役或因其他迫不得已的理由中断至少一年时，工作人员条例 3.2(教育补助金)所规制的合格期限应按中断期相应可延长。~~

补助金数额

(de) 工作人员可领取的补助金数额载于本《细则》附录 B(教育补助金应享福利)。

(ef) 工作人员工作期间或子女求学时间短于整个学年时，应依照秘书长所定条件，按比例折算应领补助金。领取教育补助金的工作人员如于学年初期间在职死亡，可全额领取该学年的补助金。

旅费

(fg) 工作人员如因子女在初等或中等教育机构求学而依照本《细则》附录B(应领教育补助金)第(二)或第(三)段的规定应领取子女寄宿补助, 有权依照秘书长所定条件, 每学年领取子女从教育机构到工作地点来回一次的旅费。如果并且子女无法前往工作人员的工作地点, 可依照秘书长所定条件, 批准由工作人员或其配偶前往探望子女的一次往返旅费。

学习本国语文的学费

——(h) 依照工作人员条例 3.2(c)的规定学习本国语文的学费可按秘书长所定条件报销。

残疾子女特殊教育补助金

——(i) 各职类工作人员, 不论是否在本国工作, 只要是定期或连续任用工作人员, 都可以领取残疾子女特别教育补助金。依照秘书长所定条件, 工作人员可领取的补助金数额载于本《细则》附录B。

申领

(gi) 应依照秘书长所定条件提出教育补助金的申领。

细则 3.10

特别临时职位津贴

(a) 工作人员应能够临时承担较高职位的职务和责任, 作为其日常一般工作的一部分, 不另领取任何补偿。

(b) 在不妨碍以工作人员细则 4.15(审查机构)规定的选定履行较高职位职能晋升作为承担责任加重和确有能力的通常办法的原则之下, 定期或连续任用工作人员奉命临时承担某一职位的全部职务和责任时, 如该职位显然高于其原职, 而且为期超过三个月, 可在例外情况下, 自担任较高职位后的第四个月开始将依照秘书长所定条件, 准予领取不计养恤金的特别临时职位津贴。

(c) 如果定期或连续任用工作人员奉派在特派团工作, 或一般事务职类工作人员奉命担任专业职类的较高职位时, 或任何职类的定期或连续任用工作人员奉命担任所叙职等比本人职等高一级以上的职位, 可在有关工作人员承担较高职务和责任时立即发给此种津贴。

(d) 特别职位津贴的数额应相当于工作人员如晋升至其下一较高职等所应增领的薪金(包括工作地点差价调整数和任何扶养津贴)。

细则 3.11

加班和补假

——(a) 一般事务、安保事务或工匠职类以及 FS-5 及以下职等外勤事务职类工作人员, 奉命在固定工作周以外时间工作时, 应依照秘书长所定条件给予补假, 或领取额外款项。

——(b) 如业务情况许可, 经秘书长事先核准, 专业及以上职类工作人员奉命从事长时间或经常加班工作时, 可以酌情给予补假。

夜班津贴

~~——(b) 除非秘书长另作具体规定,不得就已获加班费或补假的同一工作领取夜班津贴,也不得就工作人员在休假或旅行期间的任何钟点领取夜班津贴。~~

流动津贴奖金

(ba) 专业及以上职类以及—外勤事务职类以及工作人员细则 4.5(c)所定的国际征聘一般事务职类工作人员，如符合下列条件，可按秘书长所定条件发给不计养恤金的流动奖金：

- (一) 定期或连续任用工作人员；
- (二) 外派至国际公务员制度委员会归为 A 至 E 类的工作地点为期一年或以上并新的外地工作地点安家；
- (三) 在联合国薪金和津贴共同制度内已在定期或连续任用条件下连续工作五年。

(db) 流动奖金的任何应领数额和给付条件，由秘书长参考有关工作人员在联合国薪金和津贴共同制度内连续工作的时间、以前曾任职一年或更长时间的工作地点数目以及工作人员分配的新工作地点的艰苦条件分类加以确定。

艰苦条件津贴

(ba) 专业及以上职类、外勤事务职类以及工作人员细则 4.5(c)所定的国际征聘一般事务职类工作人员，如被指派或调派到新的工作地点任职，可领取不计养恤金的艰苦条件津贴。

19-13632

细则 3.135

不带家属艰苦条件津贴

(a) ~~如某一工作地点被定为不带家属工作地点，除非经秘书长例外批准，否则不授权工作人员的合格受扶养人驻留该工作地点。不带家属艰苦条件津贴是为鼓励工作人员到不带家属地点承担任务，并确认其非自愿与家人分离造成经济和心理困难增加，其中包括产生服务相关额外费用。~~

(b) 专业及以上职类和外勤事务职类的工作人员以及工作人员细则 4.5(c) 所定的国际征聘一般事务职类工作人员，如被指派或调派到不带家属工作地点任职，可领取不计养恤金的不带家属艰苦条件津贴。

(c) 秘书长应决定津贴的数额和发放条件。~~如某一工作地点被定为不带家属工作地点，除非经秘书长例外批准，否则不授权工作人员的合格家庭成员驻留该工作地点。如果秘书长根据工作人员细则 3.15(a) 例外批准工作人员的合格受扶养人家属驻留该工作地点，则无论如何不应支付不带家属艰苦条件津贴。~~

细则 3.146

预支薪金

(a) 在下列情况和条件下，工作人员可以预支薪金：

~~(一) 因长期公务旅行或经核准休假而包括月底发薪日在内的外出缺勤期间不少于一 17 个历日，支付该工作人员缺勤期间预计一个或几个发薪期应领的数额；~~

~~(二) 工作人员非因本人过失而未收到其定期支领的薪金，支付应领的数额；~~

~~(三) 离职时因薪金账目未能在离开前最后清结，支付不超过预计最后应领款项净额 80% 的数额；~~

~~(四) 新工作人员抵达时步所携款项不足，支付由秘书长酌情适当决定的数额；~~

~~(五) 正式工作地点变更，支付由秘书长酌情适当决定的数额。~~

~~(二)(b) 在例外和迫切的情况下，经工作人员以书面提出请求预支的详细理由，除上述理由外，秘书长可按任何其他理由核准预支薪金。~~

~~(be) 上文(a)(一)、(二)、(三)项以外的预支薪金，应依照核准预支时确定的固定数额，在连续的发薪期清偿收回，最迟于预支日期以后的第一个发薪期开始。~~

细则 3.157

补领款项

(a) 本组织应在下列情况下追溯付款：

(一)和(二)款案文摘自现行工作人员细则 3.16 并作修改

(一) 工作人员非因本人过失而未收到其定期支领的薪金的，支付应领的数额；
以及

(二) 离职时因薪金账目未能在离开前最后清结的，支付不超过预计最后应领款项净额 80% 的数额。

(b) 工作人员未申领收到其应领的津贴、补助金或其他任何应领的款项的时，联合国将在收到工作人员书面申请时依照秘书长所定条件追溯支付应领款项。必须于下列期限内提出书面请求，否则不得补领此种津贴、补助金或款项：—

(一) — 工作人员细则规定领取资格的条款作废或修改时，应在作废或修改之日后三个月内提出书面请求；—

(二) — 在其他情况下，应在有关工作人员有资格领到第一笔款项之日后一年内提出书面请求。—

细则 3.168

扣款和缴款

(a) 在每一发薪期，应按工作人员条例 3.3(工作人员薪金税)和工作人员细则 3.2 规定的数额和条件，从每一工作人员应领款项总额中扣除工作人员薪金税。

(b) 在每一发薪期，应从每一工作人员应领款项总额中扣除参加联合国合办工作人员养恤基金的工作人员的缴款。

(c) 本组织应采取自愿行动，为未付的关于家庭抚养的法院命令提供有效救济，即按秘书长规定的条件从薪金和其他薪酬中扣除此类法院命令中所述款项。

(de) 另可以从薪金和其他薪酬中扣除款项，用于：

(一) 缴付联合国合办工作人员养恤基金以外，本《细则》规定的其他缴款；

(二) 偿还积欠联合国的债务；

(三) 在秘书长特准时，偿还积欠其他第三方的、不涉及家庭抚养令的债务；

(四) 偿还联合国、一国政府或相关机构提供的住宿费用；

(五) 缴付工作人员条例 8.1 设立的工作人员代表机构或任何其他联合国实体的缴款，但每一工作人员均应有机会通知秘书长表示不同意或随时停止扣除此种缴款；—

(六) 对使用联合国房地或服务收取的设施和服务费。

细则 3.19

回国补助金

目的

— (a) — 工作人员条例 9.4 规定的回国补助金的目的，是便利离国服务的工作人员搬迁到最后工作地点所在国以外的另一国家，但他们必须符合《工作人员条例》附件四和本条细则所载条件。—

定义

——(b) 在确定是否符合《工作人员条例》附件四和本条细则所载条件时，应采用下列定义：—

(一) “国籍国”是指经秘书长承认的国籍国；—

(二) “受扶养子女”是指在工作人员离职时根据工作人员细则 3.6(a)(二)被承认为受扶养的子女；—

(三) “本国”是指工作人员细则 5.2 规定的回籍假国，或秘书长可能指定的其他国家；—

(四) “资助回国义务”是指在离职时，由联合国提供费用将工作人员及其配偶和受扶养子女送到最后工作地点所在国以外地方的义务；—

(五) “合格工作”是指工作人员离开本国和国籍国或该工作人员已取得永久居民身份的国家连续工作和居住五年或以上。—

资格

——(c) 工作人员细则 4.5 所定的国际征聘工作人员有资格按照《工作人员条例》附件四的规定领取回国补助金，但必须符合下列条件：—

(一) 有关工作人员在完成《工作人员细则》3.19(b)(五)所规定的合格工作后，离职时联合国有资助回国义务；—

(二) 有关工作人员在最后工作地点工作期间，居住在本国和被承认的国籍国境外；—

(三) 有关工作人员未被撤职或非因弃职而离职；—

(四) 有关工作人员不属于根据工作人员细则 4.4 就地征聘的工作人员；—

(五) 有关工作人员离职时在工作地点所在国不具有永久居民身份。—

重新定居证据

——(d) 合格工作人员在离职后领取回国补助金，应出具书面证据，使秘书长相信该退職工作人员已在最后工作地点以外的地方重新定居。—

补助金数额和计算法

——(e) 合格工作人员回国补助金数额，应根据《工作人员条例》附件四，并按照秘书长为确定回国补助金的合格工作时间而制定的规定和条件计算。—

——(f) 如工作人员在离职后十二个月内重新获得联合国共同制度任用，回国补助金给付额应予调整，以确保在新的任用结束后再次离职时支付的薪金计算月数、周数或日数，同根据以前工作时间支付的薪金计算月数、周数或日数相加，不超过本人如连续工作总共可领取的薪金计算月数、周数或日数。—

~~——(g) 配偶双方都是工作人员，如在离职时有权领取回国补助金，每人领取的补助金数额应依照秘书长所定规定和条件计算。~~

合格工作人员死亡时发给的款项

~~——(h) 合格工作人员死亡时，不发给任何款项，但有未亡配偶或一名或以上受扶养子女，而且联合国有义务资助回国者，不在此限。如有一名或以上的上述未亡家属，应按秘书长所定规定和条件发给一笔款项。~~

提出申请的时限

~~——(i) 如在离职生效之日后两年内未提出回国补助金的申请，或未按照秘书长所定条件提出申请，领取回国补助金的权利即告终止。但在配偶双方都是工作人员，而且先离职的配偶有权领取回国补助金时，该配偶领取补助金的申请，如在另一配偶离职之日后两年内提出，应视为可以受理。~~

细则 3.17~~20~~

征聘奖金

在本组织吸引不到适当合格人员的情况下，可根据秘书长所定条件，以支付奖金的方式征聘高度专业化领域的专家。征聘奖金的数额不应超过商定任用每年的年基薪净额的 25%。

第四章 任用和晋升

细则 4.1

任用书

发给每一工作人员的任用书明文规定或注明适用的所有雇用条款和条件。工作人员的一切约定权利以任用书明文规定或注明适用者为限。

细则 4.2

任用生效日期

~~工作人员的任用生效日期于开始应为工作人员为赴任作公务旅行之日起生效，如不需旅行，则为于其报到之日起生效。~~

细则 4.3

国籍

(a) 联合国在适用《工作人员条例和细则》方面，不承认一个工作人员有一个以上的国籍。

(b) 工作人员依法取得一国以上的国籍身份时，该工作人员的国籍，就《工作人员条例和细则》而言，应为秘书长认为与该工作人员关系最为密切的国家的国籍。

细则 4.4

就地征聘员额工作人员

(a) 所有一般事务及有关职类工作人员，~~除下文工作人员细则 4.5(c)(国际征聘)~~所规定的工作人员外，应在每个办事处所在国或通勤范围内征聘，而不考虑人员的国籍或在该国的时间长短。秘书长应为每个工作地点公布一般事务及有关职类工作人员可领取的津贴和福利。

(b) 本国专业干事应具有相关办事处所在国的国籍。~~依照秘书长所定条件，本国专业干事可临时外派到其受雇所在国以外的联合国外地特派团，最长期限三个月，或任何其他工作地点，最长期限六个月。~~

(c) 应按本条细则就地征聘的工作人员，无享受工作人员细则 4.5(a)(国际征聘)所述津贴或福利的资格。

细则 4.5

国际征聘员额工作人员

(a) 除依照工作人员细则 4.4 的规定视为就地征聘的工作人员以外，其他工作人员应视为国际征聘。~~根据任用类别的不同，这些人员可根据《工作人员条例和细则》的规定领取国际征聘工作人员可领取的津贴和福利，但须视以下方面而定：可包括：初始任用及离职时本人与配偶和受扶养子女的旅费、异地调动托运费、回籍假、教育补助金和回国补助金。~~

- (一) 其任用类型；
- (二) 其任用期限；
- (三) 其任职地点；
- (四) 其征聘地点；
- (五) 其得到承认的回籍假地点；以及
- (六) 其得到承认的国籍。

(b) 对于具体工作地点的专业及以上职类员额，在该工作地点当地征聘的工作人员视为国际征聘，但根据秘书长具体作出的决定，一般不享有上文(a)款所述国际征聘工作人员可领取的部分或全部津贴和福利。

(c) 在秘书长确定的特殊情况和条件下，受聘在一般事务及有关职类员额任职的工作人员可视为国际征聘。

(d) 工作人员变更其居留身份，致使秘书长认为，有关工作人员可视为其国籍国以外的另一国的永久居民时，如秘书长认定，该工作人员继续根据回籍假地点享有回籍假、教育补助金、离职时本人和配偶及受扶养子女的回国补助金和旅费，以及异地调动托运费，将有违这些津贴或福利的原意，该工作人员即可能丧失这些权利。国际征聘工作人员按居留身份享有福利的条件，由秘书长确定，分别适用于每个工作地点。

细则 4.6

地域分配

工作人员条例 4.2(甄选原则)关于征聘工作人员时应注意地域上尽可能普及的规定，不适用于一般事务及有关职类的员额。

细则 4.7

家庭关系

(a) 不得在同一组织内任用工作人员的父母、子女—或兄弟姐妹，除非无法征聘具有同等良好资格的另一人。

(b) 工作人员的配偶如果充分具备应聘职位所需的资格，在不因其与工作人员的关系而有任何优先的情况下，可予任用。

(c) 与另一工作人员具有上文(a)和(b)款所述的任何一种关系的作为另一工作人员配偶、父母、祖父母/外祖父母、子女、孙子孙女/外孙外孙女、兄弟姐妹、姑母/姨母、伯父/叔父/舅父、侄子/外甥、侄女/外甥女或堂兄弟姐妹/表兄弟姐妹的工作人员：

- (一) 不应被指派担任在职权上为与其有家庭关系的该另一工作人员的上级或下级的职位；

(二) 不得参与作出或审查影响与其有家庭关系的该另一工作人员的身份或权利的行政决定。

(d) 工作人员与另一工作人员结婚，并不影响配偶双方任何一方的合同身份，但双方应享权利与其他福利应按照相关《工作人员条例和细则》的规定加以调整。工作人员的配偶如为联合国薪金和津贴共同制度的另一参加组织的工作人员，同样的调整应予适用。如配偶双方同属工作人员，但因奉派不同工作地点而分居异地，在不违背任何工作人员条例或大会其他决定的情况下，秘书长可决定准其保留各自的应享权利和福利。

细则 4.8

正式工作地点的变更

(a) 工作人员从一工作地点被派往另一工作地点时，如派调期在六个月以上，或属无限期派调，即构成正式工作地点的变更。

(b) 工作人员从任一工作地点被派往一联合国外地特派团时，如派调期在三个月以上，即构成正式工作地点的变更。

(c) 工作人员从本人被派往另一正式工作地点被派往的某一会议或根据工作人员细则 4.4(b)被外派时，不构成《工作人员细则》含义范围内的正式工作地点的变更。

细则 4.9

组织间调动

(a) 组织间调动以适用联合国薪金和津贴共同制度的各组织之间的一项组织间协定界定，并依照此协定办理。

(b) 秘书长可允许工作人员到专门机构或其他政府间组织工作，但这种调动不得减少工作人员根据其联合国任用书所享有的权利或待遇。

细则 4.10

内部候选人和内部空缺

为工作人员条例 4.34(候选人考察)的目的，“内部候选人”指按照工作人员细则 4.15(审查机构)和 4.16(竞争性考试)征聘的工作人员。限定此种内部候选人才有资格申请的空缺应称为“内部空缺”。秘书长应确定非内部候选人的其他人员可以申请空缺的条件。

细则 4.11

任用类别

可按下文工作人员细则 4.12、4.13 和 4.14 的规定，临时任用、定期任用或连续任用工作人员。

细则 4.12**临时任用**

(a) 为应付季节性或高峰期工作和具体短期需要，应准予为期一年以下的临时任用，并在任用书上注明届满日期。

(b) 工作时间已达上文(a)款所述最长期限的工作人员，在需求激增以及外勤业务和有确定任务期限的特别项目方面的业务需求证明确有需要的情况下，可按秘书长规定的情况和条件，延长最多一年。

(c) 临时任用在法律上或其他方面都不得指望延续。临时任用不得改划为任何其他类别的任用。

细则 4.13**定期任用**

(a) 凡应聘在既定期间工作的人员，包括各国政府或机构临时借调到联合国工作的人员，可准予定期任用，每次任用期限为一年或以上，最多五年，并在任用书上注明届满日期。

(b) 根据秘书长所定条件，定期任用可予延续，每次延续时间以五年为限。

(c) 除工作人员细则 4.14 (b)(连续任用)规定的情况外，定期任用，不论工作期间长短，在法律上或其他方面都不得指望延续或改划，并应于任用书所示日期到期。

(d) 有关延续或改划任用的决定构成任用决定。

细则 4.14**连续任用**

(a) 连续任用是一种无期限任用。

(b) 通过工作人员细则 4.16 规定的竞争性考试而被聘入为专业职类工作人员，在定期任用两年之后，称职的应准予连续任用。

(c) 秘书长应规定标准，借以确定工作人员被考虑准予连续任用的资格。

细则 4.15**高级审查机构和中央审查机构****高级审查机构**

(a) 秘书长应设立高级审查机构，令其审查关于高级工作人员甄选和管理下流动的建议并提供咨询意见。秘书长应决定高级审查机构的成员并公布其议事规则。

中央审查机构

(b) 秘书长应设立中央审查机构，令其审查关于甄选任期一年或一年以上专业职类、外勤事务职类和一般事务及相关职类职位工作人员的建议并提供咨询意

见，但顺利通过竞争性考试的候选人的任用应按照工作人员细则 4.16 的规定，由考试委员会提供咨询意见；

(c) 各中央审查机构应按下列办法，由级别不低于任用、甄选或晋升所涉员额职等的定期或连续任用工作人员组成：

- (一) 秘书长选派的成员；
- (二) 由适当工作人员代表机构选派的成员；
- (三) 主管人力资源管理的助理秘书长或其指定的代表担任无表决权的当然成员。
- (d) 各中央审查机构应自行选举主席。
- (e) 各中央审查机构议事规则由秘书长制定并公布。

(f) 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、甄选和晋升工作人员的权限，可设立咨询机构，负责就专为这些方案、基金或附属机关提供服务而受聘的工作人员事宜，为其提供咨询。

细则 4.16

竞争性考试

(a) 秘书长设立的考试委员会应确保依照秘书长所定条件举行的竞争性考试合乎规定。

(b) 考试委员会应就下列事项，向秘书长提出建议：

- (一) ~~任用。~~联合国秘书处须遵守适当幅度制度的 P-1 和 P-2 员额以及需要具备特殊语文能力的专业职类员额，一律应通过竞争性考试任用；
- (二) ~~联合国秘书处征聘一般事务及有关职类工作人员担任专业职类工作人员。~~顺利通过适当的竞争性考试的一般事务及有关职类工作人员，应在大会所定范围内征聘为联合国秘书处专业职类工作人员。此种征聘一律应通过竞争性考试进行。

(c) 通过竞争性考试获得专业职类任用的工作人员，可根据秘书长所定条件强制调派。

细则 4.17

重新雇用复职

~~——(a) 根据秘书长确定的条件重新雇用退職工作人员时，除按工作人员细则 4.18 复职以外，应给予新的任用。~~

~~——(b) 新任用的条件应全部适用，前有资历均不予考虑。如工作人员按本细则重新雇用，不得视前次任用与新任用之间的时期为连续工作期。~~

~~——(c) 如果工作人员在离职后十二个月内重新获得联合国共同制度的任用，任何与终止任用偿金、回国补助金或积存年假折付款项有关的给付额应予调整，以确保在新的任用结束后再次离职时支付的薪金计算月数、周数或日数，同根据以前工作时间支付的薪金计算月数、周数或日数相加，不超过本人如连续工作总共可领取的薪金计算月数、周数或日数。~~

细则 4.17 案文摘自现行工作细则 4.18 并作修改

(a) 原为定期或连续任用的退職工作人员，如在离职后 12 个月内重新获得定期或连续任用，可在秘书长认为复职合乎本组织利益的条件下可依照秘书长所定条件予以复职。

(b) 工作人员一旦复职，即应视其工作期间为未曾中断；有关工作人员应退还其因离职而领取的任何款项，包括工作人员细则 9.8 规定的终止任用补偿金、工作人员细则 ~~3.499.12~~ 规定的回国补助金及工作人员细则 ~~9.99.10~~ 规定的积存年假折付款项。从离职至复职一段时间应尽可能记作年假，年假不足时应记作停薪特别假。工作人员于离职时按照工作人员细则 6.2 的规定积存的病假应予恢复；工作人员如参加联合国合办工作人员养恤基金，则应按该基金的《条例》办理。

~~(c) 退職工作人员复职，应在其任用书上注明。原为临时任用的退職工作人员，如获得临时或定期任用，不得予以复职，无论其离职时间长短。~~

(d) 原为定期或连续任用的退職工作人员，如获得临时任用，不得予以复职，无论其离职时间长短。

细则 4.18

复职重新雇用

细则 4.18 案文摘自现行工作人员细则 4.17 并作修改

(a) 退職工作人员获新的任用但不属按工作人员细则 4.17 复职的，应根据秘书长确定的条件重新雇用除按工作人员细则 ~~4.18~~ 复职以外，应给予新的任用。

(b) 新任用的条件应全部适用，对任何前有工作期或对任何前有任职期内给予的任何报酬均不予考虑。如工作人员按本细则重新雇用，不得视前次任用与新任用之间的时期为连续工作期。

细则 4.19

体格检查

(a) ~~秘书长医务主任或医务主任指定的医务干事~~可以不时要求工作人员接受体格检查，以确定有关工作人员并无任何可能危及他人健康或安全的疾病。

(b) ~~联合国医务主任或医务主任指定的医务干事~~还可以要求工作人员于执行特派任务以前或以后，接受体格检查和预防接种。

第五章

出勤和请假年假和特别假

细则 5.1

工作时间

(a)款案文摘自现行工作人员细则 1.4(a)并作修改

(a) 秘书长应规定每一工作地点每周的正常工作小时数。~~秘书长可按工作上的需要作出例外规定。工作人员须随时按照要求，在正常工作时间以外工作。~~

加班和补假

(b)和(c)款案文摘自现行工作人员细则 3.11(a)和(b)并作修改

(ba) 一般事务、安保事务或工匠职类以及 FS-5 及以下职等外勤事务职类工作人员，奉命在固定工作周以外时间工作时，应依照秘书长所定条件给予补假，或领取额外加班费。

(cb) 如业务情况许可，~~经秘书长事先核准~~在秘书长所定条件下，专业及以上职类工作人员奉命从事长时间或经常加班工作时，可以酌情给予补假。

夜班津贴

(d)和(e)款案文摘自现行工作人员细则 3.12 并作修改

(d) 工作人员奉派值定期安排的夜班时，应依照秘书长所定数额和条件领取夜班津贴。

(e) 除非秘书长另作具体规定，不得就已获加班费或补假的同一工作领取夜班津贴，也不得就工作人员在休假或旅行期间的任何钟点领取夜班津贴。

细则 5.2

例假

案文摘自现行工作人员细则 1.4(b)和(c)并作修改

~~—(b) 每一工作地点的例假每年十日，包括大会指定所有工作地点均应实行的例假。如果例假适逢非工作日，应以最接近假日的前一个或后一个工作日为例假。~~

~~—(c) 非大会指定的例假，在总部由秘书长与工作人员协商确定，在其他工作地点由办事处首长或特派团主管与工作人员协商确定。~~

细则 5.3¹

年假

(a) 临时任用工作人员：

(-) ~~除非秘书长另有规定，在不违反工作人员细则 5.3(e)的规定的情况下，~~临时任用工作人员在领取全薪期间，应准予积存每月一日半的年假；~~根据工~~

作人员细则 6.4 的规定按照其薪金和津贴领取赔偿金的工作人员，不得积存假期。

——(b)

(c) 在不违反工作人员细则 4.12(b) 的规定的情况下，临时任用工作人员可在任何一年的 4 月 1 日，或在至秘书长确定的下一年假周期的首日为某一工作地点指定的另一日期，可累积并结转最多 18 个工作日的年假。

(be) 定期或连续任用工作人员：

(c) 在不违反工作人员细则 5.3(c) 的规定的情况下，定期或连续任用工作人员在领取全薪期间，应准予积存每月两日半的年假；根据工作人员细则 6.4 的规定按照其薪金和津贴领取赔偿金的工作人员，不得积存假期。

(二 d) 定期或连续任用工作人员可在任何一年的 4 月 1 日，或在至秘书长确定的下一年假周期的首日为某一工作地点指定的另一日期，可累积并结转最多 60 个工作日的年假。

(ce) (c) 年假可以一日和半日为单位使用；

——(c) 假期必须经过核准，才可使用。

(d 三) 所有关于假期的安排，都应服从工作需要；如工作需要，可要求工作人员在秘书长指定的期间使用假期。应尽可能顾及工作人员的个人情况和意愿。

(e 三) 如工作人员未经核准而缺勤，应停发缺勤期间的薪金和津贴。但根据情况，包括如果造成缺勤的原因非有关工作人员所能控制，在秘书长可决定将认为造成缺勤的原因非有关工作人员所能控制时，如该工作人员有积存的年假，缺勤时间应从年假中扣除从积存年假或从积存年假与无薪特别假组合中扣除。

(f) 在特殊情况下，可准许工作人员预支年假，最多 10 个工作日，但必须预计该工作人员将继续工作，而且工作期间将超过为足以积存预支假期日数所需的时间。

(g) 根据工作人员细则 6.4 本《细则》附录 D 的规定按照其薪金和津贴领取因公伤病赔偿金的工作人员，不得积存假期。

细则 5.42

回籍假

(a) 工作人员细则 4.5(a) 所界定的符合条件的国际征聘工作人员，在没有因工作人员细则 4.5(b) 的规定丧失回籍假权利的情况下，如果在本国境外工作而且符合其他方面的条件，每合格工作 24 个月，有权按秘书长确定的条件定期返回本国一次，费用由联合国负担，具体如下：以便在本国使用一段合理时间的年假。为此目的并按照本条细则的规定和条件使用的假期，以下称回籍假。

(c) 定期或连续任用工作人员应合格工作满一定时间，其本人连同合格家庭成员才可享受回籍假；

(c) 在被国际公务员制度委员会归为 D 类或 E 类、但未列入休养框架的工作地点任职的临时任用工作人员应合格工作满一定时间，仅其本人才可享受回籍假。

(b) 在联合国任职期间住在本国的工作人员，或所属工作地点就住在本国的工作人员，无回籍假资格。

(c) 为此目的使用的假期从工作人员的积存年假中扣除。

~~——(b) 凡具备下列条件的工作人员应享有回籍假：——~~

~~——(一) 在执行公务期间：——~~

~~——a. 一直居住在本人国籍国以外的另一国；或~~

~~——b. 对于本人是工作地点所在国非本部领土住民，而且任用前在这种非本部领土上没有正常居所的工作人员，在执行公务期间一直居住在这种领土之外；——~~

~~(二) 秘书长预计该工作人员将继续工作：——~~

~~——a. 在申请的回籍假结束后，从返任之日起算，将继续工作至少六个月，和~~

~~——b. 如果是第一次回籍假，从工作人员完成 24 个月的合格工作之日起算，将继续工作至少六个月；——~~

~~(三) 在按照工作人员细则 7.1(a)(七)作探亲旅行回来之后使用回籍假~~

~~(四) 自探亲旅行返回之日起，工作人员通常已至少连续工作满九个月。——~~

~~——(c) 工作人员如在任用时已确定有上文(b)款规定的资格，应自任用之日起开始积存计算回籍假的工作年资。工作人员如在任用以后取得回籍假资格，应自取得资格之日起开始积存这种工作年资。——~~

(d) 回籍假国本国，应为得到认可的工作人员国籍国，但必须遵守下列条款、条件和例外规定：。

~~(一) 工作人员在本国境内的回籍假地点，就其所享有的旅行和运输权利而言，应为工作人员最近居住本国期间与工作人员有最密切居住关系的地点。在特殊情况下，可以按照秘书长规定的条件，变更在国内的回籍假地点；——~~

(e) (一) 如工作人员在任用前已在另一公共国际组织工作，在确定其回籍假地点时，应将该工作人员以前在另一国际组织的全部工作期间视为在联合国工作。；——

(f 三) 秘书长可核准，在迫不得已的例外情形下：

(一 a) 在迫不得已的例外情形下，以国籍国以外的国家为本条细则所称的本国。请求这种核准的工作人员，必须向秘书长证明：该工作人员在任用前

~~曾经长期在该另一国设有正常居所；该工作人员在该国继续有密切的家庭关系和私人关系；而且在该国度假不会与工作人员条例 5.3 的宗旨和意旨相悖；~~

(c) 一次性永久变更本国，条件是此举符合回籍假的意旨和宗旨；

(d) 永久变更本国境内的回籍假地点。

(gb) 如秘书长核准前往本国以外的另一国家使用回籍假，但须符合秘书长规定的条件。在这种情况下，联合国负担的旅费不得超过前往本国的旅费。

~~(e) (c) 工作人员在完成合格工作 24 个月后享有回籍假；~~

~~(c) 工作人员享有回籍假后，可在 12 个月内使用回籍假，但须视工作情况许可而定。~~

~~(f) 可准许工作人员提前使用回籍假，但通常必须已完成至少 12 个月的合格工作，或自上次回籍假结束后，从返任之日起算已完成至少 12 个月的合格工作。不得因准许提前使用回籍假而将下次回籍假的使用资格或可使用日期提前。准许提前使用回籍假，事后仍须满足此项权利的条件。未能满足这些条件时，有关工作人员须偿还联合国为提前旅行所付费用。~~

~~(g) 如工作人员延迟使用回籍假，在应有回籍假的 12 个月以后才使用，这种延迟并不改变以后各次回籍假权利的时间，但在工作人员结束延迟的回籍假后，从返任之日起至下次回籍假启程之日中间，通常至少要合格工作 12 个月。~~

(h) 秘书长可要求工作人员因公出差或变更正式工作地点时，可要求其合并使用回籍假，但须将适当照顾工作人员及其家属的利益。

~~(i) 在不违反本《细则》第七章规定的各项条件的情况下，工作人员有权就核准的回籍假旅行，申请给予本人及其合格的家庭成员从正式工作地点到回籍假地点之间来回路程所需的费用。工作人员也可为核准的回籍假旅行申请旅行时间。~~

(ij) 如配偶双方都是享有回籍假的工作人员，考虑到工作人员细则 4.7(d) 的规定，双方可以各自选择行使本人的回籍假权利，或者随配偶同行。工作人员如选择随配偶同行，应准予适合该旅行的旅行时间。受扶养子女，如父母两人都是享有回籍假的工作人员，可随父母中任何一人同行。工作人员及其受扶养子女的旅行次数均不得超过规定的回籍假次数。

~~(k) 使用回籍假的工作人员，必须在本国逗留至少七个日历日，其中不包括旅途时间。秘书长可要求工作人员在结束回籍假返任后，提供令人满意的证据，证明已充分履行此项规定。~~

~~(l) 按照秘书长制定的规定和条件，在未列入休养框架的 D 类和 E 类工作地点任职的合格工作人员，应准予每隔十二个月享有一次回籍假。如工作人员符合下列条件，则有资格享有回籍假：~~

~~(c) 秘书长预计该工作人员将继续工作；~~

- ~~—— a. 在申请的回籍假结束后,从返任之日起算,将继续工作至少三个月,和~~
- ~~—— b. 如果是第一次回籍假,从工作人员完成十二个月的合格工作之日起算,将继续工作至少三个月;—~~
- ~~(c) 如工作人员在按照工作人员细则 7.1(a)(c)的规定作探亲旅行之后休回籍假,则自工作人员探亲旅行返回算起,通常需要至少连续工作三个月。—~~

细则 5.53

特别假

(a) (一) 根据秘书长所定条件和本《细则》附录 C(关于兵役的安排),定期或连续任用工作人员为了联合国的利益而深造或进修、因长期患病、为了照顾子女或因其他重要理由,可应定期或连续任用工作人员的其请求给予特别假,假期长短由秘书长规定;

(二) 特别假通常为留职停薪假。在特殊情况下,可给予全薪或减薪特别假;

(三) 项案文摘自现行工作人员细则 5.3(f)并作修改

(三 f) 在特殊情况下,秘书长如认为合乎本组织的利益,可经秘书长提出给予某一工作人员全薪或减薪或无薪特别假。

~~(c) 在不违反秘书长所定条件的情况下,可以给予下列家事假:—~~

- ~~—— a. 领养子女时,可给予全薪特别假;—~~
- ~~—— b. 如工作人员是初生婴儿或新领养子女的父母,可给予最多两年的留职停薪特别假,在特殊情况下,最多可以延长两年。应充分保障工作人员在此种特别假结束后复职的权利;—~~
- ~~—— c. 工作人员有近亲属死亡或严重的家庭紧急情况时,可以给予一段合理时间的留职停薪特别假,包括所需的旅行时间。—~~

(b) 不得核准特别假以从事公职,担任政治、外交或其他代表性职务,或从事与工作人员所保持的国际公务员身份不符的任何职务。在特殊情况下,工作人员经本国政府要求,担任涉及技术性职务的临时工作,可给予留职停薪特别假。

~~(c) 在不违反秘书长规定的条件的前提下,通过国家竞争性考试并已定期任用一年的工作人员或连续任用工作人员,如被国籍国征召入伍参加训练或服役,可依照本《细则》附录 C 的规定,在服兵役期间准予留职停薪特别假。—~~

(cd) 秘书长可以为养恤金目的核准留职停薪假,以保障两年之内将达到《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 29 条规定的适用提前退休金合格年龄并且缴款服务年数满 25 年的工作人员,或已达到前述年龄并且两年之内缴款服务年数即满 25 年的工作人员的养恤金福利。

(de) 作为例外情况，~~对临时任用工作人员可以因迫不得已的理由，在秘书长所定条件下认为适当的期间内准请、减薪或停薪特别假。~~

~~——(f) 在特殊情况下，秘书长如认为合乎本组织的利益，可主动给予某一工作人员全薪或减薪或无薪特别假。~~

(eg) 工作的连续性不因带薪或停薪特别假而视为中断。

(f) ~~但在一个月以上的留职减薪或停薪特别假期间，工作人员不累积据以计算病假、年假和回籍假、例常加薪、年资、终止任用补偿金和回国补助金的任何工作时间。减薪或停薪特别假期间薪金和津贴的支付以及累计工作时间的计算，应按照秘书长确定的条件予以调整超过一个月的减薪或停薪特别假不得用于计算作为连续任用资格要求的累计工作年份。~~

第六章 社会保障

细则 6.1

参加联合国合办工作人员养恤基金

凡任用期在六个月或以上或在较短的任用期间内工作满六个月而工作中断期不超过三十个历日的工作人员，都应参加联合国合办工作人员养恤基金，除非任用书上注明不得参加。

细则 6.2

病假

(a) ~~对工作人员因病或因健康状况不能工作的，或因公共卫生的规定不能上班时，应可准请有证明或无证明病假。~~

(b) 所有病假必须以秘书长的名义并依照秘书长所定条件核准。病假应视为：

(一) 有证明病假，条件是医疗证明或医疗报告经过核准；或

(二) 无证明病假：

a. 条件是工作人员未提供医疗证明或医疗报告，或医疗证明或医疗报告未获核准；或

b. 条件是工作人员因紧急家事不能工作。

最多可得病假

(cb) ~~工作人员总共最多可得病假有证明病假和包括紧急家事假在内的无证明病假，应依照下列规定，按其任用的性质和期间确定：~~

(一) ~~临时任用工作人员，应准予每月积存两个工作日的全薪病假；~~

(二) ~~连续工作不满 3 年的定期任用工作人员，应准予有权在任何连续的 12 个月内最多有 3 个月 65 个工作日的全薪病假和三个月 65 个工作日的半薪病假；~~

(三) ~~连续或定期任用三年的工作人员，或连续工作三年以上的的工作人员，应准予有权在任何连续的四年内最多有 195 个工作日九个月的全薪病假和 195 个工作日九个月的半薪病假。~~

无证明病假

(de) 在工作人员细则 6.2(c)所设限额内，从任何一年 4 月 1 日或秘书长为某一工作地点设定的另一日期起算的年度周期中，~~可准许工作人员可在因病或因伤无法履行职务的情况下，使用最多七日的无证明病假。这项权利可以全部或部分用于处理紧急家事。使用的无证明病假日数应从工作人员细则 6.2(c)规定的工作人员最多可得病假总数中扣除。~~

有证明病假

~~——(d) 工作人员使用病假超过上文(e)款规定的限制时，须依照秘书长所定条件获得核准。如果不符合所定条件，应依照工作人员细则 5.1(e)(一)的规定视为未经核准缺勤处理。~~

年假期间的病假

~~——(e) 工作人员在年假(包括回籍假)期内，如在任何七日期间生病超过五个工作日，可准请病假，但须有适当的医疗证明。~~

工作人员的义务

(ef) 工作人员因自身健康状况病或因伤缺勤时，应按照秘书长确定的条件，尽快通知主管，~~并应依照秘书长所定条件，迅速提交任何必要的医疗证明或医疗报告。~~

(fg) 工作人员随时可被要求随时提交关于其情况的医疗报告，或接受联合国医务处或由联合国医务主任指定的医务人员进行的人格检查。如联合国医务主任认为有某种健康状况妨碍工作人员履行职务的能力，可指示工作人员不要上班，并要求工作人员寻找合格的医务人员治疗。

(gh) 工作人员应在其家庭发生传染病或接到任何涉及其家庭的隔离检疫命令时，立即通知联合国医务干事。在这种情况下，或如发生任何其他可能影响他人健康的状况，联合国医务主任应决定应否准许出于工作人员自身健康原因，可要求其不上班，并寻求合格的医务人员治疗。在此情况下，应认为工作人员细则 6.2(b)规定的证明要求已获满足。如果准许不上班，工作人员在核准的缺勤期间，~~应领取全薪和其他酬金。~~

(hi) 工作人员在病假期间，除非先经秘书长核准，不得离开工作地点。

复核有关病假的决定

~~——(j) 在秘书长认为工作人员能够恢复上班，因此拒绝继续给予病假或撤销未用病假时，如工作人员对此项决定有异议，应根据工作人员的要求，将此事提交联合国医务主任和工作人员双方都可接受的一名独立医务人员或提交一个医疗委员会处理。~~

~~——(k) 医疗委员会由下列人员组成：~~

~~——(一) 工作人员选定的一名医务人员；~~

~~——(二) 联合国医务主任或由联合国医务主任指定的一名医务人员；和~~

~~——(三) 其他两名成员协议选定，不属于联合国医务干事的第三名医务人员。~~

~~——(l) 上文(j)和(k)提到的独立医务人员或医疗委员会的费用应按照秘书长确定的条件由本组织和工作人员承担。~~

细则 6.3

产假和陪产育儿假

(a) ~~在不违反秘书长所定条件的前提下，按照秘书长所定条件，工作人员在生育或领养子女时，享有总共 16 个星期的产假：全薪育儿假，具体如下：~~

~~(一) 工作人员生育，享有总共 16 个星期的育儿假，在提交合格医务人员或助产士关于预产期的证明后，产前假在不早于预产期前六个星期且不晚于预产期前两个星期开始；~~

~~(二) 产后假的期间应等于 16 个星期减产前假实际使用时间的差数，但产后假至少应为 10 个星期；~~

~~(三) 在根据上文第(一)和(二)项缺勤的全部期间，工作人员应获得全薪产假。~~

~~(二 b) 在不违反秘书长所定条件的前提下，非上文(一)分项所指工作人员按下列规定可享有陪产假：~~

~~(一) 陪产假总共不应超过四或八个星期的育儿假，具体视情况而定。对于在不带家属工作地点任职的国际征聘工作人员，或在秘书长认定的特殊情况下，陪产假最多可至八个星期；~~

~~(二) 陪产假可以在子女出生后的一年内连续使用或分期使用，条件是必须在该年内并在合同期间内使用；~~

~~(三) 在整个缺勤期间，工作人员应获得全薪陪产假。~~

~~(c) 除发生严重的并发症外，产假期间通常不另给病假。~~

~~(d) 产假或陪产假期间，应准积存年假。~~

(b) 款案文摘自现行工作人员细则 5.3(a)(三)b 并作修改

(b) b. 如工作人员是初生婴儿或新领养子女的父母，可给予最多两年的留职停薪特别假，在特殊情况秘书长所定条件下，最多可以延长两年。应充分保障工作人员在此种特别假结束后应予复职的权利。

细则 6.4

因公死亡、受伤或患病的赔偿

工作人员因执行联合国公务而死亡、受伤或患病时，有权按照本《细则》附录 D 所载规则领取赔偿。

细则 6.5

个人财物因公遗失或损坏的赔偿

工作人员的个人财物，经断定直接因执行联合国公务而遭遗失或损坏时，有权按照秘书长所定的限度、规定和条件领取合理的赔偿。

细则 6.6

医疗保险

工作人员可被要求按照秘书长所定条件参加一个联合国医疗保险计划。

细则 6.7复核有关病假的医疗决定或建议

案文摘自现行工作人员细则 6.2(j)至(l)并作修改

(aj) 在秘书长认为工作人员能够恢复上班，因此拒绝继续给予病假或撤销未用病假时，~~如工作人员对此项医疗决定或建议有异议，应根据工作人员的要求，按照秘书长所定条件，将此事提交联合国医务主任和工作人员双方都可接受的一名独立医务人员或提交一个医疗委员会处理。~~

~~——(k) 医疗委员会由下列人员组成：——~~

~~——(一) 工作人员选定的一名医务人员；——~~

~~——(二) 联合国医务主任或由联合国医务主任指定的一名医务人员；和~~

~~——(三) 其他两名成员协议选定，不属于联合国医务干事的第三名医务人员。——~~

(bl) 上文(j)和(k)(a)提到的独立医务人员或医疗委员会的费用应按照秘书长确定的条件由本组织联合国和或工作人员或由二者共同承担。

第七章 旅费和异地调动费

细则 7.14 旅行的核准

工作人员细则 7.1 的案文摘自现行工作人员细则 7.4 并作修改

旅行应先经书面核准。在特殊情况下，可通过口头命令核准工作人员旅行，但口头核准之后仍须书面追认。工作人员应于启程前负责查明确已得到适当的核准。

细则 7.24 工作人员及其合格家庭成员的公务旅行

(a) 在下列情况下根据秘书长所定条件，联合国应支付工作人员下列人员公务旅行的旅费，但以符合秘书长所定条件为限：

(一) 初始任用时：—

a. 但以按照工作人员细则 4.5 的规定被认为是属国际征聘的工作人员为限；以及

b. 其合格家庭成员，但有关工作人员须为定期或连续任用并且未派至不带家属工作地点，而且预计在其合格家庭成员启程之日后将继续工作六个月以上；

(二) 工作人员因公旅行时；

(三) 按照工作人员细则 4.8 的定义变更正式工作地点时：—

a. 按照工作人员细则 4.5 属国际征聘的工作人员；以及

b. 其合格家庭成员，但有关工作人员须为定期或连续任用并且未派至不带家属工作地点，而且预计在其合格家庭成员启程之日后将继续在新工作地点工作六个月以上；

(四)(五) 因医疗、安全或保障上的理由或在其他适当情况下经秘书长认为有迫不得已的理由需要支付此种旅费时获准旅行：—

a. 工作人员；以及

b. 其合格家庭成员；

(五)(六) 按照工作人员细则 5.42 的规定使用回籍假时：—

a. 按照工作人员细则 4.5 属国际征聘的工作人员；以及

b. 其合格家庭成员；

(六)(七) 作探亲旅行时；

a. 按照工作人员细则 4.5 属国际征聘的工作人员，并且须为定期或连续任用；或者

b. 在有关工作人员不选择工作人员细则 7.1(a)(i)规定的探亲旅行的情况下，改由其配偶改而前往工作地点的其配偶时；

(ii) 根据工作人员条例 3.2 (c)，(A)——因工作人员受扶养子女的教育而核准教育补助金旅行时；

(A)(ii) 按照《工作人员条例》第九条和《工作人员细则》第九章工作人员细则 9.1 的定义(弃职者除外)并按照下文(b)款的规定离职时，但下文(d)款规定的情况除外：←

a. 按照工作人员细则 4.5 属国际征聘的工作人员；以及

b. 其合格家庭成员，但有关工作人员须为定期或连续任用并且未派至不带家属工作地点，而且已完成至少一年的连续服务。

(b)款案文摘自现行工作人员细则 7.2(a)并作修改

(ba) 为公务旅行的目的，合格家庭成员应视为包括配偶一人以及按照工作人员细则 3.56(ba)(i)规定承认的受扶养子女。

(cb) 根据上文(a)(ii)分目的规定，工作人员离职时，联合国应支付工作人员及其合格家庭成员前往征聘地点的旅费，但对于任用期为两年或以上固定或连续任用的工作人员，如果连续工作至少已满两年，应支付其前往被确认为工作人员细则 5.42 规定的回籍假地点的旅费。工作人员离职时，如希望前往任何其他地点，联合国负担的旅费不应超过工作人员及适用时其合格家庭成员返回征聘地点或在适用时返回回籍假地点的应支付最大数额。

(d) 在下列情况下，联合国在工作人员离职时不支付其本人及其合格家庭成员的旅费，除非秘书长断定有令人信服的理由核准支付此种旅费：

(一) 弃职；

(二) 定期或连续任用工作人员辞职，并且辞职时：

a. 工作未满一年；或者

b. 是在结束回籍假或探亲假旅行后回任之日起六个月内，但被派至不在休养框架范围内、国际公务员制度委员会归为 D 类或 E 类工作地点的有关工作人员除外，对后者期限应为自回任之日起三个月内；

(三) 临时任用工作人员辞职，且辞职是在整个任用期期满前；

(四) 在工作人员离职之日起两年内尚未启动回程，或者，如配偶双方都是工作人员，在工作人员配偶离职之日起两年内未启动回程(以二者中较后之日期为准)。

(e) 定期或连续任用工作人员子女按照《工作人员条例和细则》的相关规定界定受抚养子女的工作人员细则 3.5(b)(三)的规定已超过原应终止受抚养地位的年龄时，秘书长可核准支付前往工作人员工作地点或工作人员本国的单程旅费，但必须在上述年龄到达后一年内启程，如该子女在承认的受抚养地位期间开始进入大学或相等学院求学，则可在连续全时求学结束时启程。

(f) ~~虽有上文(d)(二)、(e)和(A)分项的规定，~~秘书长也可核准支付工作人员的前配偶从工作人员的工作地点到征聘地点或获得承认的回籍假地点的回国旅费，但有关工作人员须为定期或连续任用工作人员并且前配偶抵达工作地点的旅费曾由联合国支付。

~~(c) 秘书长可拒批工作人员违反《工作人员细则》任何规定所发生的旅费或异地调动托运费的支付或报销申请。~~

细则 7.2

合格家庭成员的公务旅行

~~——(a) 为公务旅行的目的，合格家庭成员应视为包括配偶一人以及按照工作人员细则 3.6(a)(二)规定承认的受抚养子女。~~

~~——(b) 联合国不支付临时任用工作人员家庭成员的旅费。~~

~~——(c) 联合国不安排家庭成员在不带家属工作地点驻留，也不支付他们前往这些工作地点的旅费。~~

~~——(d) 在下列情况下，联合国应支付定期或连续任用工作人员根据上文(a)款界定的合格家庭成员的旅费，但以符合秘书长所定条件为限：~~

~~(一) 工作人员细则 4.5 所规定的国际征聘工作人员在获得任用，但其任用期须为一年或以上，而且秘书长预料有关工作人员在其家庭成员启程之日后将继续工作六个月以上；~~

~~(二) 在工作人员连续工作至少已满一年后，秘书长预期有关工作人员在其家庭成员启程之日后将继续工作六个月以上；~~

~~(三) 变更正式工作地点时，秘书长预期有关工作人员在其家庭成员启程之日后将在新的工作地点继续工作六个月以上；~~

~~(四) 工作人员离职时，但工作人员任用期间须为一年或以上或已连续工作至少一年；~~

~~(五) 因医疗、安全或保障上的理由或在其他适当情况下经秘书长认为有迫不得已的理由需要支付此种旅费时获准旅行；~~

~~(六) 按照工作人员细则 5.2 的规定使用回籍假时；~~

~~(七) 工作人员不选择工作人员细则 7.1(a)(二)规定的探亲旅行，改由其配偶前往工作地点时；~~

~~(A) 因工作人员受扶养子女的教育而核准旅行时。~~

~~——(e) 定期或连续任用工作人员子女按照《工作人员条例和细则》的相关规定已超过原应终止受扶养地位的年龄时，秘书长可核准支付前往工作人员工作地点或工作人员本国的单程旅费，但必须在上述年龄到达后一年内启程，如该子女在承认的受扶养地位期间开始进入大学或相等学院求学，则可在连续全时求学结束时启程。~~

~~——(f) 虽有上文(d)(v)、(b)和(A)分项的规定，秘书长也可核准支付工作人员的前配偶的回国旅费，但有关工作人员须为定期或连续任用工作人员。~~

细则 7.3

领取回程旅费权利的丧失

~~——(a) 定期或连续任用工作人员如在工作不满一年时或在结束回籍假或探亲假后回任之日后六个月或在分配到指定工作地点后的三个月内辞职，无权领取本人及其家庭成员的回程旅费，除非秘书长断定有令人信服的理由核准支付此种旅费。~~

~~——(b) 临时任用工作人员在任期届满前辞职，无权领取本人的回程旅费，但秘书长认为基于迫不得已的理由应核准支付此种旅费者除外。~~

~~——(c) 如果离职之日起两年内尚未启程，领取回程旅费的权利即告终止。但根据工作人员细则 4.7(d)的规定，如配偶双方都是工作人员，而且先离职的配偶有权领取回程旅费，则其权利应在另一配偶的离职之日起算两年后才终止。~~

细则 7.5

旅费

~~——联合国按照《工作人员细则》相关规定支付或偿还的旅费计：~~

~~——(一) 交通费；~~

~~——(二) 起站终站费用；~~

~~——(三) 每日生活津贴；~~

~~——(四) 杂项开支。~~

细则 7.36

旅行日期、方式、日期、路线和标准

(a) 所有公务旅行都应根据工作人员细则 7.1(旅行的核准)遵循秘书长事先核定的日期、方式、路线和标准。

(b) 旅费和其他权利，包括旅行时间在内，应以核定旅行方式、日期、路线和标准许可的数额为限。工作人员出于个人选择或方便的原因拟作不同于核定旅行方式、日期、路线或标准的旅行安排时，必须事先申请核准，并且对所有变动承担责任，包括负责支付因此发生的超出联合国核准权利的任何额外费用。

正式旅行日期

(be) 正式启程日通常为旅行人员为在公务开始前抵达出差地而必须启程的日期。正式返程日通常为公务结束之日的后一天。

旅行方式

(c) 所有公务旅行通常应采用航空方式。其他旅行方式，如秘书长认为对联合国最为有利，也可予核准。

~~(d) 工作人员或家庭成员旅行时使用的旅行方式，如比核准的方式更为经济，联合国应只按实际使用的旅行方式支付费用。~~

旅行路线

(df) 所有公务旅行通常应采用现有的最经济路线，前提是，旅行全程增加的总时数不得比现有的最直接路线总时数多出 4 小时或以上。其他路线，如秘书长认为对本组织联合国最为有利，也可予核准。

旅行舱位标准

(eg) D-2 及以下职等工作人员及其合格家庭成员的所有航空公务旅行，应按现有的最经济路线并在符合上文(f)款的情况下，给予经济等级的舱位。在秘书长所定条件下，可给予有关工作人员及其合格家庭成员紧接头等之下一级的舱位。

(f) 常务副秘书长、副秘书长和助理秘书长及其合格家庭成员的所有航空公务旅行，应给予紧接头等之下一级的舱位。

~~(h) 根据秘书长所定条件，可给予工作人员及其合格家庭成员头等之下一级的舱位。~~

(gi) 在例外情况下，秘书长可核准较高标准的舱位。

(hj) 所有子女(包括不满二周岁的子女)航空旅行时，应给予有座位的机票。

(ik) 所有按照上文(c)款核准乘坐火车或商营地面交通工具进行的公务旅行，工作人员及其合格家庭成员应可乘坐一般头等舱位或标准相当的舱位。

(jl) 所有按照上文(c)款核准的水路公务旅行，应依照秘书长所定条件给予工作人员及其合格家庭成员可乘坐的舱位，~~由秘书长根据具体情况决定。~~

出于个人方便作出不同安排

(k)(-)项案文摘自现行工作人员细则 7.6(b)并作修改

(k) (-) 旅费和其他权利，包括旅行时间在内，应以核定旅行方式、日期、方式、路线和标准核准许可的数额为限。工作人员出于个人方便选择或方便的原因拟作不同于核定旅行方式、日期、方式、路线或标准的旅行安排时，必须事先申请核准，并且对所有变动承担责任，包括负责支付因此发生的超出联合国核准权利数额的任何额外费用；

(二) 如出于个人方便作出不同安排,工作人员于公务旅行期间以外在其任职地点的工作日缺勤,应扣减年假。与核准行程安排相符的旅行所用时间应计为旅行时间,不计为年假;

(k)(三)项案文摘自现行工作人员细则 7.6(m)并作修改

(三) 工作人员或其合格家庭成员旅行时如出于个人方便作出不同安排,乘坐采用比核定行程安排的标准低廉的行程安排舱位,联合国只按旅行人员所付数额给付已发生的实际费用实际乘坐舱位的费用。;

(四) 工作人员在正式旅行日期内选择更低廉的行程安排,不应视为出于个人方便作出不同安排。

细则 7.47

汽车旅行

核准乘坐汽车旅行的工作人员,由联合国按照秘书长所定数额和条件偿还费用。

细则 7.58

购票

工作人员和合格家庭成员的公务旅行所需的一切机车船票,应由联合国在实际旅行前购买。可根据秘书长所定条件,核准工作人员自行购票。

细则 7.69

起站终站费用

(a) 工作人员及适用时其合格家庭成员往返工作地点的所有公务旅行,都有权报销起站终站费用,其数额和条件由秘书长制定。起站终站费用应视为包括工作人员及经核准旅行并由联合国支付旅费的每名家庭成员,从机场或其他抵达或启程地点到旅馆或其他住宿地点之间,乘坐交通工具所需的一切费用和相关杂费。

(b) 在下列任一情况下中途停留,不得报销起站终站费用:—

(一) 未经核准;—

(二) 并未离开车站机场;—

(三) 只为同日中转换乘。—

细则 7.710

每日生活津贴

(a) 工作人员经核准旅行并由联合国负担费用时,应根据国际公务员制度委员会规定的数额表并依照秘书长所定条件,领取用于住宿费、膳食费和杂费的适当的每日生活津贴。但下文(g)款规定的情况除外。此种规定的津贴数额,不应违反下文(d)款的规定,住宿或膳食由联合国、政府或有关机构免费提供时,应予减少。—

(b) 每日生活津贴为联合国对下列费用的补贴总额：~~住宿、膳食和杂费、住宿、小费和其他服务费用。~~

~~(c) 工作人员必须与高级人员随时，如果因为旅行期间所负公务的关系，其额外生活费用远高于规定的数额时，秘书长可在特殊和迫不得已的情况下，准许合理增加每日生活津贴。~~

~~——(d) 秘书长可就其认为适当的情况，包括工作人员奉派前往会议工作或在正式工作地点以外担任长时期的其他职务的情况，制定特别的每日生活津贴数额。~~

(ce) 工作人员的配偶或受扶养子女经核准旅行并由联合国负担费用时，工作人员可就每一家庭成员领取额外的每日生活津贴，津贴额应为工作人员所领既定标准津贴的半数。

(df) 秘书长可制定在旅行时请病假、年假或特别假期间支领每日生活津贴的条件。

(eg) ~~任用、外派或离职回国时的旅行及与回籍假、探亲假或教育补助金有关的旅行，不支付每日生活津贴，但可以按照秘书长所定条件，对此种旅行途中作出的实际停留支付津贴。按照工作人员细则 7.21(a)(i)或细则 7.2(d)(i)的规定，因医疗、安全、保障或其他理由经核准旅行并由联合国负担费用时，可由秘书长酌情给予适当数额的每日生活津贴。~~

~~(h) 支付工作人员及其合格家庭成员的每日生活津贴，按秘书长所定条件计算。~~

细则 7.811

杂项旅费

工作人员在公务旅行或进行核准的旅行时所支付的各项必要额外费用，于旅行结束后依照秘书长所定条件由联合国偿还。~~，但须适当说明这种费用的必要性和性质，并提交适当的收据。超过 20 美元或秘书长所定数额的任何支出通常必须提交收据。这种费用在可能范围内应事先获得核准，通常限于支付：——~~

~~(一) 工作人员细则 7.9 规定以外的当地交通工具；——~~

~~(二) 公务电话和其他方式的通信；——~~

~~(三) 公务所需空间、设备和服务；——~~

~~(四) 核准的行李或公务使用的物品的运输或贮存。——~~

细则 7.912

预支旅费

核准旅行的工作人员，应负责预支足以支付一切费用的旅费。可根据估算和核证，全额预支《工作人员细则》上文工作人员细则 7.6 和 7.7 规定的应付每日生活津贴和起站终站费用。

细则 7.10~~13~~

公务旅行期间患病或受伤发生意外

工作人员在公务旅行期间，因患病或受伤而可能支付的合理的住院费用和医疗费用，如未能按其他办法取得补偿，由联合国支付或偿还。

细则 7.11~~14~~

安置费

安置费的定义和计算

(a) 安置费旨在向工作人员提供合理数额的现金。在外派开始时用于因任用或外派而发生的费用，所依据的假设是主要安家费用在外派开始时发生。

(b) 安置费包括两部分：

(一) 每日生活津贴部分，相当于~~←~~

~~——a. 根据下文(c)(一)项规定适用的每日津贴计算的工作人员 30 三十日每日生活津贴，← 和以及~~

~~b. 对于根据工作人员细则 7.2(d)(一)至(三)规定已由联合国支付旅费的每名随行合格家庭成员，按上述每日津贴的半数计算的 30 三十日每日生活津贴；~~

(二) 一笔整付部分，数额根据工作人员一个月的基薪净额和外派工作地点的工作地点差价调整数计算。

(c) (一) 秘书长可规定和公布各工作地点特定职类工作人员的特别每日生活津贴数额，以供计算安置费。在未规定此种特别数额时，按工作人员细则 7.7~~10~~规定的每日生活津贴数额计算安置费；

(二) 上文(b)款规定的三十日限度，可根据秘书长所定条件延长最多九十日。延长期间的补助金数额以正常适用数额的 60%为限。

资格

(d) 临时任用工作人员根据上文工作人员细则 7.2~~4~~(a)(一)由联合国支付旅费作任用旅行时，仅支领上文(b)(一)项 a~~1~~规定的安置费中其本人的每日生活津贴部分，无权领取安置费的一笔整付部分。

(e) 定期或连续任用工作人员由联合国支付旅费前往一个工作地点，预期担任一年或以上的的外派工作时，依照上文(b)和(c)款的规定支领安置费。

(f) 如果改变任职地点或新任用涉及的是工作人员回到以前的工作地点，除非该工作人员已离开该地至少一年，否则该工作人员不得支领全额安置费。如果离开时间少于上述例外情况，支领的补助金数额应为离开月数与一年的比例乘以全额所得数。如工作人员基于非本组织所致的原因未完成一年或以上的的工作，可根据秘书长所定条件调整安置费并追回款项。

细则 7.12⁵

逾重行李和非随身行李

逾重行李

~~(a) 《工作人员细则》所称的“逾重行李”，指运输公司非免费载运的任何随身行李。~~

(ab) 由联合国提供费用乘坐飞机旅行的工作人员，可报销本人的随身逾重行李费，定期或连续任用工作人员还可报销其每名合格家庭成员的逾重行李费，最高数额条件由秘书长规定。

关于非随身行李的一般规定

(be) ~~《工作人员细则》所称的“个人财物和家用物品”，指个人或家庭日常所需的财物和物品，但不包括动物和机动车辆。~~

(c) 与任用、外派或调任至另一工作地点、离职、回籍假、探亲假或教育补助金项下的旅行有关的非随身个人财物或家用物品托运费，可依照秘书长所定条件报销。

(d) 非随身行李通常应一次托运，应根据本条细则所定限额，报销工作人员及其合格家庭成员公务旅行的正式启程地点和目的地点之间，以秘书长认为最廉价的运输方式托运的有关费用。可根据秘书长所定条件，支付一笔总付款项代替非随身行李托运。

~~(e) 依照本条细则核准托运的非随身行李的包装、装箱、车运、拆包和拆箱的正常费用，可予报销，但依照秘书长所定条件托运的行李，只准报销车运费。个人财物和家用物品的维修、拆卸、安装或特别包装费用，不予报销。贮存费和滞期费不得报销，但如秘书长认为这是运输此项托运行李的直接杂费，不在此限。~~

~~——(f) 依照本条细则的规定由联合国承担费用的非随身个人财物和家用物品的重量或体积，应包括包装，但不包括装箱。~~

回籍假、探亲或教育补助金项下的旅行的非随身行李

~~——(g) 核准航空或陆路旅行时，与回籍假、探亲或教育补助金项下的旅行有关的非随身个人财物或家用物品托运费，可在秘书长所定最高限额以内报销。~~

临时任用或外派期不到一年的工作人员的非随身行李

~~(h) (一) 临时任用工作人员接受任用和离职时，最多可报销以最廉价方式托运个人财物和家用物品 100 公斤或 0.62 立方米的费用；~~

~~(二) 定期或连续任用工作人员如外派期不到一年，最多可报销以最廉价方式托运个人财物和家用物品 100 公斤或 0.62 立方米的费用。如外派期延长至总计一年或以上，应支付有关工作人员另一次托运个人财物和家用物品的费用，并以下文(i)款所定数额为限，条件是，根据工作人员细则 7.17(b)的规定，~~

预计工作人员在个人财物和家用物品预定到达之日后将继续工作六个月以上。

任用期或外派期一年或以上的定期或连续任用工作人员的非随身行李

——(i)——工作人员在前往接受一年或以上的任用或外派时或外派期延长至总计一年或以上时，在调任至另一工作地点时或离职时，可在秘书长规定的最高数额以内报销以最廉价方式托运个人财物和家用物品的托运费；

在未列入休养框架的 D 类或 E 类指定工作地点任职的工作人员额外托运行李权利

(ej) 对于在未列入休养框架的、国际公务员制度委员会归为 D 类或和 E 类工作地点任职的国际征聘工作人员，应依照秘书长所定条件，给予下列额外特别权利：

- (一) 工作人员及由联合国本组织支付前往工作地点旅费的每一合格家庭成员每年另准以最廉价方式托运物品到工作地点一次，但以秘书长规定的最高数额为限；
- (二) 生产或收养子女时，另准托运物品一次，但以秘书长规定的最高数额为限；
- (三) 除本条细则规定的托运非随身行李的权利外，可按照秘书长所定条件，部分报销将私人汽车运到一个为此目的指定的工作地点的费用。

海陆托运改为非随身行李空运

——(k)——如果最廉价运输方式是海陆托运，可以根据秘书长所定条件，改以空运方式托运非随身行李。

细则 7.13⁶

异地调动托运

资格

(a) 定期或连续任用国际征聘工作人员，在下列情况下，有权依照秘书长所定条件，享有工作人员细则 7.15(c) 所界定的全部搬运个人财物和家用物品的调动托运：

- (一) 初始任用时，条件是预期有关工作人员将在新的工作地点工作两年或以上；
- (二) 变改工作地点时，条件是预期有关工作人员将在新的工作地点工作两年或以上；
- (三) 离职时，条件是有关工作人员的任用期为两年或以上或已连续工作至少两年。而且，

——a.——曾获准向工作地点的调动托运，或在无间断的工作期间获准向另一前工作地点的调动托运，或

~~——b. 是在离职的工作地点被征聘的，并将依照工作人员细则 7.1(b)的规定，返回回籍假地点或其他地点。~~

~~(b) 如依照上文(a)款规定有权享有调动托运，通常在总部工作地点或列为同类的其他工作地点工作即可支领托运费。~~

~~——(c) 在不带家属工作地点工作，不享有调动托运。~~

(bd) 应以最廉价方式，按照秘书长所定费率和条件进行调动托运。

限额

~~(ce) (一) 联合国应根据秘书长规定的最大应享权利支付调动托运费。~~

~~(二) 包装、装箱、车运、拆包和拆箱的正常费用，可予报销。贮存费和滞期费不得报销，但如秘书长认为这是运输此项托运行李的直接杂费，不在此限。~~

~~(三) 个人财物和家用物品，应以最廉价方式，按照秘书长所定条件运输。~~

(df) 调动托运按下列托运始发地和目的地支付：

(一) 任用时，从征聘地点或依照工作人员细则 5.4 确认为工作人员回籍假的地点运至正式工作地点；

(二) 离职时，从正式工作地点运至工作人员依照工作人员细则 7.21 的规定有权返回的任何地点；

(三) 可根据秘书长所定条款和条件，核准上述地点以外另一地点的调动托运。工作人员个人财物和家用物品从工作地点的一个居所迁往另一居所的费用，不予支付。

(e) 在下列情况下，不得享有异地调动托运的权利：

(一) 工作人员的个人财物和家用物品在同一工作地点的搬运；

(二) 工作人员在不带家属工作地点工作。

个人财物和家用物品的贮存

(fe) 在不违反秘书长所定条件的情况下，在有权享有调动托运的工作人员被派往一个无权享有调动托运的新工作地点时，以及被调离根据上文(a)款规定可享有调动托运的工作地点或从该工作地点以外地点获得任用则可享受这种权利的工作人员，如预期将于五年内返回同一工作地点，联合国应支付个人财物和家用物品的贮存费。

代替调动托运的一笔总付款项

(g) 款案文摘自现行工作人员细则 7.16(j)

(gi) 可根据秘书长所定条件，支付一笔总付款项代替调动托运。

领取数额的调整

(h) 配偶双方都是工作人员，而且各享有本条细则所规定的调动托运的权利或托运非随身行李的权利时，考虑到关于家庭关系的工作人员细则 4.7(d)的规定，配偶双方应由联合国支付的调动托运的最高数额，为有配偶或受扶养子女同住在正式工作地点的工作人员可领取的数额。

(i) 如果基于非本组织所致的原因，工作人员未完成据以支付调动托运费用或代替调动托运的一笔总付款项的工作期间，可根据秘书长所定条件，按比例调整此种费用并追回款项。

细则 7.14~~7~~

非随身行李托运或调动托运权利的丧失

(ab) 如工作人员在开始有权享有调动托运之日起两年内尚未开始调动托运，工作人员细则 7.13~~16~~(a)规定的调动托运权利通常即告丧失。此外，或预计工作人员在个人财物和家用物品预定到达之日后继续工作的预期时间必须不超过六个月。

(ba) 工作人员工作未满两年辞职时，通常无权领取工作人员细则 7.13~~16~~规定的调动托运费。

(c) 离职时，如在离职之日后两年内尚未开始托运非随身行李，工作人员细则 7.15(h)和(i)规定的非随身行李托运费领取权利和工作人员细则 7.16规定的调动托运费领取权利即告丧失。但根据关于家庭关系的工作人员细则 4.7(d)的规定，如配偶双方都是工作人员，在离职的一方有权享有非随身行李托运或调动托运的情况下，其享有该权利的资格直至另一配偶离职之日两年后才告丧失。

细则 7.15~~8~~

遗体的运送

工作人员或其配偶或受扶养子女死亡时，联合国应根据秘书长所定条件，支付遗体的运送费用，从正式工作地点运至死者根据工作人员细则 7.1或7.2 有权获得回程交通费的地点，如在旅行期间死亡，则从死亡地点运至上述地点。

细则 7.16~~9~~

保险

(a) 工作人员个人意外保险或随身个人行李保险的费用，不得报销。但随身个人行李的遗失或损坏，如经确定直接因执行联合国公务而发生，可根据工作人员细则 6.5 规定的现行安排予以赔偿。

(b) 根据工作人员细则 7.12~~15~~核准托运的物品(除回籍假旅行、探亲旅行或教育补助金项下旅行有关物品除的工作人员外)，以及根据工作人员细则 7.13~~16~~托运和贮存的个人物品和家用物品，由本组织联合国购买保险，最高限额由秘书长制定。但是，联合国对非随身行李的遗失或损坏，概不负责。

(c) —联合国对非随身行李的遗失或损坏，概不负责。—

第八章 工作人员关系

细则 8.1

工作人员代表机构和工作人员代表

定义

(a) 《工作人员细则》本章中所用“工作人员代表机构”一词，应视为包括工作人员协会、工会以及依照工作人员条例 8.1(b)的规定设立的其他类似工作人员代表机构。

(b) 可以为一个或一组工作地点设立工作人员代表机构。工作地点没有工作人员代表机构的工作人员，可设法通过设在另一工作地点的工作人员代表机构获得代表。

(c) 工作人员均可参加工作人员代表机构的选举，工作地点有工作人员代表机构的所有工作人员均有资格参选，但须遵守该工作人员代表机构制定的章程或选举条例中可能载列的例外规定，并须符合工作人员条例 8.1(b)的规定。

(d) 投票事务员由工作人员推选，根据有关工作人员代表机构的选举条例，举行每一工作人员代表机构成员的选举，确保投票绝对保守秘密和公平。投票事务员也应进行《工作人员条例和细则》规定的其他工作人员选举。

(e) 工作人员不得威胁、报复或试图报复根据本章规定履行其职务的工作人员代表。

(f) 工作人员代表机构有权通过其适当选举的执行委员会，有效参与确定、审查和解决工作人员福利方面的问题，包括工作条件、一般生活条件和其他人力资源政策，并有权代表工作人员向秘书长提出建议。

(g) 依照结社自由原则，工作人员可以组织和参加各种联合会、工会或其他团体。但各工作地点与上文(f)款所称事项有关的正式接触和洽商，应通过工作人员代表机构的执行委员会进行；工作人员代表机构的执行委员会是处理这些事项的唯一专属代表机构。

(h) 关于上文(f)款范围内各种问题的一般行政指示或命令，应在施行前先行发送有关工作人员代表机构的执行委员会审议和评论，但情况紧急无法按此行事时，不在此限。

细则 8.2

工作人员与管理当局的联合机构

(a) 工作人员条例 8.2 规定的工作人员与管理当局的联合机构包括：

(一) 各个指定工作地点的联合咨询委员会或工作人员与管理当局设立类似机构，通常工作人员的代表与秘书长的代表人数相等，每方最少三名，最多七名；

(二) 整个秘书处的工作人员与管理当局的联合机构，其成员之中，工作人员的代表与秘书长的代表人数相等。

(b) 上文(a)款所称工作人员与管理当局的联合机构的主席，由秘书长从工作人员代表提出的名单中选定。

(c) 根据上文(a)款所称机构的建议发出的指示或命令，应视为符合工作人员细则 8.1(f)和(h)的规定。

(d) 上文(a)款所称工作人员与管理当局的联合机构应自行制定议事规则。

(e) 秘书长应指派上文(a)款所称工作人员与管理当局的联合机构的秘书，并应安排提供此类机构正常运行所需的各种服务。

第九章
离职

细则 9.1
离职的定义

下列情况均可构成离职：

- (一) 辞职；
- (二) 弃职；
- (三) 任用期满；
- (四) 退休；
- (五) 终止任用；
- (六) 死亡。

细则 9.2
辞职

(a) 《工作人员条例和细则》所称的辞职，是指工作人员启动的离职行动。

(b) 除任用书另有明文规定外，连续任用工作人员应按下表所载规定，根据其任用类型提出提前三个月书面辞职通知辞职，定期任用工作人员应提前 30 个日历日书面通知辞职，临时任用工作人员应提前 15 个日历日书面通知辞职。

任用类型	辞职通知期
连续任用	三个月
定期任用	30 个日历日
临时任用	15 个日历日

但是，通知不符上述限期时，秘书长也可接受辞职。

(c) 秘书长可要求辞职通知须由本人亲自提出，方才接受。

(d)款案文摘自现行工作人员细则 9.11(a)(-)并作了修改

(d) 工作人员在辞职通知期间内应照常执行被分派的职务，但辞职生效日期恰值育儿产假或陪产假满期或在病假或特别假以后者，不在此限。在辞职通知期间内，只准请短时间的年假。

细则 9.3
弃职

弃职是指工作人员以辞职以外的方式启动的离职行动。因弃职而造成的离职不应视为《工作人员细则》所称的终止任用。

细则 9.4
任用期满

临时或定期任用，于任用书规定的届满日期自动失效，无须事先通知。

细则 9.5
退休

根据《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 28 条退休不得视为《工作人员条例和细则》意义内的终止任用。

(a) 工作人员可在下表规定的正常退休年龄或之后，但不得晚于规定的离职年龄 65 岁退休离职。

开始参加或重新开始参加养恤基金的日期	《联合国合办工作人员养恤基金条例》 第 1(n)条规定的正常退休年龄
2014 年 1 月 1 日或之后	65 岁
1990 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日之间	62 岁
1989 年 12 月 31 日或之前	60 岁

(b) 在达到正常退休年龄之时或之后离职的工作人员有资格领取《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 28 条规定的退休福利。

细则 9.6
终止任用

定义

(a) 《工作人员条例和细则》所称的终止任用，是指由秘书长根据任用条款或关于终止任用的工作人员条例 9.3(a)和(b)所列理由启动的离职行动。

(b) 因辞职、弃职、任用期满、退休或死亡而造成的离职不应被视为《工作人员细则》所称的终止任用。

终止任用的理由

~~(c) 秘书长可根据工作人员的任用条款或下列任何理由，在说明理由后终止任用临时、定期或连续任用工作人员；~~

~~(一) 裁撤员额或裁减工作人员；~~

~~(二) 不称职；~~

~~(三) 如因健康原因，工作人员不能再工作；~~

~~(四) 依照工作人员细则 10.2(a)(i)和(ii)规定采取纪律措施；~~

~~(五) 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的问题，而且如在任用时已知道此项事实，本应按照《联合国宪章》所订标准不予任用；~~

~~(c) 有利于本组织的良好管理而且符合《宪章》的标准，条件是有关工作人员未对此项措施表示不服。~~

~~(d) 此外，对于连续任用工作人员，如秘书长认为主要由于一项任务授权的变更或终止，终止任用将有利于本组织的良好管理而且符合《宪章》的标准，即可不经工作人员同意而采取此种行动。~~

因裁撤员额和裁减工作人员而终止任用

(ce) 除下文(ef)款和工作人员细则 13.54(长期任用)明文规定的情况外，因业务需要必须裁撤员额或裁减工作人员，因而必须终止工作人员的任用时，如有可以有效利用有关工作人员的能力的适当员额，工作人员应按照以下优先顺序留用并考虑下文(d)款，但在任何情况下都应适当考虑工作人员的相对能力、忠诚和工作年资：

- (一) 连续任用工作人员；
- (二) 通过终身任用竞争性考试聘用的两年定期任用工作人员；
- (三) 定期任用工作人员。

(d) 在确定留用的优先顺序时，在任何情况下都应适当考虑工作人员的相对能力、忠诚和工作年资，并视必要性适当考虑联合国职位在男女之间公平分配的原则。如出缺的适当员额受地域分配原则限制，也应适当考虑工作未满五年的工作人员及在前五年内曾经变更国籍的工作人员国籍。

(ef) 对于一般事务及有关职类工作人员，如有关工作人员已获考虑在工作地点的上级组织内的适当员额任职，即应视为已履行上文(ce)款的规定。

(fg) 应聘专为联合国秘书处或联合国方案、基金或附属机构工作的工作人员，在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的情况下，不得援引本条细则的规定请求考虑派任原聘机构以外的员额。

因不称职而终止任用

(gh) 工作人员可根据秘书长所定的条件，以不称职为由终止任用工作人员。

因健康理由而终止任用

(hi) 未满《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 1(n)条规定的正常退休年龄，但因身体或精神状况或长期患病而无法继续工作的工作人员，可在其所有病假权利用尽后终止任用。

因纪律原因而终止任用

(i) 款案文摘自现行工作人员细则 9.6 (c)(四)并作修改

(i) 可依照工作人员细则 10.2(a)(八)和(九)的规定采取纪律措施，终止工作人员的任用。

细则 9.7
终止任用通知

- (a) 终止任用连续任用工作人员，应如下表所示出具书面终止通知。提前至少三个月书面通知终止任用。
- ~~——(b) 终止任用定期任用工作人员，应提前至少 30 个历日书面通知终止任用，或其任用书中另行规定的通知。~~
- ~~——(c) 终止任用临时任用工作人员，应提前至少 15 个历日书面通知终止任用，或其任用书中另行规定的通知。~~

任用类型	终止通知期
连续任用	至少三个月
定期任用	至少 30 个历日
临时任用	至少 15 个历日

此外，对于定期任用或临时任用的工作人员，通知期可以是其任用书中另行规定的期间。

- (bd) 秘书长可核发补偿金，以代替上述通知时间，补偿金的数额相当于相关通知时间按最后工作日的现行费率计算的薪金及适用的工作地点差价调整数和津贴。
- (ce) 在撤职的情况下，不给予任何终止任用通知或代替通知的补偿金。

细则 9.8
终止任用补偿金

- (a) 按照工作人员条例 9.3 和《工作人员条例》附件四三规定给付的终止任用补偿金按下表所列方法计算。
- ~~(一) 专业及以上职类工作人员：以工作人员的薪金毛额为基数，适用工作人员条例 3.3(b)(一)所订税率表，减去工作人员薪金税；~~
- ~~(二) 外勤事务职类工作人员：以工作人员的薪金毛额为基数，适用工作人员条例 3.3(b)(一)所订税率表，减去工作人员薪金税，另加应领语文津贴；~~
- ~~(三) 一般事务及有关职类工作人员：以工作人员的薪金毛额为基数，加应领语文津贴，适用工作人员条例 3.3(b)(一)所订税率表于薪金毛额，减去工作人员薪金税。~~

工作人员职类	终止任用补偿金的计算
专业及以上职类	薪金毛额减工作人员薪金税
外勤事务职类	薪金毛额减工作人员薪金税，加应领语文津贴
一般事务及有关职类	薪金毛额减工作人员薪金税，加应领语文津贴

(b) 工作年资应视为工作人员在定期或连续任用期间连续全时工作的全部时期。工作的连续性不因特别假而视为中断。但是在一个月或以上的留职减薪或停薪特别假期间，不得积累工作年资可以按照秘书长制定的条件调整。

(c) 工作人员离职时，如可已满 65 岁规定离职年龄并将领取《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 28 条规定的退休金的工作人员，不得领取终止任用补偿金。离职时将领取或工作人员细则 6.4 规定的完全伤残赔偿金的工作人员，不得领取终止任用补偿金。

终止任用时为养恤金目的请特别假

(d) 即将根据协议终止任用而离职的工作人员或因裁撤销员额或裁减人员而离职的工作人员如果符合以下情况，秘书长可以依照工作人员细则 5.5(c) 的规定并按照秘书长将制定的条件，为养恤金目的安排该工作人员请留职停薪特别假：

(一) 如果在两年之内即达到年满 55 岁《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 29 条规定的提前退休福利所适用的合格年龄，和并且可以使其在联合国合办工作人员养恤基金的缴款工作期间在两年之内即满 25 年；—或

(二) 已年满 55 岁《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 29 条规定的提前退休福利所适用的合格年龄，和并且其在联合国合办工作人员养恤基金的缴款工作期间在两年之内即可以使其缴款工作期间满 25 年，—秘书长可以根据有关工作人员提出的申请，依照工作人员细则 5.3(e) 的规定并按照秘书长将制定的条件，为养恤金的目的核准有关工作人员请留职停薪特别假。

(e) 根据工作人员在依照上款规定开始请特别假之前提出的书面请求，本组织将在特别假期间支付本组织和(或)工作人员对养恤基金的缴款。缴款总额将从原应支付的终止任用补偿金中扣除。

(f) 选择工作人员细则 9.8 上文(d)款所述请特别假办法的工作人员，—应签署保证书，确认其特别假身份纯为养恤金的目的，本人及任何受扶养人根据《工作人员条例和细则》所应享有的其他一切薪酬和福利，已在特别假开始之日最终确定。

细则 9.9

死亡补助金

(a) 工作人员死亡时，如其任用期为一年或以上或者已服务至少一年，应向该工作人员的未亡配偶和受扶养子女给付一笔补助金。补助金应按秘书长制定的条件，根据下表所列标准给付。

已有工作年资(定义见工作人员细则 9.8(b))	月薪金的倍数
3 年或以下	3
4 年	4
5 年	5
6 年	6
7 年	7
8 年	8
9 年或以上	9

(b) 补助金将按下表所示方法计算。

工作人员职类	补助金的计算
专业及以上职类	薪金毛额减工作人员薪金税
外勤事务职类	薪金毛额减工作人员薪金税，加应领语文津贴
一般事务及有关职类	薪金毛额减工作人员薪金税，加应领语文津贴

细则 9.109

积存年假折付偿金

(a) 依照工作人员细则 4.17(~~e-重新雇用~~)、4.18 和 5.34(~~年假~~)的规定，工作人员离职时，如有积存年假，应按积存假期折算款项偿付，临时任用工作人员最多可积存 18 个工作日，定期或连续任用工作人员最多可积存 60 个工作日。折付数额按下表所示列方法计算：

~~(一) 专业及以上职类工作人员：以工作人员的基薪净额为基数，加工作地点差价调整数；~~

~~(二) 外勤事务职类工作人员：工作人员的基薪净额为基数，加工作地点差价调整数；~~

~~(三) 一般事务及有关职类工作人员：以工作人员的薪金毛额为基数，加应领语文津贴，适用工作人员条例 3.3(b)(二)所订税率表于薪金毛额，减去工作人员薪金税。~~

工作人员职类	积存年假折付偿金的计算
专业及以上职类	薪金毛额减工作人员薪金税
外勤事务职类	薪金毛额减工作人员薪金税，加应领语文津贴
一般事务及有关职类	薪金毛额减工作人员薪金税，加应领语文津贴

(b) 因违反工作人员细则 1.2(c)(明确禁止的行为), 实施的性剥削或性虐待行为而依工作人员细则 10.2(a)(i)(ii)撤职者, 不得领取积存年假折付偿金。

细则 9.11

预支年假和病假的扣还

工作人员离职时, 如预支的年假或病假超过请假后积存的假期, 应以现金偿还, 或从联合国应给付发款项中扣除预支假期中所领的薪酬, 包括津贴和其他款项在内。如秘书长认为有特殊或和迫不得已的理由应予以免除时, 此项要求可以免除此项要求。

细则 9.12

回国补助金

工作人员细则 9.12 的案文摘自现行工作人员细则 3.19 并作了修改

目的

(a) 工作人员条例 9.4 规定的回国补助金的目的, 是便利协助离国服务的工作人员搬迁到在最后工作地点所在国以外的另一国家重新安顿, 但他们必须符合《工作人员条例》附件五四和本条细则所载条件。

定义

(b) 在确定是否符合《工作人员条例》附件五四和本条细则所载条件时, 应采用下列定义:

- (一) “国籍国”是指经秘书长承认的国籍国;
- (二) “受扶养子女”是指在工作人员离职时根据工作人员细则 3.56(ba)(ii)被承认为受扶养的子女;
- (三) “本国”是指工作人员细则 5.42 规定的回籍假国, 或秘书长可能指定的其他国家;
- (四) “资助回国义务”是指在离职时, 由联合国提供费用将工作人员及其配偶和受扶养子女合格家庭成员送到最后工作地点所在国以外地方的义务;
- (五) “合格工作”是指定期任用或连续任用工作人员离开本国和国籍国或该工作人员已取得永久居民身份的国家连续工作和居住五年或以上。

资格

(c) 工作人员细则 4.5 所定的国际征聘工作人员有资格按照《工作人员条例》附件四的规定领取回国补助金, 但必须符合下列条件:

- (一) 有关工作人员在完成《工作人员细则》3.199.12(b)(ii)所规定的合格工作后, 离职时联合国有资助其回国义务;

(二) 有关工作人员在最后工作地点工作期间，居住在**其**本国和被承认的国籍国境外；

(三) 有关工作人员未被撤职或非因弃职而离职；

~~(四) 有关工作人员不属于根据工作人员细则 4.4 就地征聘的工作人员；~~

~~(四)(五)~~ 有关工作人员离职时在工作地点所在国不具有永久居民身份。

(d) 款案文摘自现行工作人员细则 3.19(g)

(d)(g) 配偶双方都是工作人员，如在离职时有权领取回国补助金，每人领取的补助金数额应依照秘书长所定规定和条件计算。

重新定居证据回国补助金的给付

(ed) 合格工作人员应**按照**秘书长所定条件在离职后领取回国补助金，**应**出具书面证据，**使**秘书长相信该退職工作人员已在最后工作地点以外的地方重新定居。

补助金数额和计算法

~~(e) 合格工作人员回国补助金数额，应根据《工作人员条例》附件四，并按照秘书长为确定回国补助金的合格工作时间而制定的规定和条件计算。~~

~~(f) 如工作人员在离职后十二个月内重新获得联合国共同制度任用，回国补助金给付额应予调整，以确保在新的任用结束后再次离职时支付的薪金计算月数、周数或日数，同根据以前工作时间支付的薪金计算月数、周数或日数相加，不超过本人如连续工作总共可领取的薪金计算月数、周数或日数。~~

~~(g) 配偶双方都是工作人员，如在离职时有权领取回国补助金，每人领取的补助金数额应依照秘书长所定规定和条件计算。~~

合格工作人员死亡时发给的款项

(fh) 合格工作人员死亡时，不发给任何款项，但有未亡配偶或一名或以上受扶养子女，而且联合国有义务资助回国者，不在此限。如有一名或以上的上述未亡家属，应按秘书长所定规定和条件发给一笔款项。

提出申请的时限

~~(i) 如在离职生效之日后两年内未提出回国补助金的申请，或未按照秘书长所定条件提出申请，领取回国补助金的权利即告终止。但在配偶双方都是工作人员，而且先离职的配偶有权领取回国补助金时，该配偶领取补助金的申请，如在另一配偶离职之日后两年内提出，应视为可以受理。~~

细则 9.13¹
薪酬终止日期

(a) 工作人员离职时，按下表规定决定其应领薪金、津贴和福利的终止日期：

离职原因	薪酬终止日期
辞职	工作人员细则 9.2 规定的通知期间届满之日，或秘书长接受的其他日期
弃职	秘书长作出有关工作人员已经弃职的决定之日或任用书中规定的任用期届满日，以二者中较早者为准
定期或临时任用期届满	任用书中规定的任用期届满日
退休	退休生效之日
终止任用	终止任用通知内规定的日期
撤职	向工作人员发出撤职决定书面通知之日
死亡	死亡日期，但分别依照工作人员细则 9.9 和 3.9(ƒe) 给付死亡补助金和教育补助金不在此限

- ~~(一) 辞职，终止日期为工作人员细则 9.2 规定的通知期间届满之日，或秘书长同意的其他日期。工作人员在辞职通知期间内应照常执行职务，但辞职生效日期恰值产假或陪产假满期或在病假或特别假以后者，不在此限。在辞职通知期间内，只准请短时间的年假；~~
- ~~(二) 弃职，终止日期为主管人力资源管理助理秘书长作出终止任用决定之日或任用书中规定的到期日，以二者中较早者为准；~~
- ~~(三) 临时或定期任用期届满，以任用书规定日期为终止日期；~~
- ~~(四) 退休，以秘书长批准退休的日期为终止日期；~~
- ~~(五) 终止任用，以终止任用通知内规定的日期为终止日期；~~
- ~~(六) 撤职，以向工作人员发出撤职决定书面通知之日为终止日期；~~
- ~~(七) 死亡，以其死亡日期为应领薪金、津贴和福利的终止日期，但遗有配偶或受扶养子女者除外。在此情况下，应按下表决定终止日期；~~

已满工作年数(按照细则 9.8 规定)	薪金月数
3 年或 3 年以下	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9 年或以上	9

~~——特定月数的薪金可于薪金账目及有关事项清结后立即整笔发给。此种款项应只发给其未亡配偶和受扶养子女。就专业及以上职类工作人员而言，此种款项的计算方法为：以工作人员的薪金毛额为基数，适用工作人员条例 3.3(b)(一)所订税率表，减去工作人员薪金税。就外勤事务职类工作人员而言，此种款项的计算方法为：以工作人员的薪金毛额为基数，适用工作人员条例 3.3(b)(一)所订税率表，减去工作人员薪金税，另加应领语文津贴。就一般事务及有关职类工作人员而言，此种款项的计算方法为：以工作人员的薪金毛额为基数，加应领语文津贴，适用工作人员条例 3.3(b)(一)所订税率表于薪金毛额，减去工作人员薪金税。其他一切权利和累计福利应于死亡之日终止，但如工作人员细则 3.9(f)所规定，工作人员在学年开始后在任职期间死亡时，教育补助金的支付，不受此限制。~~

(b) 国际征聘工作人员根据工作人员细则 7.24(a)(i)有权领取回程旅费时，不影响依照上文(a)款的规定确定薪酬终止日期。如果是辞职、临时或定期任期满、终止任用或退休，工作人员在离职时，应按核准旅行日数另领一笔款项，旅行日数按照从工作地点到有权领取回程旅费的地点，以核定路线、方式和舱位不中断地旅行所需的时间估算。这笔款项应比照上文工作人员细则 9.109规定的积存年假折付偿金的办法计算。

细则 9.142

工作证明

工作人员离开联合国职务时，经本人请求，可发给有关其**履行的职能职务性质**和工作年资的证明书。经工作人员书面请求，证明书中也可提及其工作质量和公务行为表现。

第十章 纪律措施

细则 10.1 不当行为

(a) 工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例和细则》及其他相关行政告示为其规定的义务，或不遵行国际公务员应有行为标准，即可构成不当行为，可能导致提起纪律程序和就不当行为采取纪律措施。

(b) ~~如秘书长认定工作人员不遵守其义务或不遵行国际公务员应有行为标准的行为，经秘书长认定为构成不当行为时，如果其行动被确定为并且属于故意、轻率或严重疏忽，有关工作人员可被要求向联合国全部或部分偿还联合国因该工作人员的行为而动而蒙受的任何经济损失。~~

(c) 对不当行为指控展开进行调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出。

细则 10.2 纪律措施

(a) 纪律措施可采取下列一种或多种形式：

(一) 书面训斥；

(二) 职等内降职一级档或多级档；

(三) 在规定的期间内暂停例常加薪资格；

(四) 在规定的期间内停职停薪；

(五) 罚款；

(六) 在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；

(七) 降职并在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；

(八) 离职，虽有工作人员细则 9.7(终止任用通知)的规定，提前通知或给予代替通知的补偿金，并给予或不给予《工作人员条例》附件四三(c)段规定的终止任用补偿金；

(九) 撤职。

(b) ~~工作人员细则 10.2 上文(a)款所列措施以外的措施，不应被视为本条细则含义范围内的纪律措施。这些措施包括，但不限于下列行政措施：~~

(一) 书面或口头申斥；

(二) 追回应缴还本组织的款项；

(三) 根据工作人员细则 10.4, 在调查期间和纪律程序结束前实施带薪或减薪或无薪行政假。

(c) 应在根据上文(b)(一)发出书面或口头申斥前向工作人员提供就事实 and 情况作出评论的机会。

细则 10.3

纪律程序的适当程序

(a) 调查结果表明可能已发生不当行为时, 秘书长可提起纪律程序。除非已将有工作人员所受不当行为正式指控书面通知本人, 并给予该工作人员本人机会答复所受正式指控, 不得在完成调查后对该人提起任何纪律措施。工作人员也应被告知有权通过工作人员法律援助办公室获得律师协助辩护, 或自费外聘律师协助辩护。

(b) 对工作人员执行的任何纪律措施应同其不当行为的性质和严重程度相称。

(c) 在有关纪律程序完成后根据工作人员细则 10.2 被执行纪律或非纪律措施处分的工作人员, 可依照《工作人员细则》第十一章(上诉)的规定, 直接向联合国争议法庭提出申请, 对执行的措施表示不服。

(d) 工作人员或秘书长可依照《工作人员细则》第十一章的规定, 向联合国上诉法庭提交不服联合国争议法庭判决的上诉。

细则 10.4

调查期间和纪律程序结束前的行政假

(a) 在不当行为被举报后至纪律程序结束之前的任何时候, 可依照秘书长所定条件, 对工作人员实施行政假。行政假可一直持续到纪律程序结束。

(b) 应向根据上文(a)款对其实施行政假的工作人员书面说明实施行政假的理由和可能持续的时间。

(c) 行政假应带全薪, 除非(一)有合理理由(正当理由)认为工作人员参与了性剥削和(或)性虐待, 在这种情况下实施行政假不应带薪, 或(二)秘书长认定, 存在应当对工作人员实施减薪或无薪行政假的特殊情况。

(d) 实施行政假不妨害工作人员的权利, 不构成纪律措施。在实施停薪行政假时的情况下, 如不当行为的指控查无实据或其后认定有关工作人员的所涉行为不应没有导致实施撤职或离职的纪律措施, 应毫不迟延地恢复任何被扣款项。

(e) 被实施行政假的工作人员, 可依照《工作人员细则》第十一章(上诉)的规定, 对实施行政假的决定表示不服。

第十一章 上诉

细则 11.1 非正式解决

(a) 鼓励工作人员在认为其雇用合同或任用条件遭到违反时，尝试以非正式方式解决问题。希望采用非正式渠道的工作人员应毫不迟延地与监察员办公室接洽，但这不妨害其依照本章的规定正式追究有关问题的权利。**适用的时限不会因为采取此种办法而中止。**

(b) 在工作人员选择正式追究有关问题之前或后的任何时候，工作人员和秘书长均可启动包括调解的非正式解决办法解决有关问题。

(c) 由监察员办公室实施非正式解决办法，包括调解，可能导致延展下文工作人员细则 11.2(c)和(d)及 11.4(c)所规定，适用于管理评价的最后期限以及向联合国争议法庭提出申请的最后期限。

(d) 因有争议决定而引起的争端，如果已通过调解达成的协议得以解决，联合国争议法庭不应受理有关申请。但工作人员可在调解协议具体规定的最后执行期限过后 90 个历日内，或在调解协议未就此作出规定的情况下，在协议签订后第 30 个历日起算 90 个历日内，直接向争议法庭提出申请，要求强制执行通过调解达成的协议。

细则 11.2 管理评价

(a) 工作人员希望根据工作人员条例 11.1(a)关于上诉的规定，正式对一项行政决定表示不服，声称其任用条件或雇用合同包括一切相关条例和细则未获遵守时，首先应以书面形式提请秘书长对该行政决定进行管理评价。

(b) 对于秘书长确定所涉行政决定是根据技术机构咨询意见作出的决定，或在纽约总部根据工作人员细则 10.2 作出的一项在纪律程序结束后实施纪律或非纪律措施的决定，希望正式表示不服的工作人员无须请求进行管理评价。

(c) 管理评价请求应在工作人员收到关于有争议行政决定的通知后 60 个历日之内发出，否则秘书长不予受理。秘书长可以延长这一期限，以待监察员办公室根据秘书长所定条件进行非正式解决努力。

(d) 秘书长反映管理评价结果的回复，应以书面形式，在收到管理评估请求后 30 个历日内，发给驻纽约的工作人员，在收到管理评估请求后 45 个历日内发给驻纽约之外的工作人员。秘书长可以延长这一期限，以待监察员办公室根据秘书长所定条件进行非正式解决努力。

细则 11.3

中止行动

(a) 提出管理评估请求和向联合国争议法庭提出请求，都不具有中止执行有争议行政决定的效力。

(b) 但是，在需要对一项行政决定进行管理评价时：

(一) 工作人员可提出申请，请求联合国争议法庭中止有争议行政决定的执行，直至管理评估完成以及工作人员收到评估结果通知。根据争议法庭规约第 2 条第 2 款的规定，如初步证据显示一项决定是非法的，在情况特别紧急，执行该决定会造成无法弥补的损害时，争议法庭则可中止决定的执行。争议法庭对这些申请的裁判，不得上诉；

(二) 在涉及离职时，工作人员可选择先请秘书长中止决定的执行，直至管理评估完成及工作人员收到评估结果通知。~~如果秘书长在确定有争议决定尚未执行之后，~~如果初步证据显示该决定是非法的，在情况特别紧急，执行该决定会对工作人员的权利造成无法弥补的损害时，秘书长可中止决定的执行。如果秘书长驳回这一请求，工作人员可根据上文(b)(一)分款向争议法庭提出中止行动的请求。

细则 11.4

联合国争议法庭

(a) 工作人员可在收到管理评价结果后九十个历日内，或在工作人员细则 11.2(d)规定的最后期限到期后 90 个历日内，但以二者中较早者为准，就一有争议行政决定向联合国争议法庭提出申请，无论该决定是否经任何管理评价修正。

(b) 工作人员根据工作人员细则 11.2(b)无须请求进行管理评价时，可在收到有争议行政决定的通知后 90 个历日内，直接向联合国争议法庭提出申请。

(c) 如果任一当事方在工作人员细则 11.4(a)或(b)规定向联合国争议法庭提出申请的最后期限内诉诸调解，在依照监察员办公室调解司的程序规则认为调解失败时，工作人员可在**收到调解结束通知**后 90 个历日内向争议法庭提出申请。

(d) 工作人员向联合国争议法庭提出申请，应按本人意愿，通过工作人员法律援助办公室获得律师的协助，或自费外聘律师协助。

(e) 工作人员协会可请求联合国争议法庭允许其就工作人员提交的申请，提交法庭之友书状。

(f) 有权对另一工作人员所诉同一行政决定提出申请的工作人员，可请求联合国争议法庭允许介入该事项。

(g) 依照联合国争议法庭规约第 2 条第 1 款的规定，争议法庭具有管辖权审理工作人员就下列事项提出的申请：

- (一) 对指称未遵守工作人员雇用合同或任用条件(包括在作出指称的行为时生效的一切相关条例和细则及一切相关行政告示)的行政决定提出申诉;
- (二) 对采取纪律措施的行政决定提出申诉;
- (三) 要求执行通过调解达成的协议。
- (h) 依照联合国争议法庭规约的规定, 争议法庭的权限包括有权:
 - (一) 应当事方双方的请求, 在法庭书面规定的时间内, 中止有关案件程序;
 - (二) 如有初步证据显示有争议决定是非法的, 在情况特别紧急, 执行该决定会造成无法弥补的损害时, 可在程序的任何时候, 命令采取一项不得上诉的临时措施, 向当事方一方提供临时救济。除涉及任用、晋升或终止任用的情况外, 这种临时救济可包括中止执行有争议行政决定;
 - (三) 在审理过程中的任何时候, 经当事方双方同意, 将一事项交付调解。

细则 11.5

联合国上诉法庭

(a) 依照联合国上诉法庭规约第 2 条第 1 款的规定, 上诉法庭具有管辖权审理根据下列指控对联合国争议法庭判决提出的上诉:

- (一) 超越管辖权或权限;
- (二) 未行使既有管辖权;
- (三) 在法律问题上有错误;
- (四) 在程序上有错误, 以致影响案件的裁判; 或
- (五) 认定事实错误, 导致明显不合理的裁判。

(b) 任一当事方可在收到联合国争议法庭判决后 60 个历日内, 对联合国争议法庭的判决提出上诉。联合国上诉法庭在该最后期限后收到的上诉, 不予受理, 除非上诉法庭已免除或中止该最后时限。

(c) 向联合国上诉法庭提出上诉具有中止执行联合国争议法庭有争议判决的效力。

(d) 工作人员向联合国上诉法庭提出上诉, 应按本人意愿, 通过工作人员法律援助办公室获得律师的协助, 或自费外聘律师协助。

(e) 依照联合国上诉法庭规约的规定, 上诉法庭的权限包括有权:

- (一) 主动或应任一当事方的请求, 决定程序因特殊情况应予结束;
- (二) 命令采取一项临时措施, 向当事方一方提供临时救济, 以防止无法弥补的伤害, 并与联合国争议法庭的判决保持一致。

第十二章 一般规定

细则 12.1

适用范围

工作人员细则 1.1 至 13.1042 适用于秘书长任用的全体工作人员。

细则 12.2

用语和性别

(a) 《工作人员细则》案文中提到工作人员时，虽使用阳性词，除按上下文显然不适当外，应适用于男女工作人员。

(b) 《工作人员细则》案文中提到秘书长时，虽使用阳性词，除按上下文显然不适当外，应适用于男性和女性秘书长。

细则 12.3

工作人员细则的修正和例外

(a) 在不违反工作人员条例第十二条列明的一般规定 ~~12.1、12.2、12.3、12.4 和 12.5~~ 的情况下，《工作人员细则》可由秘书长以符合《工作人员条例》的方式加以修正。

(b) 秘书长可以作出有关《工作人员细则》的例外决定，但此种例外决定不得违反任何一条《工作人员条例》的任何规定或大会的其他决定，而且必须征得直接有关的工作人员的同意，并经秘书长认为无损于任何其他工作人员或任何其他类别工作人员的利益。

细则 12.4

细则生效日期和作准文本

除另有说明外，在不违反工作人员条例 12.1、12.2、12.4 和 12.5 的情况下，本公报刊载的工作人员细则 1.1 至 13.1042 于 ~~2020~~2018 年 1 月 1 日起生效。《工作人员细则》的英文本和法文本同等作准。

第十三章 过渡措施

细则 13.1~~12~~ 薪级表

(a) 2017 年 1 月 1 日转用统一薪级表后，如专业及以上职类以及外勤事务职类工作人员的薪金数额高于其职等最高职档的薪金数额，应采取薪酬保护措施维持高数额，直至该工作人员升职或离职。

(b) 应根据大会核准的工作地点差价调整数并入基薪措施调整这些薪金。这些职档的应计养恤金薪酬应予维持，并在调整应计养恤金薪酬数额表时按照这些薪金进行相应调整。

细则 13.2~~8~~ 侨居津贴

根据工作人员条例附件一，在 1983 年 8 月 31 日领取侨居津贴的工作人员，在合格期间内，可按当时生效的数额和规定，继续领取侨居津贴。

细则 13.3~~11~~ 扶养津贴

(a) 专业和以上职类或外勤事务职类工作人员，截至 2016 年 12 月 31 日未领取单亲津贴但因第一个受扶养子女而按有受扶养人薪率领取薪金者，有资格自 2017 年 1 月 1 日开始为该子女领取过渡性津贴，数额为净基薪加工作地点差价调整数的 6%。

(b) 领取过渡性津贴期间，不得同时为该子女领取工作人员条例 3.46(a)(~~3~~)下的受扶养子女津贴，除非该子女符合工作人员条例 3.46(a)(~~3~~)(~~3~~)b 下残疾子女特殊扶养津贴的资格。

(c) 过渡性津贴的数额每 12 个月将降低一个百分点，直至过渡性津贴数额等于或低于工作人员条例 3.46(a)(~~3~~)规定的受扶养子女津贴数额，届时将转而领取受扶养子女津贴。

(d) 如果据之领取过渡性津贴的第一个受扶养子女不再属于受扶养子女之列，过渡性津贴将提前终止。

细则 13.4 流动津贴

依工作人员细则 4.5 属国际征聘的工作人员如截至 2016 年 6 月 30 日领取流动津贴，应继续领取同一工作地点的该津贴，时间最长为五年，或直至该工作人员调动到另一工作地点，以二者中较早者为准。

细则 13.5~~1~~

长期任用

(a) 在 2009 年 6 月 30 日为长期任用的工作人员,或依照工作人员细则 13.3(e)或 13.4(b)获得长期任用的工作人员,在从本组织离职之前应继续保有此种任用。自 2009 年 7 月 1 日起,除本条细则规定的情况外,长期任用一律按《工作人员条例和细则》所规定的适用于连续任用的条款和条件办理。

(b) (一) 高级审查机构和中央审查机构应审核根据工作人员条例 9.3(a)(一)和工作人员细则 9.6(e)(一)提出的因不称职而终止长期任用的建议;

(二) 不得根据工作人员细则 9.6(e)条例 9.3(a)(五)关于任用前事实的规定终止任用工作人员,除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。特别咨询委员会由秘书长根据国际法院院长提名任命的主席一人以及由秘书长与工作人员代表大会协议任命的成员四人组成。

(c) 工作人员条例 9.3(b)关于在终止任用有利于本组织的良好管理时即可不经工作人员同意而终止连续任用的规定和工作人员细则 9.6(d)不适用于长期任用。

(d) 因业务需要必须裁撤员额或裁减工作人员时,如有可以有效利用长期任用工作人员的能力的适当员额,长期任用工作人员应较其他各任用类别的工作人员优先留用,但在任何情况都应适当考虑工作人员的相对能力、忠诚、和工作年资,以及视必要性适当考虑联合国职位在男女之间公平分配的原则。如出缺的适当员额受地域分配原则的限制,也应适当考虑工作未满五年的工作人员及在前五年内曾经变更国籍的工作人员国籍。

(e) 对于一般事务及有关职类工作人员,如有关工作人员已获考虑在其工作地点的上级组织内的适当员额任职,即应视为已履行上文(d)款的规定。

(f) 应聘专为联合国秘书处或联合国方案、基金或附属机构工作的工作人员,在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的情况下,不得援引上文(e)款的规定请求考虑派任原聘机构以外的员额。

细则 13.6~~2~~

无限期任用

(a) 在 2009 年 6 月 30 日为无限期任用的工作人员,在从本组织离职之前应继续保有此种任用。自 2009 年 7 月 1 日起,除本条细则规定的情况外,工作人员的无限期任用应按《工作人员条例和细则》所规定的适用于连续任用的条款和条件办理。

(b) 无限期任用工作人员可提前三十日书面通知辞职。

(c) 秘书长认为符合联合国的利益时,可随时终止任用无限期任用工作人员。工作人员条例 9.3(b)和工作人员细则 9.6(d)不适用于无限期任用。

细则13.3

试用

~~——(a) 在2009年6月30日为试用的工作人员，应继续以此种任用身份完成通常两年的试用期。在特殊情况下，试用期可缩短或延长最多一年。~~

~~——(b) 自2009年7月1日起，除本条细则规定的情况外，试用应按《工作人员条例和细则》所规定的适用于定期任用的条款和条件办理。~~

~~——(c) 在不妨害工作人员细则4.13(c)规定的情况下，经100号编定期任用连续工作一段相等的时间后，秘书长可酌情缩短或免除规定的试用期。~~

~~——(d) 秘书长认为符合联合国的利益时，可随时终止任用试用工作人员。~~

~~——(e) 因业务需要必须裁撤员额或裁减工作人员时，如有可以有效利用试用工作人员的能力的适当员额，试用工作人员应较定期或无限期任用工作人员优先留用，但在任何情况下都应适当考虑工作人员的相对能力、忠诚和工作年资。如出缺的适当员额受地域分配原则的限制，也应适当考虑工作未满五年的人员及在前五年内曾经变更国籍的工作人员国籍。~~

~~——(f) 试用期结束时，试用工作人员应予长期任用或离职。~~

~~——(g) 中央审查机构应审查试用工作人员是否适合长期任用，以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、忠诚方面的最高标准。中央审查机构可建议将试用改划为长期任用，延长试用期一年或离职。~~

细则13.4

100号编定期任用

~~——(a) 除工作人员细则13.7规定的情况外，在2009年6月30日为100号编定期任用的人员，在任用期间应继续工作，直至其任用书所规定的届满日期。自2009年7月1日起，除本细则所规定的情况外，100号编任用应按《工作人员条例和细则》所规定的适用于定期任用的条款和条件办理。~~

~~——(b) 尽管100号编定期任用不得指望延续或改划为任何其他类别的任用，但在2009年6月30日或以前已按100号编定期任用连续工作满五年的人员，如充分符合效率、才干、忠诚的最高标准，并且在其合格工作满五年之日年龄在53岁以下，将在考虑到本组织的一切利益的情况下，合理考虑给予长期任用。~~

细则13.5

200号编任用

~~——在2009年6月30日为200号编短期、中期或长期任用的工作人员，在任用期间应继续工作，直至其任用书所规定的届满日期。自2009年7月1日起，200号编任用应根据秘书长所定条件，按《工作人员条例和细则》所规定的适用于定期任用的条款和条件办理。~~

细则13.6**300号编任用**

~~——在2009年6月30日为300号编短期任用的工作人员，在任用期间应继续工作，直至其任用书所规定的届满日期。自2009年7月1日起，300号编短期任用应按《工作人员条例和细则》所规定的适用于临时任用的条款和条件办理。~~

细则13.7**特派任用**

~~——担任外勤事务干事的工作人员，在2011年6月30日前将适用这一类工作人员的原有雇用条件，包括与短时间内立即部署到任何工作地点有关的雇用条件，但须符合秘书长所定条件。~~

细则13.9**内部司法制度**

~~——秘书长应制定程序，适用于2009年6月30日或以前联合国内部司法系统中的待决案件。~~

细则13.7**全部搬运个人财物和家用物品****领取全部搬运费的资格**

(a) 工作人员细则4.5所定的国际征聘工作人员如系定期或连续任用，并截至2016年6月30日有资格领取全部搬运个人财物和家用物品的费用，应保留此项权利直至从本组织离职。

(b) 这项应享权利应在下列情况下根据秘书长所定条件产生：

(一) 改变工作地点时，条件是有关工作人员截至2016年6月30日已在该工作地点工作两年或以上，并且预计将在新的工作地点工作两年或以上；

(二) 离职时，条件是有关工作人员：

a. 截至2016年6月30日，连续工作至少两年；并且

b. 在2016年6月30日或之前，曾获准向工作地点搬运或在无间断的工作期间获准向另一前工作地点搬运；或

c. 是在2014年6月30日或之前在离职工作地点被征聘的，并将依照工作人员细则7.2(a)(v)的规定返回回籍假地点或其他地点。

(c) 如依照上文(b)款规定有权领取全部搬运费，则通常在总部工作地点或列为同类的其他工作地点工作即可支领搬运费。

(d) 在不带家属工作地点工作，不产生领取搬运费的权利。

(e) 个人财物和家用物品，应以最廉价方式，按照秘书长所定费率和条件搬运。

应享最高限额

(f) (一) 联合国应根据秘书长所定的最大重量或体积支付搬运费；

(二) 包装、装箱、运货箱、车运、拆包和拆箱的正常费用，可予报销。贮存费和滞期费不得报销，但如秘书长认为这是运输此项托运行李的直接杂费，不在此限；

(三) 个人财物和家用物品，应以最廉价方式，按照秘书长所定费率和条件运输。

(g) 离职时，支付从正式工作地点运至工作人员依照工作人员细则 7.2 的规定有权返回的任何一个地点的搬运费。可根据秘书长所定条件，核准支付自或至上述地点以外另一地点的搬运的费用。

细则 13.8

流动和艰苦条件津贴中的不搬运津贴

工作人员细则 4.5 所定的国际征聘工作人员如系定期或连续任用，并截至 2016 年 6 月 30 日领取了流动和艰苦条件津贴中的不搬运津贴，应继续领取同一工作地点的该津贴，时间最长为五年，或直至该工作人员调动到另一工作地点，以二者中较早者为准。

细则 13.9~~13~~

正常退休年龄既得权利

(a) 在 2014 年 1 月 1 日之前开始参加或重新开始参加养恤基金的工作人员享有《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 1(n)条工作人员细则 9.5(退休)规定的正常退休年龄是工作人员的一项既得权利。~~1990 年 1 月 1 日以前参加联合国合办工作人员养恤基金的工作人员，正常退休年龄为 60 岁。1990 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日之间开始参加或重新开始参加养恤基金的工作人员，正常退休年龄为 62 岁；这些工作人员既可选择在正常退休年龄离职，也可选择在这一年龄之后到 65 岁之前的任何时间离职。~~

(b) 有意行使上文工作人员细则 13.13(a)款所述的既得权利、在正常退休年龄或其后至 65 岁之前任何时间离职的工作人员，如系连续任用，应提前三个月出具书面通知，如系定期任用，则应提前 30 个历日出具书面通知。通知不符上述限期时，秘书长也可接受。

(c) 2017 年 12 月 31 日或之前年满 60 或 62 岁工作人员的法定离职年龄不应重新设定为 65 岁，包括已超过 60 或 62 岁(视情况而定)法定离职年龄但因特殊情况而留用至 2018 年 1 月 1 日以后的工作人员。

细则 13.10

离职回国补助金

根据 2016 年 6 月 30 日生效的工作人员细则 3.19(回国补助金)有资格获得离职回国补助金但根据本工作人员细则 ~~9.123.19~~ 不再有资格获得此种补助金的工作人员，应根据 2016 年 6 月 30 日生效的《工作人员条例》附件五四中所列明细表按截至 2016 年 6 月 30 日累计的合格工作年数领取离职回国补助金。

《工作人员细则》附录 A

专业及以上职类工作人员应计养恤金薪酬及外勤事务职类工作人员薪金表和应计养恤金薪酬

见现行附录 A——无拟议修改。

《工作人员细则》附录 B

应领教育补助金

可受理费用

(一) 可受理费用包括学费、母语学费和入学相关费用。无偿基本建设摊派费依秘书长所定条件在教育补助金办法之外报销。实际支付的可受理费用按以下的统一滑动表所示标准报销。

2018 年 1 月 1 日已开学学年应领教育补助金

申请数额档次 (美元)	报销标准 (百分比)
0-11 600	86
11 601-17 400	81
17 401-23 200	76
23 201-29 000	71
29 001-34 800	66
34 801-40 600	61
40 601 及以上	—

(二) 除报销可受理费用外，应向在**国际公务员制度委员会定为属-A 至 E 类之列**的工作地点工作、子女在工作地点以外上寄宿小学或中学的工作人员支付一笔总付 5 000 美元。在例外情况下，秘书长可酌情向在总部类工作地点的工作人员支付子女在工作地点以外上寄宿小学或中学的一笔总付的寄宿补助。

(三) 对于在**国际公务员制度委员会定为艰苦条件属-A 至 E 类之列**的工作地点工作、子女上寄宿小学或中学的工作人员，如教育机构所在地点超出有关工作人员任职地区通勤的距离，而且秘书长认为该地区内没有适合其子女就读的学校，也应向其支付一笔总付的寄宿补助。

特殊教育补助金

(四) 依照秘书长所定条件，残疾子女的可受理费用应包括为提供旨在满足该子女需要的教育课程以便其具备最佳功能能力所必要的教育费用。每名残疾子女的补助金数额应为实际支付的可受理费用的 100%，但最高报销额不超过上文第(一)段内滑动表最高档上限。

(五) 如学校提供寄宿，实际费用应包括在可受理费用的计算内，但最高报销额不超过上文第(一)段内滑动表最高档上限再加相当于一笔总付寄宿补助的 5 000 美元。

《工作人员细则》附录 C

关于兵役的安排

(a) 根据《联合国特权及豁免公约》第 18 节(c)款的规定，工作人员如为已加入《公约》的会员国的国民，应“豁免”在国籍国军队中的“国民服役的义务”。

(b) 对未加入《公约》的各国政府提出准许在联合国任职的工作人员暂缓或豁免服兵役的任何请求，应由秘书长提出，而不应由有关工作人员提出。

(c) 顺利通过竞争性考试，定期任用满一年的称职工作人员，或连续任用工作人员，奉会员国征召服兵役时，不论是训练或服现役，可将规定的服役期间列为留职停薪的特别假。其他工作人员奉召服兵役时，应按照其任用规定向秘书处办理离职。

(d) 因奉召服兵役而给予留职停薪特别假的工作人员，应保留在留职停薪特别假以前最后在职一天的任用资格。应保证工作人员将来可在秘书处复职，仅须遵守关于必要裁员或裁撤员额的通常规定。

(e) 在解释工作人员细则 9.6(ce)时，与奉召服兵役有关的留职停薪特别假期间应计入核算的年资中。

(f) 因奉召服兵役而请留职停薪特别假的工作人员，如希望在秘书处复职，应于退役后九十日内通知秘书长，并且必须呈交服役期满证明书。

(g) 工作人员在规定服役期满后，如自愿继续服役或未能取得退役证书，秘书长应根据具体情况，确定应否继续准请留职停薪特别假和应否保留复职权利。

(h) 如工作人员的留职停薪特别假可能为期六个月或以上，联合国可根据请求，支付工作人员的配偶和受扶养子女前往符合规定地点的交通费，并于工作人员返回秘书处复职后，支付上述家属的回程旅费，但所涉费用应算作与工作人员下次回籍假有关的旅费。

(i) 在工作人员因奉召服兵役而请留职停薪特别假期间，联合国不继续为有关工作人员向联合国合办工作人员养恤基金缴款。

(j) 细则 6.4 有关因执行联合国公务而死亡、受伤或患病的各项规定，在服兵役期间概不适用。

(k) 秘书长可视服兵役情况需要，将工作人员因奉召服役而请的留职停薪特别假期计入年资，以核定工作人员返回秘书处复职时的薪级。

(l) 如工作人员事前征得秘书长同意，志愿入伍服役，或请求放弃《联合国特权及豁免公约》第 18 节(c)款所规定的豁免，秘书长可酌情适用上文各项规定。

《工作人员细则》附录 D

因代表联合国执行公务而死亡、受伤或患病的赔偿细则

见现行附录 D——无拟议修改。
