



## 大会

Distr.: General  
16 February 2001

第五十五届会议

议程项目 124

## 大会决议

[根据第五委员会的报告(A/55/709)通过]

## 55/223. 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

大会,

审议了国际公务员制度委员会 2000 年的报告<sup>1</sup> 及秘书长提交的关于国际公务员制度委员会报告内的决定和建议所涉行政和经费问题的说明,<sup>2</sup>

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

深信联合国共同制度是按照《联合国宪章》的规定确保提供效率、能力和品德达到最高标准的国际公务员的最佳工具,

重申委员会在管制和协调联合国共同制度的服务条件方面具有核心作用,

又重申委员会的章程,

—

## 两种职类工作人员都适用的服务条件

## A. 人力资源管理框架

回顾其 1996 年 12 月 18 日第 51/216 号、1997 年 12 月 22 日第 52/216 号、1998 年 12 月 18 日第 53/209 号和 1999 年 12 月 23 日第 54/238 决议,

<sup>1</sup> 《大会正式记录, 第五十五届会议, 补编第 30 号》(A/55/30)。

<sup>2</sup> A/55/629。

1. **赞赏地欢迎**委员会在人力资源管理综合框架方面开展的工作，这将有助于联合国共同制度各组织进一步开展人力资源管理改革；
2. **赞同**委员会报告<sup>1</sup>第19段中的结论；
3. **请**委员会如委员会报告<sup>1</sup>第18段所述，用综合框架来指导其今后的工作方案；
4. **鼓励**联合国共同制度各组织将综合框架作为其今后有关人力资源政策和程序的工作的基础，并提请各自的理事机构注意这个框架；

#### B. 国际公务员行为标准

**回顾**其1998年9月8日第52/252号和第54/238号决议，

**注意到**委员会报告<sup>1</sup>第31段中的决定，促请各组织适时就国际公务员行为标准草案达成一致意见，以便公务员制度委员会能够最后商定有关案文以提交给大会第五十六届会议，并强调指出，拟议标准应确保工作人员信守品德、公正和独立的原则；

#### C. 薪资和福利制度的审查

**回顾**其第51/216号、52/216号和第53/209号决议，

1. **注意到**委员会在人力资源管理综合框架内就薪资和福利制度的审查所开展的工作；
2. **又注意到**委员会决定按照其报告<sup>1</sup>附件三所述方式，对薪资和福利制度进行的审查；

#### D. 表彰语文知识

**回顾**其1993年12月23日第48/224号决议第二节E和第53/209号决议第二节B，

**注意到**委员会决定在全面审查薪资和福利制度时处理表彰语文知识的问题；

#### E. 教育补助金

**回顾**其第54/238号决议第三节C，其中大会请委员会完成对教育补助金处理办法的审查并向大会第五十五届会议报告审查结果，

1. **注意到**委员会报告<sup>1</sup>第81段载列的委员会就教育补助金处理办法的审查作出的决定和提出的建议；
2. **促请**联合国共同制度各组织统一其规则和条例，确保教育补助金是只支付给离国服务的国际征聘工作人员的一项福利；

3. **核可**委员会报告<sup>1</sup> 第 93 段所列的五个货币区最高报销额的增加以及对教育补助金下的费用处理办法作出的其他调整；

4. **注意到**委员会报告<sup>1</sup> 第 94 和 95 段中的有关决定；

#### F. 工作人员统一薪金税率表

**回顾**其 1993 年 12 月 23 日第 48/225 号和第 51/216 号决议，

**注意到**委员会报告<sup>1</sup> 第 102 中的有关决定；

## 二

### 专业人员及以上职类工作人员的服务条件

#### A. 诺贝尔梅耶原则及其适用

**回顾**其 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号决议及其他有关决议，

1. **重申**诺贝尔梅耶原则继续适用；
2. **又重申**必须继续确保联合国共同制度服务条件的竞争力；

#### B. 美国联邦公务员制度与联合国共同制度之间的相等职等

**回顾**其 1995 年 12 月 23 日第 50/298 号决议第一节 A，

1. **注意到**委员会 2000 年对美国联邦公务员制度相等职等进行的最新调查；
2. **又注意到**委员会在其报告<sup>1</sup> 第 149 段中就 2000 年进行的比较国公务员制度的相等职等的调查问题作出的决定；

#### C. 差值的演变

**回顾**其 1997 年 12 月 22 日第 52/216 号决议第一节 B 以及大会给予的固定任务，其中要求国际公务员制度委员会继续审查在纽约的联合国专业人员以上职类工作人员的薪酬净额与在华盛顿特区的比较国公务员制度(美国联邦公务员制度)对等职位雇员的薪酬净额之间的关系(称为“差值”)，

**又回顾**大会 1991 年 12 月 20 日第 46/191 A 号决议第九节第 3 段，其中请委员会在其工作中列入关于联合国与美国在个别职等薪酬净额方面的差别的审查，

1. **注意到**，根据 2000 年对联合国和美国相等职等进行调查的结果，2000 年纽约 P-1 至 D-2 职等的联合国工作人员的薪酬净额与美国联邦公务员制度相应职等的薪酬净额的差值为 113.3；

2. **又注意到**委员会报告附件五表明联合国与美国的薪酬比率不一，从 P-2 级的 119.9 到 D-2 级的 105.5，并认为应根据大会确定的考虑差值的通盘因素来处理这一种不平衡的情况；

#### D. 基薪/底薪表

**回顾**大会第 44/198 号决议第一节 H，其中大会参照在比较国公务员制度(美国联邦公务员制度)基准城市服务的对等职位公务员的相应基薪净额，制定了专业人员及以上职类工作人员的底薪净额，

1. **核可**本决议附件中所载专业人员及以上职类工作人员订正基薪毛额和净额表，自 2001 年 3 月 1 日起生效；

2. **请**委员会在审查薪资和福利制度时，审查基薪/底薪表与调动和艰苦条件津贴之间的牢固联系；

#### E. 扶养津贴

**回顾**其 1992 年 12 月 23 日第 47/216 号决议第二节 F 第 2 段，其中大会注意到委员会将每两年审查扶养津贴一次，

**又回顾**其第 53/209 号决议第一节 F 第 4 段，其中大会请委员会审查发放津贴的方法、理由和范围，

**注意到**委员会对扶养津贴的审查反映了自 1998 年以来七个总部工作地点在减税和社会法规方面的有关变化，

1. **注意到**委员会就发放津贴的方法、理由和范围作出的决定；

2. **核可**自 2001 年 1 月 1 日起将子女津贴，包括残疾子女津贴以及二级受扶养人津贴增加 11.89%；

3. **注意到**委员会报告<sup>1</sup> 附件八所列、以当地货币计算津贴的硬通货工作地点最新清单；

4. **注意到**应支付给联合国共同制度有资格工作人员的扶养津贴应减去政府因受扶养人而直接支付的款额；

#### F. 工作地点差价调整数事项

**回顾**其在第 48/224 号决议第二节 G 中要求对各总部工作地点进行地点与地点间的比较调查，

1. **欢迎**国际公务员制度委员会对工作地点差价调整数制度的运作情况进行了审查；

2. **注意到**委员会报告<sup>1</sup> 第 157 段所载国际公务员制度委员会的决定；

### 三

#### 一般事务人员和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

##### A. 纽约和蒙特利尔一般最佳就业条件的调查

**回顾**其第 52/216 号决议第二节 A，其中大会重申弗莱明原则应继续是确定一般事务及有关职类服务条件的基础，并赞同调查这些职类一般最佳就业条件的订正方法，

**注意到**委员会报告<sup>1</sup> 第五章所列纽约和蒙特利尔薪金调查的结果；

##### B. 审查总部薪金调查方法：国际劳工组织行政法庭关于逐步取消罗马和维也纳两地语文因素的裁决

**回顾**其第 47/216 号决议第三节第 2 段和第 48/224 号决议第二节 E，

**注意到**委员会报告<sup>1</sup> 第 192 段中关于处理语文因素的决定；

### 四

#### 加强国际公务员制度

**决定**延迟审议秘书长的报告，<sup>3</sup> 以期在第五十五届会议续会第一期会议就加强国际公务员制度的问题作出决定。

2000 年 12 月 23 日  
第 89 次全体会议

---

<sup>3</sup> A/55/526 和 A/54/483。

## 附件

专业人员及以上职类薪金表：年薪毛额及扣除工作人员薪金税后的净额<sup>a</sup>

(美元)

(2001年3月1日起生效)

职等	级															
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五	
副秘书长																
USG	毛额	167 035														
	净额 D	113 762														
	净额 S	102 379														
助理秘书长																
ASG	毛额	151 840														
	净额 D	104 341														
	净额 S	94 484														
主任																
D-2	毛额	124 384	127 132	129 877	132 623	135 369	138 115									
	净额 D	87 318	89 022	90 724	92 426	94 129	95 831									
	净额 S	80 218	81 645	83 072	84 498	85 925	87 352									
特等干事																
D-1	毛额	109 894	112 245	114 598	116 944	119 297	121 648	124 002	126 352	128 702						
	净额 D	78 334	79 792	81 251	82 705	84 164	85 622	87 081	88 538	89 995						
	净额 S	72 407	73 687	74 967	76 245	77 525	78 796	80 018	81 240	82 460						
高等干事																
P-5	毛额	96 705	98 832	100 961	103 089	105 216	107 342	109 471	111 598	113 724	115 853	117 982	120 106	122 234		
	净额 D	70 157	71 476	72 796	74 115	75 434	76 752	78 072	79 391	80 709	82 029	83 349	84 666	85 985		
	净额 S	65 176	66 385	67 545	68 703	69 862	71 018	72 177	73 335	74 493	75 651	76 809	77 966	79 101		
一等干事																
P-4	毛额	79 780	81 733	83 680	85 627	87 579	89 527	91 571	93 645	95 723	97 795	99 869	101 947	104 019	106 095	108 171
	净额 D	59 255	60 544	61 829	63 114	64 402	65 688	66 974	68 260	69 548	70 833	72 119	73 407	74 692	75 979	77 266
	净额 S	55 180	56 364	57 543	58 722	59 902	61 080	62 259	63 439	64 617	65 796	66 949	68 082	69 210	70 340	71 470
二等干事																
P-3	毛额	65 388	67 220	69 053	70 880	72 714	74 544	76 373	78 206	80 038	81 868	83 700	85 529	87 361	89 191	91 089
	净额 D	49 756	50 965	52 175	53 381	54 591	55 799	57 006	58 216	59 425	60 633	61 842	63 049	64 258	65 466	66 675
	净额 S	46 445	47 556	48 669	49 780	50 892	52 002	53 113	54 225	55 335	56 447	57 555	58 663	59 770	60 877	61 985
协理干事																
P-2	毛额	53 129	54 632	56 132	57 633	59 135	60 692	62 332	63 967	65 606	67 244	68 879	70 520			
	净额 D	41 253	42 335	43 415	44 496	45 577	46 657	47 739	48 818	49 900	50 981	52 060	53 143			
	净额 S	38 694	39 675	40 653	41 633	42 611	43 592	44 587	45 580	46 577	47 571	48 564	49 561			
助理干事																
P-1	毛额	41 189	42 633	44 075	45 519	46 960	48 403	49 847	51 290	52 731	54 174					
	净额 D	32 656	33 696	34 734	35 774	36 811	37 850	38 890	39 929	40 966	42 005					
	净额 S	30 805	31 763	32 720	33 677	34 633	35 590	36 548	37 493	38 434	39 375					

D=适用于有受扶养配偶或子女的工作人员的薪额。

S=适用于无受扶养配偶或子女的工作人员的薪额。

a 本表实施时，即为将5.1%的工作地点差价调整数并入基薪时。从2001年3月1日起，所有工作地点的工作地点差价调整数指数和乘数将作相应调整。嗣后，工作地点差价调整数等级将根据合并后产生的工作地点差价调整数指数的变动作出改变。