

Distr.: Limited
17 October 2016
Chinese
Original: English

第七十一届会议
议程项目 139
人力资源管理

联合国秘书处对新的共同制度整套报酬办法的执行情况

秘书长的说明

一. 引言

1. 秘书长在其 2016 年 5 月 11 日的说明(A/70/896)中告知大会，秘书处在认真审查了实施适用于专业及以上职类和外勤事务职类工作人员的新的共同制度整套报酬办法的技术和业务要求后，断定秘书处将无法按大会批准的规定日期实施整套报酬办法的部分要素。
2. 大会在其关于联合国共同制度的第 70/244 号决议中决定，对适用于专业及以上职类和外勤事务职类工作人员的共同制度整套报酬办法的修改将于 2016 年 7 月 1 日生效，其中包括：(a) 新的离职回国补助金的资格门槛；(b) 搬迁要素的变更，包括停发不搬迁津贴，实行新的安置费以代替派任津贴，异地调动托运选择的变更；(c) 外勤津贴和福利的变更，包括艰苦条件津贴数额变动，以不带家属服务津贴替代额外艰苦条件津贴；实行新的流动激励措施，以替代流动津贴；缩短周期的回籍假旅行资格规定的变更。
3. 大会还在同一项决议中决定，拟议统一基薪/底薪表结构应自 2017 年 1 月 1 日起生效，教育补助金变更应自 2018 年 1 月 1 日所在学年起生效。
4. 定于 2016 年 7 月 1 日完成的所需《工作人员条例》修正案已由大会在其第 70/256 号决议中核准。2016 年 7 月 1 日前需完成的暂行工作人员细则已由秘书长颁布。秘书长在其关于工作人员条例和细则修正案的报告(A/71/258)中提交了暂行工作人员细则以及 2017 年 1 月 1 日起所需对《工作人员条例和细则》的其他



修正，现已提交本届大会审议。将自 2018 年 1 月 1 日起生效的各项变更的实施所需修正将根据《工作人员条例和细则》第十二章提交大会第七十二届会议。

5. 总体而言，秘书处的政策框架已经或即将到位，可按照大会规定的日期实施所有变更。

6. 2016 年 7 月 1 日，秘书处实施了计划在执行时间表第一阶段实施的新的整套报酬办法的大部分要素。不过，根据测试要求和数据清理需要，秘书处无法按时执行定于 2016 年 7 月 1 日执行的两个要素，即：(a) 实行流动激励措施，以替代流动津贴；(b) 停发不搬迁津贴。这两个要素将自 2016 年 11 月 1 日起执行，并作追溯处理。受影响的工作人员已被告知即将酌情追回或追加付款。

7. 此外，秘书长告知大会，由于 2017 年 1 月 1 日实施新的统一基薪/底薪表所需计算机编码十分复杂，秘书处在 2017 年 9 月 1 日前无法部署实施这一要素所需技术解决办法。

8. 定于 2018 年 1 月 1 日生效的整套报酬办法的其余变更将自 2018 年 1 月 1 日所在学年开始实施。

9. 新的整套报酬办法的一些要素的延迟执行不是因为负责企业资源规划系统“团结”项目所需技术调整的供应商，而是由于整套报酬办法一些要素的计算机编码十分复杂，导致到了供应商交付技术解决办法的日期，秘书处将没有足够的准备时间，在规定日期前进行所有必要的部署前活动，包括对新的解决办法进行细致的技术测试。

10. 应当指出，定于 2017 年 1 月 1 日生效的新的统一薪级表和相关扶养津贴的变动将影响到所有专业及以上职类和外勤事务职类国际征聘工作人员，并将影响到这些工作人员的每月工资单的大部分栏目。较高的不准确风险可能增加本组织的法律和金钱责任。为减轻这些风险，秘书处必须在执行新的整套报酬办法时尽可能减少技术问题。

11. 自秘书长的说明(A/70/896)发布以来，秘书处收集了国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会的更多意见。秘书处经与供应商密切合作，终于找到了一个临时缓解办法，将使秘书处能够自大会规定的 2017 年 1 月 1 日起实施统一基薪/底薪表，而无需调整实施日期。此外，临时缓解办法也将最大限度地减少在推迟期间(2017 年 1 月 1 日至 8 月 31 日)工作人员的每月净薪在应得数目与实得数目之间的差异。采用这一临时缓解办法之后，仍需重新计算，但对工作人员净薪的调整有限，从而减少法律和金钱责任风险，消除联合国合办工作人员养恤基金的潜在问题。临时缓解办法详情见第二节。

12. 应当指出，临时缓解办法将不会影响与秘书长关于公务员制度委员会的建议所涉经费问题的说明(A/C.5/70/3)所报告的与整套报酬办法各要素有关的预期节省费用。

二. 临时缓解办法

13. 自秘书长的说明(A/70/896)发布以来，秘书处收集了国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会提出的更多意见，经与供应商密切合作，确定了一个临时解决办法，该办法将减轻推迟在企业资源规划系统中实施统一薪级表和相关扶养津贴及过渡津贴对工作人员的影响，同时防止对会员国的预期节省费用产生任何财政影响。

A. 确定临时缓解办法

14. 在秘书长的说明(A/70/896)发布之后，秘书处与企业资源规划系统的供应商对其正在开发的设计及计算机代码进行了更多的深入审查，以处理统一薪级表和新的扶养津贴包括过渡津贴的必要变动。秘书处还与国际公务员制度委员会进一步讨论了有关实施统一薪级表以替代现有双薪级表的变动细节。

15. 经与国际公务员制度委员会和供应商密切合作，在审查关于就第一个受扶养子女享受有受扶养人薪率的工作人员过渡津贴的条款期间，各方共同发现了在8个月的推迟期间给工作人员发薪的另一种方法，这种办法将缓解企业资源规划系统未准备好适用新的统一薪级表和有关津贴的情况。如下文所述，这一临时缓解办法即使用稍加修改的相关计算机程序。

16. 供应商一直与秘书处和受这一变更影响的其他组织密切合作，它们了解这一临时缓解办法的潜在作用，同意加快开发一个具体功能。虽然供应商并未被要求这样做，但还是主动提出开发一个转换程序，该程序将使秘书处能够确定受影响群体并实施临时缓解办法。

B. 临时缓解办法的详细内容

17. 临时缓解办法将要求秘书处运行一个数据转换计算机程序，该程序将使所有工作人员自2017年1月1日起从目前按双薪级表制度(单身薪率和有受扶养人薪率)领取薪金改为领取按照新的统一薪级表应领取薪金。

18. 秘书处将同时把统一薪级表所载每个职等和职档的数额输入现行双薪级表的字段中：单身薪率和有受扶养人薪率参考表将使用这些新的数额，而不是目前适用的那些数额。其结果将是，所有专业及以上职类和外勤事务职类工作人员将按照国际公务员制度委员会的2015年报告(A/70/30)所载并经委员会提交本届大会的报告(A/71/30)更新的统一底薪/底薪表和转换表规定数额领取薪酬。

19. 有三项新的扶养津贴，即新的受扶养配偶津贴、新的单亲津贴和过渡津贴。用以处理这三项津贴的计算机程序在 2017 年 1 月 1 日不会准备就绪，因为这些程序还需接受测试和调整。鉴于在实施的第一年中这三项津贴定在同一水平(6%)，缓解办法将是在薪金单中手工建立一个临时调整工资类型，对截至 2017 年 1 月 1 日有权享有这些津贴的工作人员设为调整后薪金毛额的 6%。这一调整工资类型将每月一次手工上载到系统中。通过这种方式，工作人员实得数额将等同于他们在运行新计算机程序的情况下的应得数额。

C. 最终技术解决办法的功能

20. 当新的计算机代码于 2017 年 9 月实施时，该系统将自动计算每名工作人员应得的适用的扶养津贴正确金额。它还将为每个工作人员在 2017 年 1 月至 8 月期间应已获得的累计临时调整工资类型创建一个负值。在 2017 年 9 月 30 日，工作人员的每月工资单中将既包括追回 8 个月推迟期间临时调整额，又包括追加支付的适用的扶养津贴，从而实现不多不少。9 月工资单将反映医疗保险缴款的略微调整。

D. 所需资源

21. 仍需增加人手。虽然临时解决办法缓解了推迟实施统一薪级表对工作人员造成的影响，并消除了拖延本来会造成的任何所涉经费问题，但并未解决必须通过手工方式进行更多控制和监测以确保及时准确支付工作人员薪金的问题。薪金小组和人力资源小组都将需要更多人手，以密切监测每个个案并处理可能需要进行的手工调整，例如，如果在推迟期间工作人员个人状况有改变，即领取受扶养配偶津贴、单亲津贴或过渡津贴的资格发生改变，就需要进行手工调整。“团结”项目团队也将需要更多的人手来支持薪金小组和人力资源小组，包括：测试临时解决办法，视需要编写更多的监测报告，以及提供专家支助，以答复工作人员、人力资源小组和薪金小组成员提出的任何询问。

22. 还需要资源向广大工作人员通报 2017 年 1 月 1 日至 8 月 31 日期间发放薪金所依据的临时缓解办法的详细情况。通报的重点是让工作人员了解如何解读其工资单，因为工资单将不反映自 2017 年 1 月 1 日起生效的《联合国工作人员条例和细则》规定的新的扶养津贴和过渡津贴。同样，还需要向推迟期间任命的工作人员提供更多的情况介绍。

23. 不过，将利用 2016-2017 年期间预算下秘书处现有可用财政资源满足这些额外资源需求。执行临时缓解办法并在企业资源规划系统中部署最终技术解决办法的额外工作将由下列方面承担：

- (a) 各总部、总部之外办事处包括各区域委员会、外勤支助部和外地行动的人力资源小组；

(b) 各总部、总部之外办事处包括各区域委员会的薪金小组；

(c) “团结”项目团队。

人力资源小组

24. 对人力资源小组，额外的工作量来自根据临时缓解办法在 8 个月的过渡期间手工审查工作人员领取扶养津贴资格的变化，以及人力资源部门接受、分析和回答工作人员就其薪金所作询问的能力。

薪金小组

25. 对薪金小组，额外需要来自执行临时缓解办法，向受到统一薪级表变动直接影响的工作人员、特别是那些有资格领取扶养津贴的工作人员发薪，并每月进行一次手工监测和控制。

“团结”项目团队

26. 对“团结”项目团队，额外需要将来自临时接替需集中精力交付最终技术解决办法的工作人员的的能力。这些资源将开展三级支持，并提供更多的能力用于编写报告、答复薪金小组及人力资源专家的查询和问题。

27. 所有三个小组的所需资源都将主要通过改派经验丰富的资深工作人员承担此种复杂任务来解决，并由初级薪金人员、人力资源人员和技术人员接手这些同事的工作。来自其他财务和人力资源领域的工作人员也可提供临时兼职替补支持。2017 年期间一般将要求所有薪金和业务人力资源工作人员承担额外工作。

28. 增加的工作量将影响到所有负责国际工作人员的薪金小组和人力资源业务小组。这些小组由经常预算、维持和平支助账户和其他预算外资源供资。

29. 如第 27 段所述，增加的工作量将主要通过临时改派工作人员来满足，并可能导致加班以及利用现有一般临时人员资源，这些人员也将把重点改为支持成功实施临时缓解办法。所需资源将利用下列项下核定资源加以满足：本两年期方案预算有关款次(第 29 B 款(薪金/方案规划、预算和账户厅)、第 29 C 款(人力资源管理厅)、第 29 F、G、H 款(总部之外办事处)和第 18 至 22 款(区域委员会)方案支助构成部分)；维持和平预算，主要是在非员额费用内的其他工作人员费用项下。如果需要在非员额费用内进行调拨，将在 2016-2017 两年期第二次执行情况报告以及有关的维持和平预算执行情况报告中报告。

E. 对联合国合办工作人员养恤基金的影响

30. 拟议临时缓解办法将不会对联合国合办工作人员养恤基金带来不利影响。该解决方案将使秘书处能够在工作人员在推迟期内离职时及时向养恤基金提供准确数据。

F. 国际公务员制度委员会预计的节余

31. 执行这一临时缓解办法将确保不会影响国际公务员制度委员会 2015 年报告和秘书长关于公务员制度委员会的建议所涉经费问题的说明向大会提出的预期节省费用，但须依据大会在其第 [70/244](#) 号决议中决定的变更而定。
