



联合国

# 联合国工作人员条例和工作人员 细则，包括暂行工作人员细则

## 秘书长公报





# 联合国工作人员条例和工作人员细则， 包括暂行工作人员细则

秘书长公报



联合国 • 2023 年，纽约



## 秘书长公报

### 工作人员条例和工作人员细则，包括暂行工作人员细则

《联合国宪章》第一百零一条规定，大会应制定工作人员条例，订立秘书处及单独管理的各基金和方案工作人员任用和行政管理人事政策通则。依照此工作人员条例的规定，秘书长应制定和执行秘书长认为必要而且与通则相符的《工作人员细则》。

本版《工作人员条例和细则，包括暂行工作人员细则》导言部分第 6 页载有与工作人员任职有关的《联合国宪章》第八条、第九十七条、第一百条、第一百零一条和第一百零五条。

依照工作人员条例第 12.1、12.2、12.3、12.4 和 12.5 条，秘书长颁布了联合国暂行工作人员细则，自 2023 年 1 月 1 日起生效，并进一步颁布：(a) 下文第 2.3 节所述经更新的《工作人员细则》附录 A 中的应计养恤金薪酬表，自 2023 年 2 月 1 日起生效；(b) 对《工作人员细则》进行的有限技术性修改，自 2023 年 1 月 1 日起暂行生效。<sup>1</sup>

#### 第 1 节

##### 暂行工作人员细则

- 1.1 大会在 2017 年 12 月 19 日第 [72/147](#) 号决议中，重申妇女署在领导和协调联合国系统促进性别平等和增强妇女权能工作及增强问责制方面的重要作用。根据该决议，暂行工作人员细则采用性别包容性语言。还进行了其他编辑修改，以简化和精炼暂行工作人员细则，提高案文的可读性和明确度，消除重复的内容。
- 1.2 大会在关于童婚、早婚和强迫婚姻的第 [73/153](#) 号决议中，促请各国在各级制定和执行消除童婚、早婚和强迫婚姻的措施。根据该决议，删除了暂行工作人员细则 1.2 (工作人员的基本权利和义务)关于明确禁止的行为的(e)款中关于工作人员与不满 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结婚的提法。
- 1.3 增加了新的暂行细则 1.3 (残疾工作人员的就业和无障碍环境)。该暂行细则符合大会第 [73/273](#) 号决议，并以目前载于关于联合国秘书处残疾工作人员的就业和无障碍环境的秘书长公报([ST/SGB/2014/3](#))的内容为依据。
- 1.4 修改了暂行细则 3.3 (薪金政策)，以确保以一致的方式确定职等的薪档，无论工作人员改变职类、获任用还是被甄选到相同职类较高职等的新职位。
- 1.5 为使《工作人员细则》更加一致和明确，增加了新的暂行细则 3.7 (房租补贴)。

<sup>1</sup> 工作人员细则 33.9 (g)、6.2 (e)、8.1 (e)、11.4 (b)和附录 A-C。

- 
- 1.6 增加了新的暂行细则 3.16 (扣款和缴款)(c)款, 以便本组织有更明确的依据, 在工作人员未能履行家庭赡养义务的情况下, 按照家庭赡养法院命令中反映的数额进行自愿扣款。
  - 1.7 暂行细则 4.4 (就地征聘员额工作人员)关于征聘本国专业干事的(b)款反映出按照大会第 [72/255](#) 号决议核准的准则, 在使用本国专业干事方面有更大的灵活性。
  - 1.8 暂行细则 6.3 (育儿假)反映了根据大会第 [77/256](#) 号决议对育儿假权利的修改, 即将目前规定的产假、陪产假和收养假改为所有父母 16 周的育儿假规定, 并为生母提供额外 10 周的产假。
  - 1.9 暂行细则 7.2 (工作人员及其合格家庭成员的公务旅行)(c)款允许工作人员及其合格家庭成员在离职后返回征聘地点或确认的回籍假地点, 条件是工作人员须持有临时任用以外的其他任用, 而且不论其在本组织的任用期限如何。
  - 1.10 暂行细则 7.3 (旅行日期、方式、路线和标准)(f)款反映出, 根据大会第 [72/262 B](#) 号决议, 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, 应给予头等之下一级的舱位, 除非根据秘书长所定条件另行规定给予经济舱。
  - 1.11 根据暂行细则 9.8 (终止任用偿金)(c)款, 正常退休年龄为 60 岁或 62 岁的工作人员, 在规定的离职年龄 65 岁之前因裁撤员额或裁减人员而终止任用的, 应领取终止任用偿金。这是执行大会第 [70/244](#) 号决议决定自 2018 年 1 月 1 日生效的 65 岁新的规定离职年龄的直接后果。

## 第 2 节

### 对薪级表和应计养恤金薪酬表以及薪酬保护措施的更新

- 2.1 大会第 [77/256 A-B](#) 号决议核准更新《工作人员条例》附件一所列专业及以上职类工作人员薪级表和薪酬保护措施。
- 2.2 《工作人员细则》附录 A 所列外勤事务职类工作人员薪级表和薪酬保护措施根据大会第 [77/256 A-B](#) 号决议予以更新。
- 2.3 《工作人员细则》附录 A 中的应计养恤金薪酬表也根据联合国合办工作人员养恤基金条例予以更新。

## 第 3 节

### 最后规定

- 3.1 暂行细则在满足工作人员条例 12.3 和 12.4 的规定以前, 保留暂行性质。
- 3.2 本公报取代 [ST/SGB/2023/1](#) 号秘书长公报。

秘书长

安东尼奥·古特雷斯(签名)

---

## 《联合国宪章》

### 与工作人员任职有关的条文

#### 第八条

联合国对于男女均得在其主要及辅助机关在平等条件之下，充任任何职务，不得加以限制。

#### 第九十七条

秘书处置秘书长一人及本组织所需之办事人员若干人。秘书长应由大会经安全理事会之推荐委派之。秘书长为本组织之行政首长。

#### 第一百条

1. 秘书长及办事人员于执行职务时，不得请求或接受本组织以外任何政府或其他当局之训示，并应避免足以妨碍其国际官员地位之行动。秘书长及办事人员专对本组织负责。

2. 联合国各会员国承诺尊重秘书长及办事人员责任之专属国际性，决不法影响其责任之履行。

#### 第一百零一条

1. 办事人员由秘书长依大会所定章程委派之。

2. 适当之办事人员应长期分配于经济及社会理事会、托管理事会，并于必要时，分配于联合国其他之机关。此项办事人员构成秘书处之一部。

3. 办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干、及忠诚之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。

#### 第一百零五条

1. 本组织于每一会员国之领土内，应享受于达成其宗旨所必需之特权及豁免。

2. 联合国会员国之代表及本组织之职员，亦应同样享受于其独立行使关于本组织之职务所必需之特权及豁免。

3. 为明定本条第一项及第二项之施行细则起见，大会得作成建议，或为此目的向联合国会员国提议协约。

#### 《工作人员条例》历次修正

大会 1952 年 2 月 2 日第 590(VI)号决议依照《宪章》第一百零一条制定了《联合国工作人员条例》，其后，大会在下列的决议和决定中对这些条例作了修正：1953 年 12 月 9 日第 781(VIII)号和第 782(VIII)号决议、1954 年 12 月 14 日第 882(IX)号决议、1954 年 12 月 17 日第 887(IX)号决议、1955 年 12 月 15 日第 974(X)号决议、1957 年 2 月 27 日第 1095(XI)号决议、1957 年 12 月 14 日第

---

1225(XII)号和第 1234(XII)号决议、1958 年 12 月 5 日第 1295(XIII)号决议、1961 年 11 月 28 日第 1658(XVI)号决议、1961 年 12 月 20 日第 1730(XVI)号决议、1963 年 12 月 11 日第 1929(XVIII)号决议、1965 年 12 月 13 日第 2050(XX)号决议、1965 年 12 月 21 日第 2121(XX)号决议、1967 年 12 月 19 日第 2369(XXII)号决议、1968 年 12 月 21 日第 2481(XXIII)号和第 2485(XXIII)号决议、1970 年 12 月 17 日第 2742(XXV)号决议、1971 年 12 月 21 日第 2888(XXVI)号决议、1972 年 12 月 15 日第 2990(XXVII)号决议、1972 年 12 月 18 日第 3008(XXVII)号决议、1973 年 12 月 18 日第 3194(XXVIII)号决议、1974 年 12 月 18 日第 3353(XXIX)号和第 3358 B(XXIX)号决议、1976 年 12 月 17 日第 31/141 B 号决议、1977 年 12 月 21 日第 32/200 号决议和第 32/450 B 号决定、1978 年 12 月 19 日第 33/119 号决议、1978 年 12 月 20 日第 33/433 号决定、1980 年 12 月 17 日第 35/214 号决议、1981 年 12 月 18 日第 36/459 号决定、1982 年 12 月 17 日第 37/126 号决议、1982 年 12 月 21 日第 37/235 C 号决议、1984 年 12 月 13 日第 39/69 号决议、1984 年 12 月 18 日第 39/236 号和第 39/245 号决议、1985 年 12 月 18 日第 40/467 号决定、1986 年 12 月 11 日第 41/207 号和第 41/209 号决议、1987 年 12 月 21 日第 42/221 号和第 42/225 号决议、1988 年 12 月 21 日第 43/226 号决议、1989 年 12 月 19 日第 44/185 号决议、1989 年 12 月 21 日第 44/198 号决议、1990 年 12 月 21 日第 45/241 号和第 45/251 号决议、1991 年 5 月 3 日第 45/259 号决议、1991 年 12 月 20 日第 46/191 号决议、1993 年 3 月 12 日第 47/216 号决议、1993 年 4 月 30 日第 47/226 号决议、1993 年 12 月 23 日第 48/224 号和第 48/225 号决议、1994 年 12 月 23 日第 49/222 号和第 49/223 号决议、1995 年 4 月 6 日第 49/241 号决议、1996 年 12 月 18 日第 51/216 号决议、1997 年 12 月 22 日第 52/216 号决议、1998 年 2 月 4 日第 52/225 号决议、1998 年 9 月 8 日第 52/252 号决议、1999 年 12 月 23 日第 54/238 号决议和第 54/460 号决定、2000 年 12 月 23 日第 55/223 号决议、2001 年 6 月 14 日第 55/258 号决议、2001 年 12 月 24 日第 56/244 号决议、2002 年 12 月 20 日第 57/285 号决议、2003 年 6 月 18 日第 57/310 号决议、2003 年 12 月 23 日第 58/265 号决议、2004 年 12 月 23 日第 59/268 号决议、2005 年 12 月 23 日第 60/238 号决议和第 60/248 号决议、2006 年 12 月 22 日第 61/239 号决议、2007 年 12 月 22 日第 62/227 号决议、2009 年 4 月 7 日第 63/271 号决议、2010 年 12 月 23 日第 65/248 号决议、2013 年 4 月 12 日第 67/254 A 号和第 67/255 号决议、2013 年 12 月 27 日第 68/252 号和第 68/253 号决议、2015 年 12 月 23 日第 70/244 号决议、2016 年 4 月 1 日第 70/256 号决议、2016 年 12 月 23 日第 71/263 号决议、2017 年 12 月 24 日第 72/254 号决议、2018 年 12 月 22 日第 73/273 号决议、2019 年 12 月 27 日第 74/255 B 号决议、2020 年 12 月 31 日第 75/245 号决议、2021 年 12 月 24 日第 76/240 号决议和 2022 年 12 月 30 日第 77/256 号决议。

# 目录

条次或章次	标题	条例	细则	页次
	范围和宗旨 .....			8
一.	职责、义务和特权 .....	1.1-1.3	1.1-1.9	9
二.	员额和工作人员的叙级 .....	2.1	2.1	16
三.	薪金和有关津贴 .....	3.1-3.6	3.1-3.17	18
四.	任用和晋升 .....	4.1-4.6	4.1-4.19	30
五.	年假和特别假；出勤和请假 .....	5.1-5.3	5.1-5.5	37
六.	社会保障 .....	6.1-6.2	6.1-6.7	43
七.	旅费和异地调动费 .....	7.1-7.2	7.1-7.16	47
八.	工作人员关系 .....	8.1-8.2	8.1-8.2	58
九.	离职 .....	9.1-9.4	9.1-9.14	61
十.	纪律措施 .....	10.1	10.1-10.4	69
十一.	上诉 .....	11.1	11.1-11.5	72
十二.	一般规定 .....	12.1-12.5	12.1-12.4	76
十三.	过渡措施 .....		13.1-13.6	78

## 《工作人员条例》附件

### 附件

	页次
一. 薪级表和有关规定 .....	80
二. 任用书 .....	83
三. 终止任用偿金 .....	84
四. 离职回国补助金 .....	86

## 《工作人员细则》附录

### 附录

	页次
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级表和应计养恤金薪酬...	87
B. 应领教育补助金 .....	91
C. 关于兵役的办法 .....	92
D. 因执行联合国公务而死亡、受伤或患病的赔偿细则 .....	93

---

## 联合国工作人员条例

### 范围和宗旨

本《工作人员条例》载列联合国秘书处的基本服务条件及基本权利、职责和义务，是秘书处工作人员任用和行政管理的人事政策通则。为本《条例》的目的，“联合国秘书处”或“工作人员”等词指在《联合国宪章》第九十七条含义范围内的全体秘书处工作人员，其雇用和合同关系由任用书确定，但须符合大会根据《宪章》第一百零一条第一项发布的条例。作为行政首长，秘书长应制定和执行秘书长认为必要而且与通则相符的工作人员细则。

## 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仰不受侵犯，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；

#### **荣誉、馈赠或报酬**

(j) 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；

(k) 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；

(l) 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；

#### **利益冲突**

(m) 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；

(n) 所有 D-1 及以上职等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)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

- (o) 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；
- (p) 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：
  - (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；和
  - (三) 工作地点或任职或受雇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

(q) 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；

(r) 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)所作声明应存入该工作人员公务身份档案。工作期间中断如超过三个月，应重新作出声明。

(b) 根据工作人员条例 1.1(b)所作的声明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。工作人员应对正式核可进行的审核和调查给予配合。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工作人员义务和行为标准的，可对其提起纪律程序。

#### 明确禁止的行为

(e) 性剥削和性虐待均在禁止之列。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。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，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) 工作人员不得出于恶意或未经授权或为谋取个人利益或任何第三方的私利采取下列任何行动：篡改、销毁、伪造、丢失、滥用作为本组织一部分记录予以保存的任何正式文件、记录、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，以图使该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) 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。

(m) 秘书长可以准许工作人员接受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。

(n) 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。

(o) 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**

(p) 除非另经秘书长许可，工作人员应正式回避参与处理可能造成工作人员条例 1.2(m)所述的实际或可能的利益冲突的事务，并在本组织考虑采取任何减轻影响或补救措施之前，采取可能视为必要的任何其他行动。工作人员应执行本组织为解决该利益冲突情况规定的减轻影响或补救措施。

(q) 根据工作人员条例 1.2(n)，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**

(r) 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。外界活动包括但不限于：

- (一) 向报界、电台或其他新闻机构发表声明；
- (二) 接受讲演邀请；
- (三) 参加电影、戏剧、广播或电视制作；
- (四) 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(p)核准外界活动。

(s) 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)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。

(t) 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**

(u) 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。在这种情况下，本应由联合国支付的每日生活津贴应按工作人员细则 7.7(a)的规定减少。

#### **细则 1.3**

##### **残疾工作人员的就业和无障碍环境**

残疾工作人员应享有无障碍、无歧视和包容性的工作场所，并有权在秘书长规定的条件下获得合理便利。

#### **细则 1.4**

##### **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，定期对所有工作人员(包括助理秘书长及以上职等)进行考绩。

#### **细则 1.5**

##### **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时，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》确定的身份或行政安排时，工作人员应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留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，或与其作为工作人员的忠诚、行为和工作相关的事实。

#### **细则 1.6**

##### **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，给付指定受益人。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遗产。

#### **细则 1.7**

##### **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 1.8**

##### **责任保险**

拥有汽车或驾驶汽车的工作人员，应投买公众责任和财产损失保险，其保险金额应足以应付其汽车造成他人伤亡或财产损失所引起的赔偿要求。

#### **细则 1.9**

##### **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，应在适用时按照国际公务员制度委员会或秘书长制定的标准按职类和职等叙级。

(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。

## 第三条 薪金和有关津贴

### 条例 3.1

工作人员的薪金由秘书长依照本《条例》附件一的规定确定。

### 条例 3.2

(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；

(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。秘书长可设定条件，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；

(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；

(d) 秘书长也应制定条款和条件，规定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

(a) 工作人员的薪金和其他根据薪金计算的酬金，除工作地点差价调整数外，应依照下列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) (一) 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，其薪金税按照下列税率计算：

### 对对应计养恤金薪酬和养恤金适用的工作人员薪金税率(2019年1月1日起生效)

应征税的薪酬总额 (美元)	对对应计养恤金薪酬和养恤金 适用的工作人员薪金税率 (百分数)
每年最初 20 000 .....	19
每年其次 20 000 .....	23
每年其次 20 000 .....	26
每年其次 20 000 .....	28
剩余的应征税数额 .....	29

### 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)	对基薪毛额适用的 工作人员薪金税率(百分数)
每年最初 50 000 .....	17
每年其次 50 000 .....	24
每年其次 50 000 .....	30
剩余的应征税薪酬 .....	34

(二) 按本《条例》附件一第7段规定的薪金率支薪的工作人员，其薪金税按照下列税率计算：

### 对对应计养恤金薪酬和养恤金适用的工作人员薪金税率(2019年1月1日起生效)

应征税的薪酬总额 (美元)	对对应计养恤金薪酬和养恤金 适用的工作人员薪金税率 (百分数)
每年最初 20 000 .....	19
每年其次 20 000 .....	23
每年其次 20 000 .....	26
每年其次 20 000 .....	28
剩余的应征税数额 .....	29

(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；

(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；

(c) 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；

(d) 按照本条条例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；

(e) 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973A(X)号决议所设的衡平征税基金；

(f) 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。

#### 条例 3.4

按本《条例》附件一第1段和第3段规定的薪金率支薪的工作人员，可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

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

(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：

- (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领取单亲津贴，则不得就第一个受扶养子女领取津贴；
- (二) 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规定的单亲津贴，津贴数额应与上文第(一)项所述的受扶养子女津贴数额相同；
- (三) 如无受扶养配偶，可就受扶养的父母、兄弟姐妹其中一人每年领取一笔二级受扶养人津贴；

(b) 如夫妻两人都是工作人员，其中一人可按上文(a)(一)和(二)项申请受扶养子女的津贴，另一人如具备其他条件，只可以按上文(a)(三)项申请津贴；

(c) 为了避免福利的重复，并为了在根据适用法律以政府补助金形式领取扶养福利的工作人员与没有领取此种扶养福利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)-(c)项和条例 3.5 领取子女抚养津贴，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抚养津贴的数额为条件；

(d) 秘书长根据本《条例》附件一第 6 或 7 段制定薪金率的工作人员，可以领取抚养津贴，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；

(e) 抚养津贴应以书面申请，并附缴秘书长认为满意的证据。抚养津贴应每年申请一次。

### 第三章 薪金和有关津贴

#### 细则 3.1 薪级表

(a) 秘书长应颁布所有职类工作人员薪级表、应计养恤金薪酬和例常加薪的条件。

(b) 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。

(c) 关于薪级表和应计养恤金薪酬的过渡措施以符合工作人员细则 13.1 (薪级表)的规定为前提。

#### 细则 3.2 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令人满意。

(b) 例常加薪应于完成工作所需工作期间后第一个支薪期的第一天生效。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下调职等，上次加薪后的工作期间应抵充在较低职等下次例常加薪所需的期间。

(d) 如果不称职的工作人员被降级到较低职等，应根据工作人员在较低职等的称职表现，确定在较低职等例常加薪的资格。

#### 细则 3.3 薪金政策

(a) 除非秘书长另有决定，工作人员获任用或被甄选至另一不同职类时，其职级通常为其员额职等的第一级。

(b) 除非秘书长另有决定，定期或连续任用工作人员在被甄选到相同职类较高职等的新职位时，其职级应为其派任职等内，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 3.4 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) 一般事务及有关职类工作人员被征聘至专业职类，致使其应计养恤金薪酬数额减少时，其在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 3.5

#### 扶养津贴

#### 定义

- (a) 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初始职级薪额的配偶。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，因经秘书长医疗鉴定的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，上述证明必须按照秘书长规定的条件附有证明文件：
    - 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，应被视为二级受扶养人。在年龄、求学和残疾方面适用于兄弟姐妹的条件，与上文第(三)项适用于工作人员子女的条件相同。

### 扶养津贴数额

(b) 扶养津贴适用于各不同职类工作人员，按照秘书长颁布的下列比率给付：

(一) 受扶养配偶津贴：有得到承认的受扶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，领取受扶养配偶津贴，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%。就第一名受扶养子女领取单亲津贴的工作人员不得就该子女领取受扶养子女津贴；

(三) 受扶养子女津贴：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扶养子女领取受扶养子女津贴。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》为受扶养子女规定的扶养津贴，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受扶养子女津贴或单亲津贴，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，则不得支付扶养津贴；

(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。

(c) 受扶养人的身份如有变更，影响到扶养津贴的领取时，工作人员应向秘书长报告。

### 细则 3.6

#### 工作地点差价调整数

(a) 工作地点差价调整数是为确保在各个工作地点的同等购买力，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和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原工作地点，而且如果工作人员的近亲属(配偶和子女)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) 如工作人员外派到联合国外地特派团三个月或以下，或外派到其他地点时间不足六个月，秘书长应决定是否适用外派工作地点的差价调整数，并在正式工作地点变更时支付适用津贴，或不采取上述办法，代以授权支付适当的每日生活津贴。

### 细则 3.7

#### 房租补贴

(a) 国际征聘工作人员租用合理标准住房的租金如高于平均数，可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。

(b) 如工作人员外派到新工作地点并根据工作人员细则 3.6(b)(一)的规定继续领取原工作地点的工作地点差价调整数，而且如果工作人员的近亲属(配偶和子女)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申领适用于原工作地点的原差价调整数和房租补贴。

### 细则 3.8

#### 语文津贴

(a) 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：

(一) 如果母语是联合国正式语文之一，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；

(二) 如果母语不是联合国正式语文之一，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 3.5(a)(一)和 3.5(a)(二)所界定的主要依靠工作人员持续抚养的子女；

(二) “残疾子女”是指经秘书长医疗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 5.4(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 (国际征聘员额工作人员)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。

(c) 虽有上文(b)款规定的资格条件，如有资格领取教育补助金的工作人员在一个学年期间重新奉派前往本国境内的工作地点工作，可依秘书长所定条件领取该学年剩余时间的教育补助金。

### 期限

(d) 如子女的教育因强制性国民兵役、因病或因其他迫不得已的理由中断至少一学年时，关于教育补助金的工作人员条例 3.2 规定的期限可予延长。在此种情况下，合格期限应按中断期相应延长。

### 补助金数额

(e) 工作人员可领取的补助金数额载于本《细则》附录 B。

(f) 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期间在职死亡，可全额领取该学年的补助金。

### 旅费

(g) 工作人员如有权依照本《细则》附录 B(b)或(c)段的规定领取子女寄宿补助，则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，批准工作人员或其配偶前往探望子女。

## 残疾子女特殊教育补助金

(h) 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殊教育补助金。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。

### 申请

(i) 应依照秘书长所定条件提出教育补助金的申请。

## 细则 3.10

### 特别职位津贴

(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 (高级审查机构和中央审查机构)规定的甄选至较高职等职位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，准予领取不计养恤金的特别职位津贴。

(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

### 流动奖金

(a) 流动奖金的目的是鼓励工作人员流动到根据国际公务员制度委员会确立的工作地点分类确定的 A 至 E 类工作地点。

(b) 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，如符合下列条件，可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) 外派到国际公务员制度委员会确定的 A 至 E 类新工作地点为期一年或以上；
- (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或以上。

(c) 流动奖金在同一工作地点连续领取五年后应停止发放。在特殊情况下，即工作人员应联合国的明示要求或因令人信服的人道理由而留在同一工作地点超过五年，流动奖金应续发一年，但无论如何发放奖金总年数不应超过六年。

(d) 流动奖金的任何应领数额和给付条件，应参考有关工作人员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。

### 细则 3.12

#### 艰苦条件津贴

(a) 艰苦条件津贴的目的是为在国际公务员制度委员会确定的 B 至 E 类工作地点工作的工作人员所经历的艰苦条件提供补偿。

(b) 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。

(c) 这一津贴的任何应领数额和给付条件，由秘书长参考根据国际公务员制度委员会确立的工作地点分类确定的每个工作地点生活和工作的困难度加以确定。

### 细则 3.13

#### 不带家属服务津贴

(a) 不带家属服务津贴是对工作人员在不带家属地点执行任务的一种奖励，它承认工作人员非自愿与家人分离造成经济困难和精神困苦加剧，包括与服务有关的费用增加。

(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服务津贴。

(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。如果秘书长例外批准工作人员的合格家庭成员驻留该工作地点，则无论如何不应支付不带家属服务津贴。

### 细则 3.14

#### 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) 新工作人员抵步所携款项不足，支付由秘书长酌情适当决定的数额；

(二) 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。

(b) 预支薪金应依照核准预支时确定的固定数额，在连续的发薪期收回，最迟于预支日期以后的第一个发薪期开始。

**细则 3.15****补领款项**

(a) 本组织应在下列情况下补发款项：

- (一) 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；
- (二) 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；

(b) 工作人员未收到其应领的津贴、补助金或其他款项时，必须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，否则不得补领此种津贴、补助金或款项，但工作人员细则规定领取资格的条款作废或修改时除外，在这种情况下，必须在作废或修改之日后三个月内提出书面请求。

**细则 3.16****扣款和缴款**

(a) 在每一发薪期，应按工作人员条例 3.3 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，应从参加联合国合办工作人员养恤基金的工作人员应领款项总额中扣除养恤基金缴款。

(c) 本组织应按照秘书长规定的条件，根据最后法院命令采取自愿行动，从薪金和其他薪酬中扣除最后法院命令中反映的数额，以便对未支付的家庭赡养义务提供有效救济。

(d) 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，偿还积欠家庭赡养法院命令未涉及的其他第三方的债务；
- (四) 偿还本组织或另一实体包括政府或非政府来源提供的住房费用，条件是住房为免费提供或租金大大低于计算工作地点的工作地点差价调整数指数时使用的平均租金；
- (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) 缴付使用联合国房地或服务的适用设施和服务费。

**细则 3.17****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的年基薪净额的 25%。

## 第四条 任用和晋升

### 条例 4.1

《宪章》第一百零一条规定，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》附件二规定的任用书，交工作人员收存。

### 条例 4.2

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。征聘工作人员时，应适当注意地域上尽可能普及的重要性。

### 条例 4.3

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。只要可行，即应以竞争的方式进行选拔。

### 条例 4.4

在不违反《宪章》第一百零一条第三项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 4.5

(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 4.6

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

任用于工作人员开始为赴任作公务旅行之日起生效，如不需旅行，则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，除工作人员细则 4.5(c)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。本国专业干事可根据秘书长规定的条件，被临时派往其工作地所在国之外的联合国外地特派团，为期不超过三个月，或被临时派往任何其他工作地点，为期不超过六个月。

(c) 应按本条细则就地征聘的工作人员，无领取工作人员细则 4.5(a)所述的国际征聘工作人员可获得的津贴或福利的资格。

### 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，国际征聘工作人员可领取的津贴和福利可包括：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、教育补助金和离职回国补助金。

(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 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) 同一组织内不得任用工作人员的父母、子女或兄弟姐妹。

(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，可在同一组织内予以任用。

(c) 身为另一工作人员的配偶、祖父母、孙子女、阿姨、舅舅、侄子外甥、侄女外甥女或堂表亲的工作人员：

(一) 不应被指派担任在职权上为该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该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) 工作人员从本人正式工作地点被派往某一会议或根据工作人员细则 4.4(b)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 4.4 的目的，“内部候选人”指按照工作人员细则 4.15 (高级审查机构和中央审查机构)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) 定期任用可按照秘书长规定的条件予以延续，每次延续时间以五年为限。

(c) 除工作人员细则 4.14(b)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。

#### 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及以上职类(至 D-1 职等)、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 (竞争性考试)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、基金和附属机关的行政首长，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。此种咨询机构的组成和职能应与秘书长所设中央审查机构的组成和职能大体相同。

#### 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) 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) 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**

##### **复职**

(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 规定的终止任用偿金、工作人员细则 9.12 规定的离职回国补助金及工作人员细则 9.10 规定的积存年假折付款项。从离职至复职的这段时间应尽可能从年假中扣除，年假不足时应从无薪特别假中扣除。工作人员于离职时按照工作人员细则 6.2 (病假) 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) 原为临时任用的退職工作人员，如重新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，如重新获得临时任用，不得予以复职，无论其离职时间长短。

#### **细则 4.18**

##### **重新雇用**

(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 4.17 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薪金和津贴共同制度的任用，任何与终止任用偿金、离职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 4.19

体格检查

(a) 联合国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。

## 第五条 年假和特别假

### 条例 5.1

工作人员应准有适当的年假。

### 条例 5.2

遇有特殊情况，秘书长可准请特别假。

### 条例 5.3

合格的工作人员应准予每 24 个月享有回籍假一次。但是，秘书长可根据大会核准的特定条件，准许在生活和工作条件最为艰苦的工作地点的合格工作人员每 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。

## 第五章 出勤和请假

### 细则 5.1

#### 工作时间

(a) 秘书长应根据工作人员条例 1.3(b)，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) 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，或领取加班费。

(c) 如业务情况许可，依照秘书长所定条件，专业及以上职类工作人员以及 FS-6 和 FS-7 职等外勤事务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) 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

(a) 根据工作人员条例 1.3(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。

(b) 根据工作人员条例 1.3(b)，非大会指定的例假，在总部由秘书长与工作人员协商确定，在其他工作地点依照秘书长所定条件与工作人员协商确定。

### 细则 5.3

#### 年假

(a) 临时任用工作人员：

(一) 在领取全薪期间，应准予积存每月一日半的年假；

(二) 至秘书长确定的下一年假周期的首日，可累积并结转最多 18 个工作日的年假。

(b) 定期或连续任用工作人员：

(一) 在领取全薪期间，应准予积存每月两日半的年假；

(二) 至秘书长确定的下一年假周期的首日，可累积并结转最多 60 个工作日的年假。

(c) (一) 年假可以一日和半日为单位使用；

(二) 假期必须经过核准，才可使用。

(d) 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) 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，秘书长可决定将缺勤时间从年假中扣除，或采用将缺勤时间从积存年假中扣除和记作无证明病假(如有)或无薪特别假相结合的办法。

(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，而且工作期间将足以积存预支假期日数。

(g) 根据本《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 5.4

##### 回籍假

(a) 工作人员细则 4.5 所界定的符合条件的国际征聘工作人员，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，以便在本国使用一段合理时间的年假，具体如下：

(一) 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有回籍假；

(二) 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，仅其本人才可享有回籍假。

(b) 在联合国任职期间住在本国的工作人员，或所属工作地点就本国的的工作人员，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。

(d) 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. 一直居住在本人得到承认的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设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 7.2(a)作探亲旅行回来之后使用回籍假，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。

(e) 工作人员如在任用前已确定有上文(d)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。

(f) 本国应为得到认可的工作人员国籍国。

(g) 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，变更回籍假地点。

(h) 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；

(i) 在迫不得已的例外情形下，秘书长可核准：

(一) 以国籍国以外的另一国家为本国；

(二) 一次性永久变更本国，但须符合回籍假的用意和宗旨。

(j) 秘书长也可核准前往本国以外的另一国家。在此种情况下，联合国负担的旅费不得超过前往本国的旅费。

(k) (一) 工作人员在完成合格工作 24 个月后享有回籍假；

(二) 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。

(l) 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。

(m) 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，从返任之日至下次回籍假启程之日中间，通常至少要合格工作 12 个月。

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

(o) 在不违反本《细则》第七章(旅费和异地调动费)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路程假。

(p) 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(家庭关系)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路程假。

(q) 受扶养子女，如父母都是享有回籍假的工作人员，可随父母中任何一人同行，不论父母中哪一方有权领取扶养补助金。

(r) 在上文(p)和(q)款所述情况下，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。

(s) 使用回籍假的工作人员，必须在本国逗留至少七个历日，其中不包括路程假时间。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。

(t) 按照秘书长制定的规定和条件，在被国际公务员制度委员会列为 D 类或 E 类、但未列入休养框架的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：

(一) 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；

(二) 如工作人员在按照工作人员细则 7.2(a)(~~ii~~)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 5.5

### 特别假

(a) (一) 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，可应其请求给予特别假，假期长短由秘书长规定。也可以根据本《细则》附录 C(关于兵役的办法)所定条件准予特别假；

(二) 特别假通常应为无薪假。在特殊情况下，可给予全薪或减薪特别假；

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

(四) 在不违反秘书长所定条件的情况下，可以给予下列无薪家事假：

a. 如工作人员是初生婴儿或新领养子女的父母，可给予最多两年的无薪特别假，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无薪特别假结束后复职的权利；

b. 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无薪特别假，包括所需的路程假。

(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，可给予无薪特别假。

(c) 秘书长可以为养恤金目的核准无薪特别假，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 条规定的提前退休福利所适用的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 年的工作人员养恤金福利。

(d) 作为例外情况，临时任用工作人员可以因迫不得已的理由，在秘书长认为适当的期间内准请全薪、减薪或无薪特别假。

(e) 工作的连续性不因带薪或无薪特别假而视为中断。

(f) 但在一个月以上的减薪或无薪特别假期间，工作人员不累积据以计算病假、年假和回籍假、例行加薪、年资、终止任用偿金和离职回国补助金的任何工作时间。超过一个月的减薪或无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。

## 第六条 社会保障

### 条例 6.1

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

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，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的工作人员，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，除非任用书上明确注明不得参加。

### 细则 6.2

#### 病假

(a) 工作人员因病或因伤等健康原因不能工作，或因公共卫生的规定不能上班时，可准请有证明或无证明病假。

(b) 应依照秘书长所定条件准请以下病假：

(一) 有证明病假，条件是医疗证明或医疗报告经过秘书长核准，或联合国医务主任依照工作人员细则 6.2(i)款的规定要求工作人员不得上班；

(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，或者医疗证明或医疗报告未获核准；或

b. 条件是工作人员因个人或家庭紧急情况不能工作。

#### 最多可得病假

(c) 总共最多可得有证明病假和无证明病假应依照下列规定确定：

(一) 临时任用工作人员，应准予每月有 2 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，应准予在任何连续的 12 个月内最多有 65 个工作日的全薪病假和 65 个工作日的半薪病假；

(三) 连续任用的工作人员，或定期任用 3 年的工作人员，或连续工作 3 年或以上的工作人员，应准予在任何连续的 4 年内最多有 195 个工作日的全薪病假和 195 个工作日的半薪病假。

(d) 在工作人员细则 6.2(c)所设限额内，可准许工作人员在秘书长所定年假周期内使用最多七个工作日的无证明病假。使用的无证明病假日数，包括因个人或家庭紧急情况而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。

(e) 工作人员使用病假超过上文(d)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 5.3(e)的规定视为未经核准缺勤处理。

#### 年假期间的病假

(f) 工作人员在年假(包括回籍假)期内生病,可准请病假,但须有适当的医疗证明。

#### 工作人员的义务

(g) 工作人员因病或因伤等健康原因缺勤时,应依照秘书长所定条件尽快通知主管,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。

(h) 工作人员随时可被要求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体格检查。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。工作人员应从速服从根据本条细则作出的任何指示或要求。

(i) 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。联合国医务主任可要求工作人员不要上班,并要求工作人员寻找合格的医务人员治疗。如果准许不上班,工作人员在核准的缺勤期间,应领取全薪,并酌情领取其他酬金。工作人员应从速服从根据本条细则作出的任何指示或要求。

(j) 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。

#### 细则 6.3

##### 育儿假

(a) 依照秘书长所定条件,应准予工作人员:

(一) 对于生育或领养子女的工作人员,应准予 16 个星期的全薪育儿假;

(二) 对于分娩的父母一方,应准予额外 10 个星期的全薪产前假和产后假,使其育儿假总长度达到 26 个星期;

(b) 工作人员可在生育或领养子女之日后的一年内随时使用上文(a)(一)项所述 16 个星期的育儿假,条件是必须在该年内使用。

(c) 根据上文(a)(一)项的规定在生育或领养子女情况下准予的育儿假,在自生育或领养子女之日算起的任何 12 个月期间内不可超过一次。本(c)款不得适用于分娩的父母一方。

(d) 除发生严重的并发症外,上文(a)(二)项所述产前假和产后假期间通常不另外准予孕产妇病假。

(e) 育儿假期间,应准积存年假。

#### 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

##### 复核医疗判断

(a) 如工作人员对某一医疗判断有异议，应根据工作人员的要求，并依照秘书长所定条件，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。

(b) 上文(a)款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或工作人员承担，或由双方共同承担。

## 第七条 旅费和异地调动费

### 条例 7.1

联合国应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

联合国应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。

## 第七章 旅费和异地调动费

### 细则 7.1 旅行的核准

旅行应先经书面核准。工作人员应于启程前负责查明确已得到适当的核准。

### 细则 7.2 工作人员及其合格家庭成员的公务旅行

(a) 根据秘书长所定条件，联合国应支付下列人员公务旅行的旅费：

(一) 初始任用时：

a. 按工作人员细则 4.5 (国际征聘员额工作人员)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 (正式工作地点的变更)的定义变更正式工作地点时：

a. 按工作人员细则 4.5 (国际征聘员额工作人员)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) 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) 按照工作人员细则 5.4 (回籍假)的规定使用回籍假时：

a. 按工作人员细则 4.5 (国际征聘员额工作人员)属国际征聘的工作人员；以及

b. 其合格家庭成员；

(六) 作探亲旅行时：

a. 按工作人员细则 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探亲旅行的情况下，改由其配偶前往工作地点，条件是该工作地点未被指定为不带家属工作地点；

(c) 依照工作人员条例 3.2(a)的规定在工作人员受扶养子女进行教育补助金项下的旅行时；

(d) 在以下人员按照《工作人员条例》第九条和《工作人员细则》第九章的定义离职时，下文(d)款所界定的情况除外：

a. 按工作人员细则 4.5 属国际征聘的工作人员；以及

b. 其合格家庭成员，条件是工作人员为定期或连续任用，未被派往不带家属工作地点，且已连续工作至少一年。

(b) 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 3.5(a)(c)规定承认的受扶养子女。

(c) 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，固定或连续任用的工作人员，应支付其前往被确认为工作人员细则 5.4 (回籍假)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细则 3.5(a)(c)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) 秘书长也可核准支付工作人员的前配偶返回征聘地点或得到承认的回籍假地点的旅费，但有关工作人员须为定期或连续任用工作人员，且前配偶前往工作地点的旅费是由联合国支付的。

(g) 秘书长可拒批工作人员或其合格家庭成员违反《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 7.3

#### 旅行日期、方式、路线和标准

(a) 所有公务旅行都应遵循秘书长依照工作人员细则 7.1 (旅行的核准)事先核定的旅行日期、方式、路线和标准。

#### 正式旅行日期

(b) 正式启程日通常为旅行人员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。

#### 旅行路线

(d) 所有公务旅行通常应采用现有的最经济路线，前提是，旅行全程增加的路程假总时数不得比采用现有最直接路线的路程假总时数多出 4 小时或以上。其他路线，如秘书长认为对联合国最为有利，也可予核准。

#### 旅行舱位标准

(e) 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，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，应给予头等之下一级的舱位，除非根据秘书长所定条件另行规定给予经济舱。

(g) 在例外情况下，秘书长可核准较高标准的舱位。

(h) 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。

(i) 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。

(j) 所有按照上文(c)款核准的水路公务旅行，工作人员及其合格家庭成员可乘坐的舱位，应依照秘书长所定条件决定。

## 出于个人方便作出不同安排

- (k) (一) 旅费和其他权利，包括路程假在内，应以核定旅行日期、方式、路线和标准核准的数额为限。工作人员出于个人方便拟作不同于核定旅行日期、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；
- (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，采用比核定行程安排更廉价的行程安排，联合国只给付实际发生的费用。
- (四) 工作人员在正式旅行日期内选择更廉价的行程安排，不应视为出于个人方便作出不同安排。

### 细则 7.4

#### 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 7.5

#### 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，除非根据秘书长所定条件，核准工作人员自行购票。

### 细则 7.6

#### 起站终站费用

(a) 工作人员及其合格家庭成员的所有公务旅行，在适用时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 7.7

#### 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，领取用于支付住宿费、膳食费和杂费的适当每日生活津贴。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。

(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。

(e) 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津贴的半数。

(f) 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。

(g) 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 7.2 (工作人员及其合格家庭成员的公务旅行)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。

#### 细则 7.8

##### 杂项旅费

工作人员在公务旅行时所支付的各项必要额外费用，于旅行结束后由联合国偿还，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 30 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：

- (a) 工作人员细则 7.6 (起站终站费用)规定以外的当地交通工具；
- (b) 公务电话和其他方式的通信；
- (c) 公务所需空间、设备和服务；
- (d) 核准的行李或公务使用的物品的运输或贮存。

#### 细则 7.9

##### 预支旅费

核准旅行的工作人员，应负责预支足以支付一切旅费的资金。可根据估算和核证，全额预支工作人员细则 7.6 (起站终站费用)和 7.7 (每日生活津贴)规定的应付起站终站费用和每日生活津贴。

**细则 7.10****公务旅行期间患病或受伤**

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****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. 对于工作人员，根据下文(c)(一)项规定适用的每日津贴计算的三十日每日生活津贴；和

b. 对于根据工作人员细则 7.2(a)(一)和(二)规定已由联合国支付旅费的每名合格家庭成员，按上述每日津贴的半数计算的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 (每日生活津贴)规定的每日生活津贴数额计算安置费；

(二) 上文(b)款规定的 30 日限度，可根据秘书长所定条件延长至最多 90 日。延长期间的安置费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(a)(一)由联合国支付旅费作任用旅行时，仅支领上文(b)(一)项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，预期从事一年或以上的外派工作时，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，支领的安置费数额应为离开月数与一年的比例乘以全额所得数。

## 细则 7.12

### 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。

(b) 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，条件由秘书长规定。

#### 关于非随身行李的一般规定

(c) “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。

(d) 非随身行李通常应一次托运，应根据所定限额，报销工作人员及其合格家庭成员正式启程地点和目的地之间，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 7.14(a)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 类工作地点任职的工作人员的额外托运权利

(j) 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 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，给予下列额外权利：

- (一) 工作人员及由联合国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 7.13

#### 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，享有全部搬运个人财物和家用物品的异地调动托运：

- (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。

(b) 应以最廉价方式，按照秘书长所定费率和条件进行异地调动托运。

#### 限额

- (c) (一) 联合国应根据秘书长规定的最大应享权利支付异地调动托运费；
- (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，按照秘书长所定费率和条件运输。

(d) 异地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 (回籍假)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 7.2(工作人员及其合格家庭成员的公务旅行)的规定有权返回的任何地点；

(e) 可根据秘书长所定条件，核准上述地点以外另一地点的异地调动托运。

(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

(f) 在不违反秘书长所定条件的情况下，在有权享有异地调动托运的工作人员被派往一个无权享有异地调动托运的新工作地点时，以及被调离根据上文(a)款规定可享有异地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有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。

#### 代替异地调动托运的一笔总付款项

(g) 可根据秘书长所定条件，支付一笔总付款项代替异地调动托运。

#### 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异地调动托运的权利或托运非随身行李的权利时，考虑到工作人员细则 4.7(d)的规定，配偶双方应由联合国支付的异地调动托运费的最高数额，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异地调动托运费或代替异地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

##### 非随身行李托运或异地调动托运权利的丧失

(a) 如工作人员在开始有权享有异地调动托运之日起两年内尚未开始异地调动托运，工作人员细则 7.13(a)规定的异地调动托运权利通常即告丧失。此外，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超过六个月。

(b) 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 (异地调动托运)规定的异地调动托运费。

(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 7.12(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 7.13 规定的异地调动托运费领取权利即告丧失。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，在先离职的一方有权享有非随身行李托运或异地调动托运的情况下，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****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 7.2 (工作人员及其合格家庭成员的公务旅行) 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****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 (个人财物因公遗失或损坏的赔偿) 规定的现行安排予以赔偿。

(b) 根据工作人员细则 7.12 (逾重行李和非随身行李) 核准托运的物品(回籍假旅行、探亲旅行或教育补助金项下旅行有关物品除外)，以及根据工作人员细则 7.13 (异地调动托运) 托运和贮存的个人财务和家用物品，由本组织购买保险，最高限额由秘书长制定。但联合国对非随身行李的遗失或损坏，概不负责。

## 第八条 工作人员关系

### 条例 8.1

(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

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工作人员代表职务的任何工作人员代表。

(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的类似机构，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规则和程序。

(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。

## 第九条 离职

### 条例 9.1

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

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

(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并告知终止任用的理由：

- (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) 工作人员因健康关系不能继续工作；
- (四) 工作人员的行为表明其不符合《宪章》第一百零一条第三项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；

(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。终止任用偿金由秘书长按照本《条例》附件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

秘书长应在本《条例》附件四所定最高限额之内，并按照该附件所定条件，制定发给离职回国补助金办法。

## 第九章 离职

### 细则 9.1

#### 离职的定义

下列情况均可构成离职：

- (a) 辞职；
- (b) 弃职；
- (c) 任用期满；
- (d) 退休；
- (e) 终止任用；
- (f) 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，工作人员应按下表所载规定，根据其任用类型提出书面辞职通知。

任用类型	辞职通知期
连续	三个月
定期	30 个历日
临时	15 个历日

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。

### 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。

### 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

(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工作人员条例 9.3(a)或(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。

#### 因裁撤员额和裁减工作人员而终止任用

(c) 除下文(d)款和工作人员细则 13.2(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，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。

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。

(d) 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(c)款的规定。

(e) 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

- (f) 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

(g) 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

(h) 秘书长可依照工作人员细则 10.2(a)(v)和(vi)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) 终止任用工作人员，应按下表所示通知期出具书面通知。

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

虽有上表规定的通知期，但对于定期任用或临时任用的工作人员，适用的通知期应为该工作人员任用书中规定的通知期。

(b) 秘书长可核发补偿金，以代替上述通知期，补偿金的数额相当于相关通知期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。

(c) 在开除的情况下，不给予任何终止任用通知或代替通知的补偿金。

### 细则 9.8

#### 终止任用偿金

(a) 按照工作人员条例 9.3 和《工作人员条例》附件三规定给付的终止任用偿金按下表所列方法计算：

工作人员职类	终止任用偿金的计算
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减薪或无薪特别假期间不得积累工作年资。

(c) 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 条规定的退休福利的工作人员，不得领取终止任用偿金。离职时将领取工作人员细则 6.4(因公死亡、受伤或患病的赔偿)规定的完全伤残赔偿金的工作人员，不得领取终止任用偿金。

### 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员额或裁减人员而离职的工作人员如果符合以下情况，在提出申请后，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，为养恤金的目的安排该工作人员请无薪特别假：

(一) 在两年之内即达到《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，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满 25 年；

(二) 已达到《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，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满 25 年。

(e) 根据工作人员在依照前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偿金中扣除。

(f) 上文(d)款所述请特别假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 9.10****积存年假折付偿金**

(a) 依照工作人员细则 4.17(复职)、4.18(重新雇用)和 5.3(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方法计算:

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,加工作地点差价调整数
外勤事务职类	薪金毛额减工作人员薪金税,加工作地点差价调整数和应领语文津贴
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(e)(明确禁止的行为),实施性剥削或性虐待行为而依工作人员细则 10.2(a)被开除者,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,应偿还,或从应给付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。秘书长如认为有特殊或迫不得已的理由应予免除时,可免除此项要求。

**细则 9.12****离职回国补助金****目的**

(a) 工作人员条例 9.4 规定的离职回国补助金的目的,是协助离国服务的工作人员在最后工作地点所在国以外的另一国家重新安置,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 3.5(a)被承认为受扶养的子女;
- (三) “本国”是指工作人员细则 5.4(年假)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合格家庭成员送到离职时的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。

#### 补助金资格、数额和计算法

(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》附件四规定的数额领取离职回国补助金，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》9.12(b)(五)所规定的合格工作后，离职时联合国有资助其回国义务；
- (二) 有关工作人员在离职时的最后工作地点工作期间，居住在其本国和国籍国境外；
- (三) 有关工作人员未被开除或非因弃职而离职；
- (四) 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) 配偶双方都是工作人员，如在离职时有权领取离职回国补助金，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。

#### 离职回国补助金的给付

(e) 合格工作人员在离职后领取离职回国补助金，应出具书面证据，使秘书长相信该离职工作人员已在离职时的最后工作地点所在国以外的国家重新定居。

(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，离职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) 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

(h) 如在离职生效之日后两年内未提出离职回国补助金的申请，或未按照秘书长所定条件提出申请，领取离职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离职回国补助金时，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 9.13

##### 薪酬终止日期

(a) 工作人员离职时，按下表决定其应领薪金、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(辞职)规定的通知期届满之日，或秘书长接受的其他日期。工作人员在辞职通知期内应照

离职原因	薪酬终止日期
	常执行所派给的职务，但辞职生效日期恰值育儿假满期或在病假或特别假以后者，不在此限。在辞职通知期内，只准请短时间的年假
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期届满日，以二者中较早者为准
定期或临时任期届满	任用书中规定的任期届满日
退休	退休生效之日
终止任用	终止任用通知内规定的终止任用生效日期
开除	向工作人员发出开除决定书面通知之日
死亡	死亡日期，但分别依照工作人员细则 9.9 和 3.9(e) 给付死亡补助金和教育补助金不在此限

(b) 国际征聘工作人员根据工作人员细则 7.2(a)(v) 有权领取回程旅费时，不影响依照上文(a)款的规定确定的薪酬终止日期。如果是辞职、临时或定期任期届满、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 9.10 规定的积存年假折付偿金的办法计算。

#### 细则 9.14 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。

第十条  
纪律措施

条例 10.1

- (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) 如果秘书长认定工作人员的行为构成不当行为并且属于故意、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蒙受的任何经济损失。

(c) 对不当行为指控进行调查、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) 职等内降一档或多档；
- (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》附件三(c)段规定的终止任用偿金；
- (九) 开除。

(b) 上文(a)款所列措施以外的措施，不应被视为纪律措施。这些措施为行政措施，包括但不限于下列措施：

- (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)项发出书面或口头申斥前向工作人员提供就事实和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。除非已将有关工作人员所受不当行为正式指控书面通知本人，并给予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(上诉)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。在实施减薪或无薪行政假的情况下时，如有关工作人员的所涉行为没有导致实施开除或离职的纪律措施，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。

## 第十一条 上诉

### 条例 11.1

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。

(b) 在工作人员选择正式追究有关问题之前或之后的任何时候，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、适用于管理当局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 管理当局评价

(a) 工作人员希望根据工作人员条例 11.1(a)，正式对一项行政决定表示不服，声称其雇用合同或任用条件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当局评价。

(b) 对于秘书长确定所涉行政决定是根据适当指定的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(纪律措施)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当局评价。

(c) 管理当局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) 秘书长反映管理当局评价结果的回复，应以书面形式，在收到管理当局评价请求后 30 个历日内，发给驻纽约的工作人员，在收到管理当局评价请求后 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) 提出管理当局评价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当局评价时：

(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，直至管理当局评价完成以及工作人员收到评价结果通知。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，直至管理当局评价完成及工作人员收到评价结果通知。秘书长在确定该决定尚未执行之后，如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)项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当局评价结果后 90 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当局评价修正。

(b) 工作人员根据工作人员细则 11.2(b)无须请求进行管理当局评价时，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，工作人员可在调解结束后 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。

## 第十二章 一般规定

### 细则 12.1

#### 适用范围

工作人员细则 1.1(工作人员的身份)至 13.6(离职回国补助金)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(一般规定)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第十二条(一般规定)的情况下，本公报刊载的工作人员细则 1.7、3.17、4.1、4.3、4.6、4.11、4.12、4.14、6.4、6.5、6.6、7.4、8.2、9.1 至 9.4、12.2 和 13.5 以及附件 A 和 C 于 2023 年 1 月 1 日起生效。本公报刊载的所有其他工作人员细则于 2023 年 1 月 1 日起暂时生效。《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

#### 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，直至该工作人员获选担任同一职类更高职等的职位或离职。

(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

#### 长期任用

(a) 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)(二)提出的因不称职而终止长期任用的建议；

(二) 不得根据工作人员条例 9.3(a)(三)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)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。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的国籍。

(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 13.3

#### 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 30 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)不适用于无限期任用。

#### **细则 13.4**

##### **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工作人员细则 9.5(退休)规定的正常退休年龄既得权利。

(b) 有意行使上文(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 个日历日出具书面通知。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 13.5**

##### **应计养恤金薪酬数额既得权利**

2019 年 1 月 1 日订正共同工作人员薪金税率表生效后，如工作人员的应计养恤金薪酬数额将降低，应保护其应计养恤金薪酬数额。

#### **细则 13.6**

##### **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(离职回国补助金)有资格获得离职回国补助金但根据工作人员细则 9.12(离职回国补助金)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。

## 《工作人员条例》附件

### 附件一

#### 薪级表和有关规定

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 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。
3. 除本附件第 6 段所规定者外，专业及以上职类工作人员的薪级表见本附件。
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。
6. 秘书长应制定专为短期特派任务、会议或其他短期工作雇用的人员、顾问、外勤事务人员和技术援助专家所应支领的数额。
7. 秘书长应制定一般事务及有关职类的工作人员薪级表，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级表中。
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。
9. 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。
10. 未经批准的缺勤期间，工作人员不得支领薪金，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。

## 专业及以上职类工作人员薪级表分列年薪毛额及扣除工作人员薪金税后的净额

2023年1月1日起生效<sup>a</sup>

(美元)

职等		职档															
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三			
副秘书长	毛额	<b>212 632</b>															
	净额	155 837															
助理秘书长	毛额	<b>193 080</b>															
	净额	142 933															
D-2	毛额	<b>154 212</b>	<b>157 747</b>	<b>161 282</b>	<b>164 820</b>	<b>168 359</b>	<b>171 895</b>	<b>175 429</b>	<b>178 968</b>	<b>182 503</b>	<b>186 038</b>						
	净额	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285						
D-1	毛额	<b>137 890</b>	<b>140 817</b>	<b>143 750</b>	<b>146 680</b>	<b>149 599</b>	<b>152 683</b>	<b>155 789</b>	<b>158 889</b>	<b>161 998</b>	<b>165 102</b>	<b>168 206</b>	<b>171 308</b>	<b>174 415</b>			
	净额	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614			
P-5	毛额	<b>118 901</b>	<b>121 393</b>	<b>123 886</b>	<b>126 866</b>	<b>131 353</b>	<b>133 847</b>	<b>136 336</b>	<b>138 827</b>	<b>138 827</b>	<b>141 316</b>	<b>143 809</b>	<b>146 294</b>	<b>148 790</b>			
	净额	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653			
P-4	毛额	<b>97 139</b>	<b>99 353</b>	<b>101 701</b>	<b>104 104</b>	<b>106 507</b>	<b>108 910</b>	<b>111 317</b>	<b>113 720</b>	<b>116 123</b>	<b>118 523</b>	<b>120 931</b>	<b>123 329</b>	<b>125 733</b>			
	净额	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513			
P-3	毛额	<b>79 764</b>	<b>81 813</b>	<b>83 863</b>	<b>85 909</b>	<b>87 961</b>	<b>90 008</b>	<b>92 057</b>	<b>94 108</b>	<b>96 155</b>	<b>98 203</b>	<b>100 279</b>	<b>102 501</b>	<b>104 727</b>			
	净额	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809			
P-2	毛额	<b>61 680</b>	<b>63 512</b>	<b>65 343</b>	<b>67 175</b>	<b>69 011</b>	<b>70 845</b>	<b>72 680</b>	<b>74 507</b>	<b>76 341</b>	<b>78 172</b>	<b>80 005</b>	<b>81 842</b>	<b>83 672</b>			
	净额	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091			
P-1	毛额	<b>47 471</b>	<b>48 896</b>	<b>50 349</b>	<b>51 905</b>	<b>53 459</b>	<b>55 017</b>	<b>56 570</b>	<b>58 128</b>	<b>59 682</b>	<b>61 239</b>	<b>62 793</b>	<b>64 347</b>	<b>65 904</b>			
	净额	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587			

<sup>a</sup> 在同一职等内，每提升一个职档所需时间通常为一年。每个职等内阴影部分所示各职档则需在先前一个职档任满两年。

2023年1月1日起，专业及以上职类工作人员的薪金数额高于统一薪级表所示其职等最高薪金数额时的薪酬保护措施年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的净额

2023年1月1日生效

(美元)

职等		薪酬保护措施 1	薪酬保护措施 2
P-4	毛额	<b>128 140</b>	<b>130 544</b>
	净额	99 198	100 881
P-3	毛额	<b>106 950</b>	<b>109 173</b>
	净额	84 365	85 921
P-2	毛额	<b>85 504</b>	—
	净额	68 483	—
P-1	毛额	<b>67 458</b>	—
	净额	54 768	—

## 附件二

### 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。

## 附件三

## 终止任用偿金

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		
	六个月以上的临时任用	定期任用	连续任用
不满 1 年 . . . . .	按任期未满部分每月一周计算，但最少支付六周的补偿金，最多支付三个月的补偿金	按任期未满部分每月一周计算，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
1 . . . . .			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，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，除被开除者外，可由秘书长斟酌支付终止任用偿金，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) 被开除工作人员；
- (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偿金，应按照该项规定支付。

## 附件四

## 离职回国补助金

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。但被开除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，才有资格领取离职回国补助金。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	工作人员离职时无配偶或受扶养子女		
	工作人员离职时有配偶或受扶养子女	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

## 《工作人员细则》附录

## 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级表和应计养恤金薪酬

## 专业及以上职类工作人员应计养恤金薪酬

2023年2月1日起生效

(美元)

职等	职档												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长	373 673												
助理秘书长	346 919												
D-2	283 883	289 812	295 745	301 681	307 620	313 554	319 485	325 417	331 351	337 282			
D-1	255 267	260 477	265 692	270 905	276 103	281 317	286 530	291 731	296 949	302 155	307 365	312 570	317 781
P-5	221 471	225 903	230 340	234 766	239 203	243 629	248 070	252 499	256 930	261 363	265 796	270 222	274 660
P-4	182 591	186 808	191 026	195 246	199 464	203 690	207 973	212 251	216 525	220 799	225 085	229 351	233 631
P-3	149 558	153 389	157 295	161 195	165 101	169 004	172 906	176 817	180 716	184 618	188 528	192 429	196 338
P-2	116 030	119 429	122 824	126 220	129 620	133 022	136 421	139 812	143 212	146 606	150 001	153 441	156 928
P-1	89 733	92 504	95 274	98 047	100 814	103 678	106 560	109 444	112 328	115 213	118 094	120 973	123 859

## 外勤事务职类工作人员薪级表，年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的净额

2023年1月1日起生效

(美元)

职等		职档												
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
									*	*	*	*	*	*
FS-7	毛额	96 549	98 886	101 326	103 849	106 379	108 910	111 446	113 971	116 607	119 036	121 569	124 103	126 640
	净额	76 877	78 653	80 428	82 194	83 965	85 737	87 512	89 280	91 055	92 825	94 598	96 372	98 148
									*	*	*	*	*	*
FS-6	毛额	80 293	82 437	84 583	86 725	88 864	91 009	93 153	95 308	97 445	99 588	101 884	104 210	106 534
	净额	64 523	66 152	67 783	69 411	71 037	72 667	74 296	75 934	77 558	79 187	80 819	82 447	84 074
									*	*	*	*	*	*
FS-5	毛额	69 047	70 872	72 704	74 529	76 362	78 192	80 024	81 851	83 686	85 512	87 342	89 172	91 000
	净额	55 976	57 363	58 755	60 142	61 535	62 926	64 318	65 707	67 101	68 489	69 880	71 271	72 660
									*	*	*	*	*	*
FS-4	毛额	60 497	62 025	63 543	65 057	66 576	68 093	69 609	71 133	72 649	74 170	75 688	77 157	78 725
	净额	49 478	50 639	51 793	52 943	54 098	55 251	56 403	57 561	58 713	59 869	61 023	62 139	63 331
									*	*	*	*	*	*
FS-3	毛额	53 029	54 328	55 616	56 904	58 193	59 491	60 780	62 071	63 366	64 649	65 939	67 236	68 529
	净额	43 802	44 789	45 768	46 747	47 727	48 713	49 693	50 674	51 658	52 633	53 614	54 599	55 582
									*	*	*	*	*	*
FS-2	毛额	46 889	47 935	48 980	50 026	51 170	52 307	53 399	54 589	55 732	56 872	58 012	59 149	60 288
	净额	38 918	39 786	40 653	41 520	42 389	43 253	44 083	44 988	45 856	46 723	47 589	48 453	49 319
									*	*	*	*	*	*
FS-1	毛额	41 742	42 661	43 576	44 494	45 411	46 336	47 254	48 167	49 089	50 008	51 008	52 007	53 009
	净额	34 646	35 409	36 168	36 930	37 691	38 459	39 221	39 979	40 744	41 506	42 266	43 025	43 787

\* 在同一职等内，每提升一个职档所需时间通常为一年，至职档七为止；自职档八起，则需在先前一个职档任满两年。

2023年1月1日起，外勤事务职类工作人员的薪金数额高于基薪/底薪表所示其职等最高薪金数额时的薪酬保护措施，年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的净额

2023年1月1日生效

(美元)

职等		薪酬保护措施 1	薪酬保护措施 2
FS-4	毛额	80 243	81 759
	净额	64 485	65 637
FS-3	毛额	69 820	71 108
	净额	56 563	57 542

## 外勤事务人员职类工作人员应计养恤金薪酬

2023年2月1日生效

(美元)

职等	职档												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
FS-7	181 465	185 918	190 366	194 793	199 237	203 690	208 201	212 697	217 209	221 712	226 219	230 730	235 241
FS-6	150 540	154 575	158 671	162 746	166 826	170 909	174 998	179 099	183 173	187 257	191 349	195 429	199 509
FS-5	129 690	133 075	136 466	139 851	143 249	146 642	150 036	153 461	156 955	160 439	163 925	167 414	170 889
FS-4	113 839	116 670	119 482	122 291	125 108	127 920	130 730	133 555	136 366	139 186	142 000	144 724	147 631
FS-3	100 052	102 402	104 788	107 179	109 569	111 972	114 360	116 756	119 157	121 534	123 930	126 329	128 730
FS-2	88 598	90 630	92 669	94 696	96 732	98 760	100 706	102 887	105 005	107 119	109 231	111 338	113 447
FS-1	78 584	80 373	82 154	83 940	85 724	87 524	89 310	91 088	92 879	94 663	96 449	98 230	100 014

## 受薪酬保护措施保护的工作人员应计养恤金薪酬

2023年2月1日生效

(美元)

职等	薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
P-4	237 912	242 190
P-3	200 237	204 158
P-2	160 422	—
P-1	126 740	—
FS-4	150 444	153 287
FS-3	131 119	133 511

## 附录 B

## 应领教育补助金

## 可受理费用

(a) 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。

## 2022 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)
0-13 224	86
13 225-19 836	81
19 837-26 448	76
26 449-33 060	71
33 061-39 672	66
39 673-46 284	61
46 285 及以上	—

(b) 除报销可受理费用外，应向在国际公务员制度委员会定为 A 至 E 类的工作地点工作、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 5 300 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。

(c) 对于在国际公务员制度委员会定为 A 至 E 类的工作地点工作、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

(d) 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(a)段内滑动表最高档上限。

(e) 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(a)段内滑动表最高档上限再加相当于一笔总付寄宿补助的 5 300 美元。

## 附录 C

### 关于兵役的办法

(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无薪特别假。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无薪特别假的工作人员，应保留在无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(c)时，与奉召服兵役有关的无薪特别假期间应计入核算的年资中。

(f) 因奉召服兵役而请无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，秘书长应根据具体实际情况，确定应否继续准请无薪特别假和应否保留复职权利。

(h) 如工作人员的无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无薪特别假期间，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无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。

## 附录 D

### 因执行联合国公务而死亡、受伤或患病的赔偿细则

#### 第一节

#### 范围和一般规定

##### 第 1.1 条

##### 目的和范围

本细则对因执行联合国公务而死亡、受伤或患病的赔偿作出如下规定。赔偿应根据本细则所载条款和条件，仅向工作人员及其受扶养人提供。

##### 第 1.2 条

##### 补救措施的排他性；不转让

本细则规定的赔偿或其他形式的补救是因公死亡、受伤或患病的唯一补救。对于本细则规定以外的因公死亡、受伤或患病，联合国不接受、不考虑、也不提供赔偿或补助。除下文述及的情况外，不得向第三方转让赔偿和权利。

##### 第 1.3 条

##### 术语

下列术语适用于本细则的目的：

(a) 求偿人：按照本细则提出索偿的工作人员或下文界定的受扶养人。

(b) 受扶养人：《工作人员细则》所述配偶、受扶养子女或二级受扶养人。应向受扶养子女或二级受扶养兄弟姐妹支付的赔偿金或抚恤金，在该受扶养子女或二级受扶养兄弟姐妹年满 18 岁的当天，或在大学或同类学院全时就读的受扶养子女或二级受扶养兄弟姐妹年满 21 岁的当天停止支付。如果并且只要受扶养子女或二级受扶养兄弟姐妹有终身残疾或预计在一个时期内长期残疾而不能从事有酬职业，这一限制则不适用。

(c) 未成年人：未满 18 岁者，或者，如果居住国法定成年年龄低于 18 岁，则指未满居住国法定成年年龄者。

(d) 患病：经主管当局授权行医的医生证实健康状况恶化。

(e) 受伤：经主管当局授权行医的医生证实受到生理损伤。

(f) 事件：索偿所依据的造成死亡、受伤或患病的事件。

(g) 通勤：用合理交通工具在住所地点与工作地点之间以时间或行程意义上的直接路线旅行。直接路线应起止于指定工作地点的联合国房地或房地产界线或工作人员住所房地产界线，而不故意偏离该路线。工作人员住所包括院落、草坪、车道、车库、楼梯、入口、电梯、地下室、走廊或共用区域。

(h) 合理交通工具：适当情形下被普遍接受的交通工具。为本细则目的，特别危险的交通工具不视为合理交通工具。

(i) 因公死亡、受伤或患病：在本细则所述条款和条件下，直接因执行联合国公务而发生的死亡、受伤或患病。

(j) 应计养恤金薪酬：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。如果工作人员在死亡、受伤或患病当日不是养恤基金参与人，其应计养恤金薪酬应为假设该工作人员是参与人的情况下在该日期的应计养恤金薪酬。

(k) 最后应计养恤金薪酬：发生下列情况时的应计养恤金薪酬：(一) 造成永久外形毁损或永久功能丧失的事件；(二) 因完全残疾而离职；(三) 如发生死亡则为死亡日期。如果工作人员在死亡、受伤或患病当日不是养恤基金参与人，其薪酬应为假设该工作人员是参与人的情况下在该日期的应计养恤金薪酬。

(l) 联合国合办工作人员养恤基金福利：养恤基金福利的定义载于下文第 3.7 条(与联合国合办工作人员养恤基金的福利关系)。

(m) 一笔总付：一次性支付赔偿金。

(n) 既有伤病：在造成因公死亡、受伤或患病事件发生以前已有的患病、受伤或损伤。

(o) 完全残疾：因公造成可能长期或永久受伤或患病，导致求偿人丧失符合其合理能力状况的继续工作能力。所造成的能力丧失必须由秘书长根据《工作人员细则》确定对求偿人的实际收入有严重不利影响。根据《工作人员细则》对完全残疾状况进行确定应独立于根据《联合国合办工作人员养恤基金条例》对残疾状况作出的认定。

#### 第 1.4 条

##### 索偿咨询委员会

(a) 秘书长设立了索偿咨询委员会，负责审议由因公死亡、受伤或患病引起的索偿并向秘书长提出建议。

(b) 索偿咨询委员会可采取其认为履行本条所述职能所需要的程序，但在出现矛盾时应适用本细则。

(c) 索偿咨询委员会的组成：

(一) 表决成员：

a. 秘书长指派的三名行政当局代表；

b. 秘书长根据工作人员代表机构的推荐指派的三名工作人员代表；

(二) 当然成员：

a. 秘书长可指派秘书处法律事务厅和医务司的代表担任当然成员。联合国合办工作人员养恤基金的首席养恤金行政管理执行官可指派养恤基金的代表担任当然成员；

b. 当然成员应以顾问身份参加索偿咨询委员会，就涉及各自部门的细则的解释和问题向索偿咨询委员会提供指导。

### 第 1.5 条

#### 索偿咨询委员会秘书

(a) 索偿咨询委员会秘书应由秘书长或其他受权官员指定。秘书不得同时担任索偿咨询委员会成员。

(b) 索偿咨询委员会秘书负责将根据本细则提交的索偿备妥，供索偿咨询委员会或受权考量最低限度索偿的官员根据下文第 1.6 条的规定进行考量。秘书在根据本细则履行其职能和责任时，将从适当的来源寻找充分和相关的书面证据。

### 第 1.6 条

#### 最低限度索偿

如果确定：(a) 索偿要求联合国承担的潜在累计费用低于秘书长或受权官员确定的数额；(b) 索偿只是为报销医疗费、丧葬费、永久外形毁损或功能丧失赔偿或准予积存病假，受权考量这类最低限度索偿的官员可对索偿的可偿性作出确定，无需索偿咨询委员会审议。如果受权考量最低限度索偿的官员对索偿作出了确定，而该索偿后来又超过最低限度索偿数额，该索偿则应提交索偿咨询委员会重新审议。

### 第 1.7 条

#### 医务司的作用

(a) 医务司对索偿作出医疗鉴定，供索偿咨询委员会或受权考量最低限度索偿的官员进行考量。这类鉴定可包括：

- (一) 死亡、受伤或患病是否与某一事件有直接因果关系；
- (二) 死亡、受伤或患病是否与执行公务有直接因果关系；
- (三) 治疗或服务是否与因公受伤或患病有直接关系；
- (四) 治疗或服务对于该伤病的治疗是否有合理必要；
- (五) 医疗费用相对于所提供的治疗或服务是否合理；
- (六) 缺勤是否与因公受伤或患病有直接关系；
- (七) 为鉴定功能永久丧失，求偿人是否已达到最大程度的医疗改善；
- (八) 永久外形毁损或功能丧失；
- (九) 完全残疾。

(b) 根据工作人员细则 6.2(h)，为澄清与根据本条所作确定有关的调查结果或对索偿作出的进一步评估，可要求工作人员进行体检，由联合国医务主任指定的医务人员执行，费用由本组织承担。还可要求工作人员提供与根据本条所进行的确定有关的其他资料。

## 第 1.8 条

### 求偿人的一般义务

- (a) 求偿人必须依照本细则提供充分证明索偿理由的必要证据。
- (b) 求偿人必须充分和及时遵守联合国根据本细则第四节就索偿或为追回第三方付款提出的任何要求。
- (c) 根据下文第 3.8 条，如果求偿人可能有资格为索偿所依据的因公死亡、受伤或患病获得政府、机构、行业或其他劳工赔偿计划或保险的任何赔偿，求偿人必须告知索偿咨询委员会。
- (d) 如果发生与索偿有关的任何变化，包括病情的变化，求偿人必须告知索偿咨询委员会秘书。
- (e) 求偿人应按要求定期提供仍有资格领取本细则规定的定期赔偿金的证明。

## 第 1.9 条

### 欺诈、虚报和漏报重要事实

- (a) 求偿人提交的呈件或索偿中如有欺诈或重大虚报或遗漏重要事实，则应驳回该求偿人就有关事件提出的所有索偿，终止就索偿应向求偿人支付的所有赔偿或福利，并追回就索偿支付的所有款项。
- (b) 此种索偿若由工作人员提出，可能构成《工作人员细则》第十章规定的的不当行为，并可能导致纪律措施。

## 第二节

### 给偿要求和条件

#### 第 2.1 条

##### 提交索偿的程序要求

##### 通知

- (a) 事件发生后，求偿人应在切实可行的情况下尽快向相关人力资源干事或执行干事或行政干事书面提交下列资料：
  - (一) 工作人员和求偿人姓名、地址及工作人员身份识别号码；
  - (二) 死亡日期或受伤或患病的初始日期或诊断日期；
  - (三) 事件描述，包括日期、时间和地点。

##### 索偿

- (b) 求偿人应按下文第 2.1(c)条规定，在相关日期一年内提交经签名的索偿咨询委员会索偿表以及适用的下列资料：
  - (一) 受伤或患病索偿：**a.** 受伤或患病情况说明；**b.** 关于受伤或患病与事件之间关系的说明；**c.** 诊断书；**d.** 预后。这些资料必须由工作人员的医生书面提供。求偿人还必须提交所有相关医疗检测的结果；

- (二) 医疗费报销索偿：a. 完整填写的索偿咨询委员会医疗费索偿表；b. 所有相关医疗账单；c. 账单付款证明。

所有必要表格和证明文件均可通过国内邮递服务或其他国际递送服务递交，也可通过电子方式，用电子邮件或其他指定工具递交，只有在实际收到时才被视为收到。

### 有效日期

- (c) 提交上述必要表格和证明文件的时限将根据以下情况确定：

(一) 受伤或患病：事件日期应为事件发生日期或暴露于风险期间。如果立即出现明显症状，事件日期应为事件发生日期，或者应为工作人员意识到或按理应该意识到受伤或患病的日期，以较早者为准；

(二) 死亡：死亡日期应以正式核发的死亡证明书为准。

(d) 申请人是否遵守了提交索偿的时限或其他这类程序要求，应由索偿咨询委员会或授权考量最低限度索偿的官员确定。

(e) 在例外情况下，如果求偿人证明延误是因丧失行为能力所致，索偿咨询委员会或授权考量最低限度索偿的官员经过与医务司协商，可对提交索偿的最后期限、包括提交所有必要证明文件的最后期限给予豁免。如果给予豁免，则从丧失行为能力状况终止日期起，必须在上文第 2.1(b)条规定的最后期限内提交索偿。

## 第 2.2 条

### 获偿资格

(a) 索偿所依据的死亡、受伤和患病状况必须依照下文第 2.2(d)条评估为因公所致，才有资格获得本细则规定的赔偿。

(b) 索偿咨询委员会将评估死亡、受伤或患病是否为因公所致，并向秘书长提出关于索偿的建议。最低限度索偿由授权考量最低限度索偿的官员评估死亡、受伤和或患病是否为因公所致，并代表秘书长对索偿作出裁定。

(c) 评估应以求偿人提交的资料为依据，并且酌情考虑医务司的建议、索偿咨询委员会当然成员的技术咨询意见以及其他任何相关文件或其他证据。

### 因公死亡、受伤或患病

(d) 如果死亡、受伤或患病直接归因于执行联合国公务，即发生在从事执行公务的必要活动期间和必要地点，则为因公所致。

(一) 发生在联合国房地的事件：如果事件发生在联合国房地，所造成的受伤、患病或死亡可能是因公所致，除非事件发生时该工作人员是在从事其公务范围以外的活动；

(二) 发生在联合国房地以外的事件：如果事件发生在联合国房地以外，而事件造成的受伤、患病或死亡如果不是因为执行公务就不会发生，并且是在以下任何一种情形下发生，则受伤、患病或死亡可能是因公所致：

- a. 在适当授权的公务差旅期间，但须符合下文第 2.3(a)(三)条规定；

b. 在工作人员进行上文第 1.3 条界定的通勤过程中；

c. 在工作人员进行执行公务所需要的其他直接路线旅行或位于执行公务所要求的地点时。

(三) 在以下各类公务差旅期间发生的事件，只有发生在适用旅行核准书和行程安排所指定的出发地与目的地之间的旅行期间，才有可能是因公所致：

- a. 回籍假旅行；
- b. 休养假旅行；
- c. 探亲假旅行；
- d. 代替子女旅行的教育补助金探亲旅行；
- e. 与以前发生的因公受伤或患病无关的医疗后送旅行；
- f. 在工作人员请求下赴其母国的医疗后送。

(四) 特别危险：如果工作人员因公前往或被派往经授权的联合国安保和安全官员记录和处理中的特别危险地区，并且这些危险直接造成了根源事件的发生，则死亡、受伤或患病可能是因公所致。

#### 既有伤病加剧

(e) 以既有伤病加剧为全部或部分理由的索偿不得获偿，除非病情加剧是因公所致，并且仅按伤病中被视为因公所致的比例给予赔偿。

#### 第 2.3 条

##### 排除在外的索偿

(a) 明确排除在秘书长规定条件之外的补偿，或出于但不限于下列原因直接造成的死亡、受伤或患病的索偿，依照本细则，均不得赔偿：

(一) 工作人员的不当行为、鲁莽行为或严重疏忽，包括但不限于有意给自己或他人造成伤害或死亡的行为或不行为；

(二) 工作人员无视已向其提供或合理备取的安全指示；

(三) 工作人员未使用联合国提供的适当安全装置或医疗预防法，除非并且仅限于即使使用这些装置或预防法，仍会发生死亡、受伤或患病的情况；

(四) 工作人员采取肢体对抗或其他暴力，除非当时情况下工作人员为执行公务有这样做的合理必要；

(五) 与工作人员执行公务无关的伤病或其他因素，包括但不限于第 1.3 条界定的既有伤病。

#### 医疗装置损耗

(b) 假肢和助听器等医疗装置的正常损耗不得赔偿，除非是根据以前核准的索偿发给的装置。

### 第三节 赔偿

对于因公死亡、受伤或患病，将按下列规定给予求偿人赔偿，但不付利息；所有这类赔偿，包括调整数，只以美元计算。

#### 第 3.1 条 受伤或患病

如发生因公受伤或患病，应适用下列规定：

##### 费用

- (a) 联合国应支付医务司认为符合下列条件的所有医疗费：
  - (一) 与因公受伤或患病直接相关；
  - (二) 提供的治疗或服务有医疗上的合理必要；
  - (三) 提供的治疗或服务费用合理。

##### 病假

(b) 因公受伤或患病而获准的初次缺勤应计为工作人员根据工作人员细则 6.2 应享的病假福利，直至这些福利用尽或工作人员返回岗位。在符合所有规定的前提下，可适用第 3.9 条。

#### 第 3.2 条 完全残疾

如发生完全残疾，在根据上文第 3.1(b)条应享的病假福利用尽，而且根据适用的工作人员条例和细则应付的薪酬和津贴停发之后，工作人员应领取相当于其最后应计养恤金薪酬 66.66%的年偿金，如有受扶养子女，年偿金则为最后应计养恤金薪酬的 75%。年偿金应在残疾状况持续期间定期支付，而且不包括根据第 3.1(a)条在适用情况下应付的赔偿。

#### 第 3.3 条 死亡

如发生工作人员因公死亡，应适用下列规定：

##### 丧葬费

(a) 联合国应为遗体装殓和葬礼费用支付合理数额，但不得超过死亡时举行葬礼所在国家 G-2 第一职档应计养恤金月薪的三倍，如果没有适用于举行葬礼所在国家的应计养恤金薪酬比额表，则按纽约总部应计养恤金薪酬比额表计算。

##### 费用

(b) 联合国应支付在死亡日期和时间之前发生并经医务司认定符合下列条件的医疗费用：

- (一) 与因公受伤或患病直接相关；
- (二) 提供的治疗或服务有医疗上的合理必要；
- (三) 提供的治疗或服务费用合理。

#### 旅行和返国费用

(c) 合格家庭成员出席葬礼的旅行费用，或合格家庭成员或其他指定人员陪护去世工作人员遗体的费用，以及遗体返国费用，应按秘书长规定的条件承担。

### 第 3.4 条

#### 遗属

#### 最高赔偿

(a) 如发生工作人员因公死亡，联合国应向该工作人员的配偶或其他合格受扶养人支付下列赔偿金，但应付年偿金总额不得超过去世工作人员最后应计养恤金薪酬的 75%。

#### 配偶

(b) 配偶应领取定期支付的年偿金，数额相当于去世工作人员最后应计养恤金薪酬的 50%。如有多个配偶，年偿金应在配偶之间平分。一名配偶死亡后，其应得份额在其余配偶之间平分。

#### 受扶养子女

(c) (一) 每个受扶养子女均应按照下文第 3.5 条的规定领取定期支付的年偿金，数额相当于去世工作人员最后应计养恤金薪酬的 12.5%。如有两个或两个以上受扶养子女，应付年偿金不得超过第 3.4(a)条规定的最高数额，且应在受扶养子女之间平分；

(二) 如无未亡配偶，受扶养子女赔偿金则以如下办法取代第 3.4(c)(一)条规定的办法：领取按第 3.5 条的规定定期支付、相当于一个受扶养子女按第 3.4(b)条规定比例应得数额的年偿金，此外领取按第 3.5 条的规定定期支付、与所有其他受扶养子女按第 3.4(c)(一)条规定比例应得数额相等的年偿金。这些年偿金应在受扶养子女之间平分。

#### 二级受扶养人

(d) 如果既无配偶、也无受扶养子女，但有二级受扶养人，则应支付下列赔偿金：

- (一) 向受扶养父母定期支付年偿金，数额相当于去世工作人员最后应计养恤金薪酬的 50%；
- (二) 按照下文第 3.5 条的规定向受扶养兄弟姐妹定期支付年偿金，数额相当于去世工作人员最后应计养恤金薪酬的 12.5%。

### 第 3.5 条

#### 向未成年人付款

根据本细则向未成年人支付的任何赔偿金均应付给该未成年人的父母或法定监护人。所有这些赔偿金必须完全用于该未成年人的利益。

### 第 3.6 条

#### 永久外形毁损或功能丧失

(a) 如因公受伤或患病而致永久外形毁损或功能丧失，应向工作人员支付一笔总付赔偿金，数额计算如下：事件发生时该工作人员应计养恤金薪酬乘以三，再乘以按医务司核定准则确定的因公所致功能丧失程度的百分比。

(b) 无论工作地点，前一步计算所用的工作人员应计养恤金薪酬不得超过事件发生时适用的 P-4 第六职档应计养恤金薪酬，不得低于纽约总部 G-2 第一职档应计养恤金薪酬：

(一) 如果工作人员的应计养恤金薪酬超过 P-4 第六职档应计养恤金薪酬，则前一步计算所用的应计养恤金薪酬应为 P-4 第六职档应计养恤金薪酬；

(二) 如果工作人员的应计养恤金薪酬低于纽约总部 G-2 第一职档应计养恤金薪酬，则前一步计算所用的应计养恤金薪酬应为纽约总部 G-2 第一职档应计养恤金薪酬。

### 第 3.7 条

#### 与联合国合办工作人员养恤基金福利的关系

依照下文规定的赔偿是为了按如下规定补充《联合国合办工作人员养恤基金条例》规定的福利：

(a) 应按照上文第 3.2 或 3.4 条规定支付的赔偿金应减去求偿人按《联合国合办工作人员养恤基金条例》领取的残疾津贴或遗属抚恤金。按本细则所作的扣减绝对不能将应付赔偿金减至低于应付数额的 10%，同时要求在本细则和《养恤基金条例》两者规定下每年应付的总额绝对不能超过工作人员最后应计养恤金薪酬的 75%。

(b) 按本细则调整后，(一) 养恤基金福利与(二) 应按照上文第 3.2 和 3.4 条规定支付的赔偿金相加之和绝对不能超过工作人员最后应计养恤金薪酬的 75%。

(c) 如果养恤基金福利根据生活费用变动进行调整，则应按照上文第 3.2 和 3.4 条规定支付的赔偿金也应作相应调整。

### 第 3.8 条

#### 与非联合国赔偿的关系

(a) 在确定本细则下应付的赔偿数额时，应从该数额中减去求偿人有资格领取的任何政府、机构、行业或其他劳工赔偿计划赔偿数额，但不包括个人保险。

(b) 如果因公死亡、受伤或患病所涉医疗费用属于下列情况，则求偿人不应获得本细则规定的赔偿或报销：这些费用：

- (一) 已由或可由政府、机构、行业或其他劳工赔偿计划赔偿；或者
- (二) 已由健康保险或医疗保险报销。

(c) 如果求偿人可能有资格因索偿所依据的死亡、受伤或患病获得任何政府、机构、行业或其他劳工赔偿计划或保险的赔偿，求偿人应从速告知索偿咨询委员会。

### 第 3.9 条 与《工作人员细则》下其他福利的关系

#### 特别假

(a) 工作人员应享病假根据第 3.1(b)条用尽后，如果尚未从联合国离职，可按工作人员细则 5.5 休特别假。

#### 病假积存

(b) 病假积存是指准予使用已用于因公受伤或患病的全部或部分应享病假，可根据下列情况批准：

(一) 如果求偿人非因公受伤或患病经医务司核准病假，但已无足够的非因公受伤或患病应享病假，原因是先前因另一次根据本细则确认为因公所致的伤病使用了病假，为了保持该工作人员的全额支薪地位，可准予病假积存。病假积存最多不得超过先前另一次因公伤病所用的病假。已按工作人员细则 6.2(c)规定时限生效的病假不得积存；

(二) 正在被考虑能否根据《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 33(a)条领取残疾津贴的工作人员，如已用尽应享病假，为保持该工作人员的全额支薪地位，可准予病假积存。求偿人是否应该获得此种福利，应根据联合国既定程序和《联合国合办工作人员养恤基金条例》，与医务司协商确定。准予病假积存仅限于为保持全额支薪地位，直至工作人员的任用被终止或按《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 33(a)条的规定离职，除非在此期间按秘书长所定条件适用其他安排。

#### 回籍旅行

(c) 经医务司核证因公受伤或患病而至少 6 个月不能工作的工作人员，可申请按《工作人员细则》第七章(旅费和异地调动费)，为本人及合格受抚养人前往应享福利地点的旅行，以及工作人员返回岗位时本人及合格受抚养人的返程旅行领取特别旅行津贴。如果此种旅行是在工作人员按照工作人员细则 5.4 和《工作人员细则》第七章取得回籍假资格后 12 个月内开始或结束，则特别旅行津贴应被视为代替该工作人员的应享回籍假福利。如果工作人员不返回岗位，则特别旅行津贴应被视为代替《工作人员细则》第七章规定的离职旅行福利。

## 第四节 追回款项

### 第 4.1 条 向第三方索偿

#### 通知

(a) 凡申请按照本细则获得因公死亡、受伤或患病赔偿的申请者，必须将其已经或正在或打算今后向因公死亡、受伤或患病所涉第三方提出的索偿、要求或权利主张以书面形式尽早通知秘书长。

#### 权利转让

(b) 如果秘书长认为求偿人可对第三方，包括第三方承保人提出索偿、要求或权利主张，以获得与因公死亡、受伤或患病相关的损害赔偿或其他付款，秘书长可要求求偿人将该索偿、要求或权利主张转让给联合国，由联合国代替求偿人提出或执行该索偿、要求或权利主张，以此作为准予向求偿人支付任何赔偿的条件。

#### 协助提出或执行索偿、要求或权利主张

(c) 如果联合国决定按照上文(b)款对第三方提出索偿、要求或权利主张，求偿人应向联合国提供一切必要协助与合作，以便提出或执行索偿、要求或权利主张，包括参与任何诉讼或程序。

#### 达成和解

(d) 联合国有权按照其认为合理的条款和条件就根据上文(b)款对第三方提出的任何索偿、要求或权利主张达成和解。已按(b)款转让索偿、要求或权利主张的求偿人应向联合国提供达成和解所需要的一切协助，包括但不限于参与任何和解办法谈判和签署与和解有关的所有文件。未经联合国书面明确同意，求偿人在任何情况下均不得与第三方就任何索偿、要求或诉讼达成和解。

#### 收益

(e) 如果因根据上文(b)至(d)款进行诉讼、程序或达成和解而从第三方收到赔偿或收益，这些赔偿或收益应该用于：

- (一) 第一，全额支付诉讼、程序或和解费用，包括合理的律师费；
- (二) 第二，向联合国偿还根据本细则给予求偿人的任何赔偿；
- (三) 第三，将剩余数额付给求偿人。

#### 未来索偿

(f) 求偿人今后根据本细则可能有权领取的任何赔偿数额应首先用于抵销求偿人已根据上文(e)款第(三)项领取的任何款额。

## 第 4.2 条 追回多付款

(a) 如果联合国向求偿人支付了超出本细则规定应付赔偿的数额，联合国将通知求偿人多付款额并要求退还。

(b) 如果无法立即全部退还，将从今后根据本细则应向求偿人定期支付的任何赔偿金中扣减 20%，直至多付款额已全部退还。根据本细则支付的一笔总付款额如果无法全部立即退还，秘书长将要求通过、但不限于以下方式追回：从今后根据本细则应向求偿人支付的任何一笔总付赔偿金中扣减多付的全部数额。

## 第五节 复议、复核和上诉

### 第 5.1 条 对医疗鉴定的复议

如果求偿人希望对根据本细则作出的索偿裁定提出质疑，而该裁定是依据医务司或联合国医务主任的医疗鉴定，求偿人应请求由一个技术机构按照秘书长所定条件对医疗鉴定进行复议。

### 第 5.2 条 对行政决定的复核与上诉

如果求偿人希望对根据本细则作出的裁定提出质疑，而该裁定的依据涉及医疗鉴定以外的因素，求偿人应按照工作人员细则 11.2 向秘书长书面提出管理当局评价申请。

### 第 5.3 条 重开索偿

根据本细则提出的索偿如果符合下列一项或多项条件，可应求偿人书面请求或在秘书长提议下重新开案：

(a) 发现新的重大证据，可能对下列事项产生重大影响：

- (一) 关于死亡、受伤或患病是否因公务所致的断定；或
- (二) 相关的医疗鉴定；

(b) 工作人员的状况恶化或改善，而这种恶化或改善与因公受伤或患病直接相关，因此可能应追加赔偿，或应减少或取消补偿；

(c) 联合国在处理索偿时出现重大错误，影响了处理决定。

按照上述规定重开的任何索偿均应依照本细则考量。秘书长和求偿人应受先前所作裁定约束，除非重大证据或重大错误使先前的裁定失去依据或引起重大疑问。

## 第六节 过渡措施

### 第 6.1 条 过渡措施

(a) 就本订正细则生效后发生的事件提出的索偿将适用本订正细则。

(b) 就本订正细则生效前发生的事件提出的索偿将适用以前适用的细则，但继续支付前第 10.2 条规定的未亡配偶年偿金的条件是未亡配偶在本订正细则生效前未再婚。

23-12028 (C) 270623 290623

