



联合国工业发展组织

Distr.: General  
14 October 2014  
Chinese  
Original: English

工业发展理事会  
第四十二届会议  
2014年11月25日至27日，维也纳  
临时议程项目11  
人事事项

## 人事事项

### 总干事的报告

依照工作人员条例 13.3 和 13.4，本文件介绍秘书处内人事相关事项、共同制度的动态和对工作人员细则和条例的修正。本报告对《工发组织 2013 年年度报告》（IDB.42/2，第 1 章，以及附件(i)和(j)）以及“工发组织为落实战略指导文件所载有关管理标准的建议而采取的行动”报告（IDB.42/16，第五节，人力资源管理）提供的资料作了补充。

为节约起见，本文件仅作少量印发。敬请各位代表自带所发文件与会。

V.14-06397 (C) GH 131014 171014



请回收 A recycling symbol consisting of three chasing arrows forming a triangle.

## 目录

	页次
一. 人事相关事项的动态 .....	3
二. 共同制度的动态 .....	3
三. 与工作人员细则有关的事项 .....	6
四. 需请理事会采取的行动 .....	7
附件	
一. 工作人员条例附件二 — 教育补助金和特别教育补助金数额 .....	8
二. 工作人员条例附表 — 专业及以上职类薪资表 .....	9
三. 工作人员细则附录 A — 一般事务人员职类工作人员薪资表 .....	10
四. 工作人员细则附录 E — 教育补助金 .....	11
五. 工作人员细则 103.10 — 定期任用 .....	15

## 一. 人事相关事项的动态

1. 《工发组织 2013 年年度报告》(IDB.42/2) 第 1 章以及附件报告了人力资源管理和工作人员领域几个主要的状况和成绩指标。这些指标包括：(a)国际征聘和当地征聘工作人员和个人服务协议持有者人数；(b)国际征聘和当地征聘工作人员按工作人员细则号编、级别、性别和工作地点细分情况；(c)国际征聘和当地征聘个人服务协议持有者按性别和工作地点细分情况；(d)培训和课程细分情况；(e)工发组织外地代表；(f)个人服务协议合同按国籍和国家分组合细分情况；(g)工作人员绩效管理制度的结果和其他信息。
2. IDB.42/16 号文件(第五节)报告人力资源管理问题的补充信息，包括但不限于继任规划、地域平衡、性别平衡和过去五年工发组织总体人员配置包括高级别人员配置水平变动情况。
3. 除上述报告外，理事会似宜注意下列最新情况和动态。
4. 截至 2014 年 9 月 2 日，工发组织工作人员和个人服务协议持有者总数为 1,958 人，其中包括 264 名国际征聘工作人员，412 名当地征聘工作人员，379 名国际征聘个人服务协议持有者和 903 名当地征聘个人服务协议持有者。在工发组织整个工作人员队伍中妇女占 37.44%，在国际征聘工作人员中占 32.95%，在当地征聘工作人员中占 51.46%。
5. 鉴于工作人员流动、自然减员导致的工作人员离职和其他空缺，工发组织实施了工作人员配置方案，其中涉及在今年底之前刊载公告，内部征聘或外部征聘大约 100 个预算员额，包括司长、专业人员、国家干事和一般事务类别，既有总部的，也有外地的。相关空缺公告将提供给各成员国。在必须进行外部征聘的情况下，任用会考虑到预算限制。
6. 实施了新工作人员绩效管理系统的第二个完整周期，考察 2013 年工作人员的绩效，其结果是合格率达到 94%。

## 二. 共同制度的动态

7. 本报告还向理事会通报国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)最近作出的任何决定以及联合国大会通过的与工发组织有关的建议。依照工作人员条例 13.3，总干事有权在大会核准的预算水平范围内对工作人员条例的附表和附件作出适当的修正，以便使其与联合国大会根据公务员制度委员会的建议而可能作出的任何相关决定保持一致。遵照上述条例，总干事每年向理事会报告一次此类修正的情况。

### 在职工作人员法定离职年龄

8. 大会在第十五届会议上决定核准对工作人员条例 10.2 的修正，从而将 2014 年 1 月 1 日及以后任用的工作人员的法定离职年龄定为 65 岁(GC.15/Dec.19 号决定)。关于在职工作人员，秘书处向理事会第四十一届会议通报(IDB.41/9)

称，联合国大会欢迎公务员制度委员会对在职工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁的影响进行战略审查，并请联合国大会第六十八届会议审议所述审查的结果。

9. 2013 年 7 月 22 日至 8 月 2 日进行了所要求的审查，并向公务员制度委员会作了介绍。其中包括介绍一些国家政府、私营部门公司和国际组织的做法以及对各种人力资源政策的预期影响。在审议提出的所有问题之后，公务员制度委员会决定向联合国大会建议将在职工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁。为使各组织有时间落实这项变革，公务员制度委员会建议生效日期为 2016 年 1 月 1 日，一项理解是该决定不影响在职工作人员的既得权利。

10. 联合国大会在 2013 年 12 月 27 日第 68/253 号决议中决定推迟就公务员制度委员会的建议作出决定，但不影响其拟议时间框架。联合国大会还请委员会与所有相关利益攸关方协商，进一步分析该建议的通过会如何影响联合国共同制度范围内的工作人员队伍和继任规划框架以及包括绩效管理和考绩、年轻化、性别平衡和公平地域代表性在内的所有相关人力资源管理政策。联合国大会请公务员制度委员会向该大会第六十九届会议报告进一步分析的情况。

### 全面审查整套报酬办法

11. 理事会在 IDB.41/Dec.15 号决定中注意到公务员制度委员会对整套报酬办法进行全面审查的决定。理事会在 IDB.41/Dec.12 号决定中申明其以下理解，即总干事将促请公务员制度委员会在所述审查中考虑到工发组织及其成员国的财务状况，并将强调这一审查的结果对工发组织的重要性。理事会还请总干事通过现有通信渠道使成员国随时了解这一事项。

12. 总干事在 2013 年 10 月 24 日致公务员制度委员会主席的信函中已向该委员会正式通报了 IDB.41/Dec.12 号决定。总干事除其他以外指出，审查整套报酬办法是一项重要而艰巨的任务。工发组织作为一个知识型组织，需要吸引和留住具有适当资格的工作人员以履行其在全球范围的任务授权，需要可流动、有能力并且愿意在各种艰苦程度工作地点有效开展工作的人员。

13. 联合国大会在 2013 年 12 月 27 日第 68/253 号决议中申明公务员制度委员会年度报告（A/68/30）第 31 段所列全面审查整套报酬办法的各项目标。因此，新的报酬办法应有助于履行各组织的任务授权，并且应当有竞争力、公正公平、透明、设计简单、易于管理，易于为工作人员和利益攸关方所理解、奖励优秀表现和管理不佳表现。联合国大会除其他以外请公务员制度委员会综合审查所有薪酬要素，以实现既定目标，并维护联合国共同制度各组织的核心价值。全面审查正在进行当中。

### 离职后医疗保险

14. 联合国大会在第 68/253 号决议中深表关切联合国系统内离职后医疗保险计划的长期可持续性，并为此邀请公务员制度委员会在其年度报告内审查医疗保

险费在联合国各组织与美国和非美国保险计划参与人之间的分摊问题。工发组织参加了一个机构间工作组，该工作组是为全面审查这件事而同时设立的。

#### 教育补助金和特别教育补助金数额

15. 工作人员条例附件二。联合国大会通过 2013 年 6 月 3 日第 67/257 号决议，核准自 2013 年 1 月 1 日起生效的工作人员所在工作地点没有教育机构或公务员制度委员会确认那里的教育机构不合适的 12 个国家或货币区的订正教育补助金数额。

16. 应享教育补助金增加的总体百分比与 2012-2013 和 2014-2015 两年期现行预算预留款相一致，可以为这些预留款顾及。本文件附件一列示这些订正数额，并以下划线表示。以前适用的数额置于方括号内。

#### 专业及以上职类薪资表

17. 工作人员条例附表一。联合国大会在 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号决议 LH 节中推出了基薪/底薪表的概念。该表是参照华盛顿特区比较公务员制度（美利坚合众国联邦公务员制度）的薪资表制定的。在对比联合国官员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应职位相应薪资的基础上，定期对薪资表进行调整。

18. 联合国大会在第 68/253 号决议中核准自 2014 年 1 月 1 日起实行本文件附件二所载订正专业及以上职类工作人员毛额和净额基薪/底薪表，该表体现了 0.19% 的增幅。

19. 订正薪资表在“不减/不增”基础上予以实施，即与此同时所有工作地点的工作地点差价调整乘数将相应降低。因此，除四舍五入带来的极小变化之外，薪酬净额将保持不变。2014 年 1 月 1 日或以后离职的合格工作人员离职补助金的某些项目将有所增加。现行预算预留款可顾及这些增加部分。

#### 子女和二级受抚养人津贴

20. 联合国大会在第 68/253 号决议中核准了公务员制度委员会的建议，即在公务员制度委员会在更广泛审查共同制度整套报酬办法的框架内审查现行方法的结果提交之前，将子女和二级受抚养人津贴维持在目前水平。

### 三. 与工作人员细则有关的事项

#### 一般事务人员职类工作人员薪资表

21. 工作人员细则附录 A。根据弗莱明原则，一般事务人员薪金和其他各种雇用条件应相当于工作地点最佳条件。公务员制度委员会目前进行当地薪金调查的方法即以此为基础，公务员制度委员会定期在所有总部和外地工作地点进行

当地薪金调查。在两次薪金调查之间的期间，一般事务人员的薪资表可作临时调整，这种调整应依据适当工资或价格指数的变动情况或各种指数综合变动的情况进行。

22. 设在维也纳国际中心的各组织根据官方公布的 2012 年 11 月至 2013 年 10 月期间当地消费价格指数和当地办公室工作人员工资指数的变动情况，一致认为应当于 2013 年 11 月 1 日再次对在维也纳任职一般事务人员薪资表作临时调整，订正薪资表应体现 2.11% 的增幅。

23. 总部一般事务人员职类薪金和相关一般人事费下增加的费用估计 2013 年余下时间内为 48,000 欧元（经常预算项下 38,000 欧元，业务预算项目下 10,000 欧元），每年约为 290,000 欧元（经常预算项下 230,000 欧元，业务预算项目下 60,000 欧元），这些费用可为现行预算预留款顾及。

24. 维也纳一般事务人员订正薪资表载于本文件附件三。

### 教育补助金

25. 工作人员细则附录 E。对附录 E 进行了修正，以反映如大会 2013 年 6 月 3 日第 67/257 号决议根据公务员制度委员会的建议所核准，自 2013 年 1 月 1 日所在学年起认可费用最高限额和实际支付教育机构费用最高补助金限额有某种程度的增加。

26. 经修正的条款载于本文件附件四。新的数额以下列线表示，旧的数额置于方括号内。

### 定期任用

27. 工作人员细则 103.10。对工作人员细则 103.10 进行了修正，以更新工发组织关于初次定期任用期限的政策并澄清关于试用期的相应规定。

28. 工作人员细则 103.10 经修订的条款载于本文件附件五。新的案文以下划线表示，删掉的案文置于方括号内。

## 四. 需请理事会采取的行动

29. 理事会似宜考虑通过下述决定草案：

“工业发展理事会，

(a) 注意到载于 IDB.42/17 号文件的信息；

(b) 还注意到在职工作人员法定离职年龄审查和国际公务员制度委员会对公共制度整套报酬办法的全面审查的动态，以及联合国大会深表关切联合国系统内离职后医疗保险计划的长期可持续性<sup>1</sup>；

<sup>1</sup> 大会 2013 年 12 月 27 日第 68/253 号决议。

(c) 又注意到联合国大会核准了公务员制度委员会关于将子女和二级受抚养人津贴维持在目前水平的建议<sup>2</sup>；

(d) 注意到对工作人员条例附件二和附表一、工作人员细则附录 A 和 E 的修正以及按照工作人员条例 13.4 对工作人员细则 103.10 的修正。”

---

<sup>2</sup> 同上。

## 附件一

## 工作人员条例附件二

## 教育补助金和特别教育补助金数额

条例 6.10(a)

每个子女每一学年应领补助金的数额应当为认可教育费用的最初[20,663]21,428 美元（在美利坚合众国的教育机构就学为[43,006]45,586 美元）的 75%，最高限额为[15,497]16,071 美元（美国为[32,255]34,190 美元）。若工作人员所在工作地点没有教育机构，或国际公务员制度委员会确认那里的教育机构不合适，中小学教育补助金数额应当为膳宿费的 100%，最高限额为[5,619]5,735 美元（美国为 [9,125]9,399 美元），加上每年不超过 [20,663]21,428 美元（美国为 [43,006]45,586 美元）的认可教育费用的 75%，每年最高补助额为[21,116]21,806 美元（美国为[41,380]43,589 美元）。但是，在以特定货币支付上述费用的地区，以这些货币计算的认可费用的最高限额应当为国际公务员制度委员会确定的数额。

条例 6.10(b)

伤残子女每人每年领取的补助金数额应当等于实际支付的教育费用，最高限额为[20,663]21,428 美元（美国为[43,006]45,586 美元）。但是，在以特定货币支付上述-费用的地区，以这些货币计算的认可费用的最高限额应当为国际公务员制度委员会确定的数额。



## 附件二

## 工作人员条例附表一

专业及以上职类薪资表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额  
(单位：美元)

自 2014 年 1 月 1 日起生效

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
级															
司长															
D-2 毛额	141 519	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810									
净额 D	112 309	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267									
净额 S	103 177	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360									
特等干事															
D-1 Gross	129 315	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414						
Net D	103 400	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790						
Net S	95 575	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844						
高等干事															
P-5 毛额	106 944	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852		
净额 D	87 069	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712		
净额 S	80 887	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167		
一等干事															
P-4 毛额	88 108	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	115 260	117 425
净额 D	72 605	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	93 140	94 720
净额 S	67 611	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	86 193	87 613
二等干事															
P-3 毛额	72 411	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	96 472	98 322
净额 D	60 205	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	79 213	80 674
净额 S	56 198	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	73 661	75 001
助理干事															
P-2 毛额	59 387	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597			
净额 D	49 916	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302			
净额 S	46 819	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968			
助理干事															
P-1 毛额	46 487	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537					
净额 D	39 514	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824					
净额 S	37 273	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643					

D=适用于有受抚养配偶或子女的工作人员的人数

S=适用于无受抚养配偶或子女的工作人员的人数

### 工作人员细则附录A

一般事务人员职类工作人员薪资表：年薪毛额、应计养恤金薪酬毛额和扣除工作人员薪金税后的薪资净额  
(单位：欧元)

自2013年11月1日起生效

		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二*
G-1	毛额	29 637	30 626	31 634	32 642	33 650	34 658	35 666	36 674	37 682	38 691	39 699	40 707
	应计养恤金薪酬毛额	29 108	30 080	31 051	32 022	32 993	33 964	34 936	35 908	36 879	37 850	38 822	39 792
	净额	23 423	24 169	24 915	25 661	26 407	27 153	27 899	28 645	29 391	30 137	30 883	31 629
G-2	毛额	34 572	35 741	36 909	38 078	39 247	40 416	41 585	42 754	43 923	45 092	46 339	47 593
	应计养恤金薪酬毛额	33 883	35 007	36 131	37 254	38 377	39 500	40 624	41 749	42 871	43 994	45 117	46 242
	净额	27 089	27 954	28 819	29 684	30 549	31 414	32 279	33 144	34 009	34 874	35 739	36 604
G-3	毛额	40 309	41 666	43 023	44 380	45 777	47 232	48 687	50 142	51 597	53 052	54 507	55 962
	应计养恤金薪酬毛额	39 400	40 704	42 006	43 309	44 613	45 916	47 219	48 522	49 824	51 175	52 530	53 888
	净额	31 335	32 339	33 343	34 347	35 351	36 355	37 359	38 363	39 367	40 371	41 375	42 379
G-4	毛额	47 096	48 778	50 461	52 143	53 826	55 509	57 191	58 874	60 557	62 239	63 922	65 604
	应计养恤金薪酬毛额	45 791	47 299	48 808	50 331	51 901	53 471	55 041	56 611	58 180	59 750	61 318	62 889
	净额	36 261	37 422	38 583	39 744	40 905	42 066	43 227	44 388	45 549	46 710	47 871	49 032
G-5	毛额	55 336	57 283	59 229	61 175	63 122	65 068	67 014	68 961	70 907	72 854	74 800	76 746
	应计养恤金薪酬毛额	53 318	55 131	56 945	58 759	60 573	62 386	64 200	66 013	67 827	69 640	71 455	73 268
	净额	41 947	43 290	44 633	45 976	47 319	48 662	50 005	51 348	52 691	54 034	55 377	56 720
G-6	毛额	64 890	67 139	69 388	71 638	73 887	76 136	78 386	80 635	82 884	85 133	87 383	89 632
	应计养恤金薪酬毛额	62 222	64 319	66 416	68 513	70 610	72 705	74 804	77 045	79 292	81 542	83 792	86 040
	净额	48 539	50 091	51 643	53 195	54 747	56 299	57 851	59 403	60 955	62 507	64 059	65 611
G-7	毛额	75 928	78 535	81 142	83 749	86 357	88 964	91 571	94 178	96 786	99 393	102 000	104 607
	应计养恤金薪酬毛额	72 518	74 950	77 558	80 162	82 768	85 374	87 981	90 586	93 192	95 798	98 403	101 008
	净额	56 155	57 954	59 753	61 552	63 351	65 150	66 949	68 748	70 547	72 346	74 145	75 944

\* 长期服务薪级

同一职等内从第十一级升至第十二级的资格标准如下：

(a) 工作人员应在联合国共同制度内至少服务了 20 年，在当前职等的第十一级至少服务了 5 年；

(b) 工作人员的服务应当合格。

语文津贴：第一种额外语文的津贴净额为每年 1,651 欧元，第二种额外语文的津贴为 825 欧元（列入应计养恤金薪酬）。

加薪：应在合格服务的基础上，每年在各职等内加薪。

非居民津贴：提供给 1983 年 9 月 1 日之前任命的符合条件的工作人员，每年净额为 1,889 欧元（列入应计养恤金薪酬），该日期后在维也纳服务的工作人员无津贴。

## 附件四

## 工作人员细则附录 E

## 教育补助金

## 定义

- (a) 就细则 106.17、细则 206.16 的规定和本附录而言：
- (一) “子女”是指一名工作人员的由其提供主要持续性支助的受扶养子女。“伤残子女”是指由于身体或心智上的伤残而无法在普通教育机构就学、因此为了能够充分融入社会而需要得到特别教育或培训的子女，或在普通教育机构就学时需要得到协助其克服伤残障碍的特别教育或培训的子女；
- (二) “本国”是指工作人员根据细则 107.03 或 207.02 享有回籍假的国家。如果父母两人均为合格的工作人员，“本国”是指父母双方中任何一方享有回籍假的国家；
- (三) “工作地点”是指工作人员工作所在地的国家，或不论国界如何均在每天上下班距离以内的地区。

补助金的支付

(b) 可以为每名子女按以下规定领取工作人员条例 6.10(a)所规定的教育补助金。但对以国际公务员制度委员会确定的特定货币支付的费用，应以这些货币计算下文各款所述最高数额。其中包括在美利坚合众国的教育机构就学的美元数额。

- (一) 在工作地点以外的教育机构就学的，补助金数额如下：

(A) 如教育机构提供子女的膳宿（食物和住宿），补助金应当为每年不超过[20,663]21,428 美元（美国为[43,006]45,586 美元）]的就学和膳宿费用的 75%，补助金的最高限额为每年 [15,497]16,071 美元（美国为 [32,255]34,190 美元）；

(B) 如教育机构不提供膳宿，补助金应当为[3,746]3,823 美元（美国为 [6,083]6,265 美元）加上每年不超过 [15,668]16,331 美元（美国为 [34,895]37,233 美元）]的就学费用的 75%，补助金的最高限额为每年 [15,497]16,071 美元（美国为 [32,255]34,190 美元）。

- (二) 在工作地点的教育机构就学的：

(A) 补助金数额应为每年不超过 [20,663]21,428 美元（美国为 [43,006]45,586 美元）]的就学费用的 75%，补助金的最高限额为每年 [15,497]16,071 美元(美国为[32,255]34,190 美元)；

(B) 如此种教育机构不在工作人员工作地点每日往返交通范围之内，且总干事——认为在该地区没有合适的教育机构，则补助金数额应按上述第(一)项列明的相同比率计算。

(C) 教育补助金应当从子女年满五周岁之后的学年起支付，或在子女满五周岁那个学年起支付，但须在该学年的第一学期满五周岁；

(D) 工作人员所在工作地点没有教育机构，或国际公务员制度委员会确认那里的教育机构不合适的，中小学教育补助金数额为膳宿费的 100%，最高限额为[5,619]5,735 美元（美国为[9,125]9,399 美元），加上每年不超过 [20,663]21,428 美元（美国为[43,006]45,586 美元）的认可就读费用的 75%，每年最高限额为[21,116]21,806 美元（美国为[41,380]43,589 美元）。

(c) 上文(b)段所指“求学费用”界定为报名、注册、学费、规定必备的课本、附加必修课和与教学大纲或课程直接有关的活动、考试和毕业证书等所需费用，但不包括文具、设备或校服、保险、体检、捐物和捐款或任何其他任择性费用。“求学费用”还可包括午餐费和每日集体交通费，如果这些是由学校或学校范围内提供的，而这些费用被列入学校提供的子女教育费账单。

(d) 若属下述情况则不支付补助金：

(一) 在幼儿园入托；

(二) 在工作地点的免费或只收象征性费用的学校求学；

(三) 参加函授课程，但经总干事认为最能代替在工作地点所无的某种学校全时求学的函授课程除外；

(四) 聘请私人教师授课，但下述情况除外：在工作地点教授原籍国语文，如果工作地点没有合适的教授该种语文的学校；教授工作地点语文，如果当地学校规定掌握当地语文为接受学生进入与其在其他地方所达到的年级相应的年级学习的先决条件；以及作为对正规的教学大纲的补充，就学校所开设的一门课程或学校课程中并没有包括但学生今后教育所需要的任何其他课程进行专门辅导的费用；

(五) 不需全时上学或子女因提供服务而获得报酬的职业训练或学徒训练。

(e) 补助金应支付到子女完成四年高等学校学习的那一学年的结束时为止，即便在三年以后获得一个学位。通常在子女年满 25 岁的学年以后即不再支付补助金。但如子女的教育因国民兵役、因病或因其他迫不得已的理由中断至少一学年时，合格期限应按中断期间相应延长。

(f) 求学期间不足一学年的三分之二时，该年度的补助金应为原来应付的补助金按求学期间与全学年的比例折付的数额。

(g) 工作人员的工作期间未包括整个学年时，该年度的补助金通常为原来应付的补助金按工作期间与全学年的比例折付的数额。

### 学习母语的学费

(h) 如工作人员的工作所在国的国语不同于其母语，其受扶养子女所在的当地学校以非其母语的语文授课，工作人员必须为该子女支付学习母语的学费，则可向该工作人员发给教育补助金。总干事将按个案情形决定是否应发给教育补助金，作为学习母语的学费。将公布并定期更新在总的最高限额 [15,497]16,071 美元（美国为 [32,255]34,190 美元）范围内学习母语的最低报销限额。

### 预支教育补助金

(i) 若有资格领取子女教育补助金的工作人员需在学年开始时缴纳全部或部分学费，可申请预支其所应得的教育补助金。所核准的任何预支额将被视为该工作人员的欠款，直至提供了应享待遇的证明予以注销或收回这笔款项。

### 旅行

(j) 工作人员因子女在教育机构求学而依照上文(b)(-)款或(b)(-) (B)款的规定领取教育补助金时，每学年可领取子女从教育机构到工作人员工作地点来回一次的旅费，但：

- (-) 如申请的旅行因工作人员或其受扶养人另经核准旅行的关系而在时间上不合理，或因申请的旅行期间短暂与所需费用不相称而不合理时，不得支付此种旅费；
- (-) 如求学期间不足一学年的三分之二或工作人员的工作期限不足一学年的三分之二，通常不支付旅费；
- (-) 交通费通常不得超过从工作人员本国到工作地点的来回旅费。

(k) 如工作人员在指定的工作地点服务，而该工作地点没有以该工作人员所希望的语文或文化传统教育其子女的合适教育机构，则在工作人员无权度回籍假的一年，可以支领这种旅费两次。

### 申请

(l) 申请教育补助金，应以书面提出，并附缴总干事认为满意的证明文件。

### 伤残子女特别教育补助金

(m) 各职类工作人员，不论是否在本国工作，只要任期在一年或一年以上或连续工作已满一年，都可以领取残疾子女特别教育补助金。

(n) 补助金数额应为每年实际支付 [20,663]21,428 美元（美国为 [43,006]45,586 美元）以内的认可教育费用的 100%。如果该伤残子女有资格领取普通教育补助金，首先应申请在普通教育补助金项下报销，只有为必要的特殊教育或培训而支付的教育费用才可在特别教育补助金项下报销。在这两类补助金项下所领取的总额加起来每年不得超过 [20,663]21,428 美元（美国为 [43,006]45,586 美元）。在特别教育补助金项下可以偿还的“教育费用”应包括为提供一种适应伤残子女的需要，使其尽可能发挥最大程度功能的教育大纲而支付的费用。教育费用可包括与非任择性的教育大纲直接有关或与课外活动有关的其他费用，但不包括文具、校服、保险、捐物和捐款或类似的费用。如果伤残子女在工作地点的全寄宿制（住宿和膳食）教育机构就学，膳食费不可报销，除非有医生证明表明在该机构住宿和包伙是教育大纲的一个组成部分。设备费用，如果没有包括在医疗保险的范围内，也可报销，在总的最高限额为 [20,663]21,428 美元（美国为 [43,006]45,586 美元）范围内每年最多不超过 1,000 美元。

(o) 如该子女不能在普通的教育机构求学，补助金应按历年计算，如该子女一面在普通的教育机构全时求学，一面接受特别教学或训练，则补助金应按学年计算。任何残疾子女从需要接受特别的教学或训练之日起，至其年满 25 岁的学年或历年年底为止，都可酌情领取补助金。在个别情况下，年龄限制可以酌情放宽到该子女年满 28 岁那一学年或历年的年底。

(g) 工作人员的工作期间未包括整个学年时，该年度的补助金通常应为原来应付的补助金按工作期间与全学年的比例折付的数额。

## 附件五

## 工作人员细则 103.10

## 定期任用

(a) 初次征聘时，通常应给予工作人员为期三年的定期任用，头 12 个月为 (e)款提到的试用期。

(b) 如总干事根据人力资源管理处的建议确定本组织利益有此要求，初次任用时可给予不到三年的定期任用。

(c) 为符合本组织方案活动的利益，以及须达到工作人员细则 104.08 界定的合格服务以及有预算经费的前提下，定期任用通常应延期三年。如果一次或两次总体绩效评分为工作人员细则附录 M 界定的不合格，定期任用应予延长以涵盖绩效改进期，该期限最短 6 个月，最长 12 个月。如果定期任用将在绩效改进期结束，任用应予延长以涵盖绩效改进期另加一个月。如果绩效改进期结束时两次总体绩效评分均未达到合格水平，通常应按照工作人员条例 10.3(c)，允许定期任用到期或在到期日之前终止。可根据总干事确定的条件，准予在例外情况下延长定期任用超过通常的三年期限，但最长不得超过五年。对于在青年专业人员方案下任用的工作人员，三年是本方案下的最长雇用期限。

(d) D-2 职等干事的任用及任用的延期一次最长为两年，通常不应超过总干事任期六个月。

## 试用期

(p) 所有定期任用的试用期应为总期限 12 个月。如上文(b)款所规定定期任用期限在三年以下的，计算 12 个月试用期时可以连续两次任用累积计算。[所有为期三年的初始定期任用通常应有一段试用期，涵盖任用的头 12 个月。]在试用期结束时，契约总体评分以及对展示核心价值、核心能力和管理能力（适用的话）的总体评分中反映的工作人员绩效结果，应决定该工作人员是否适合继续在定期任用下服务，以及(一)是否对任用加以确认，(二)是否延长试用期已涵盖一个最长 6 个月的绩效改进期，或者(三)是否根据工作人员条例 10.3(d)终止任用。