



Distr.
GENERAL
IDB.30/15
5 May 2005
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

联合国工业发展组织

工业发展理事会

第三十届会议
2005 年 6 月 20 日至 23 日，维也纳
临时议程项目 12

人事事项

总干事的报告

介绍以下方面的资料：征聘战略及其影响；共同制度发展情况，随之对工作人员条例附表和附件进行的修正和对工作人员细则的修正。请理事会建议大会选出代表工发组织理事机构的工作人员养恤金委员会委员和候补委员各两名。

目录

	段 次	页 次
章次		
一. 导言	1	2
二. 人力资源管理—征聘战略及其对教育、性别问题和地域代表性的影响	2-9	2
三. 共同制度的动态	10-14	5
四. 与工作人员细则有关的事项	15-18	5
五. 工发组织理事机构在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表	19-21	6
六. 需请理事会采取的行动	22	6
附件		
一. 附表一—专业人员及以上职类薪资表		5
二. 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
三. 附录 C—专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表		9
四. 附录 E—教育补助金		10
五. 细则 107.03，附录 F 和 G—回籍假		12

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。



一. 导言

1. 本议程项目项下的报告通常包括一章介绍工作人员的构成。虽然本文件第二章的确介绍了这方面的资料,但案文所强调的却是造成当前工作人员结构的招聘战略,涉及学历、性别平衡和地域分布等方面。

二. 人力资源管理—招聘战略
及其对教育、性别问题和
地域代表性的影响

2. 由于需要取得业务成绩,对工发组织的工作人员的要求越来越高,而且要求他们在资源更少的情况下更有效地工作并取得更大的成绩。2001年,工发组织人力资源管理处实行人力资源管理框架,目的是支持工发组织的下述努力:建立一个发挥管理才干和在实现成员国交给的任务方面责任分明的精干的机构。工发组织面临着的重大任务是重新发挥工作人员的专业才干,并引进新的技术专门知识,以使本组织在工发组织职权范围内更有效地开发和实施方案。此外,工发组织还物色各种能适应以以下几点为特点的新的而且要求很高的环境的人力资源:信息和知识的增长、迅速变化的技术和日益复杂的问题和紧急情况。

3. 工发组织实行的招聘战略的目的是,在工发组织职权范围内吸引受过高学位教育的候选人。招聘和遴选战略还着眼于专业职等中的妇女人数的增加和本组织中的地域代表性。本报告重点介绍了工发组织在这方面努力的结果。

教育

4. 自从采用人力资源管理框架以来,所有新招聘的工作人员都是凭着高学位进入本组织的。如图1所示,83%有硕士学位,15%有博士最高学历。另外2%为执照会计师等其他专业资历。

5. 从教育的专业来看(图2),24%新招聘的工作人员属于纯工程领域,17%属于与工发组织技术方案直接有关的科学领域,19%属于工商管理领域,17%属于经济学领域。其余23%属于管理、公共行政、国际关系、政治学和法律等相关领域。

性别和地域平衡

6. 工发组织赞成实现性别和地域平衡的原则。作为一个政策事项,所有空缺通告都鼓励合格妇女,特别是在工发组织任职人数不足或无人任职的国家的合格妇女提交申请。除了对外发布空缺通告这种标准做法外,工发组织还将其公告的覆盖面扩大到包括世界上各种专业妇女协会的相关联络点。

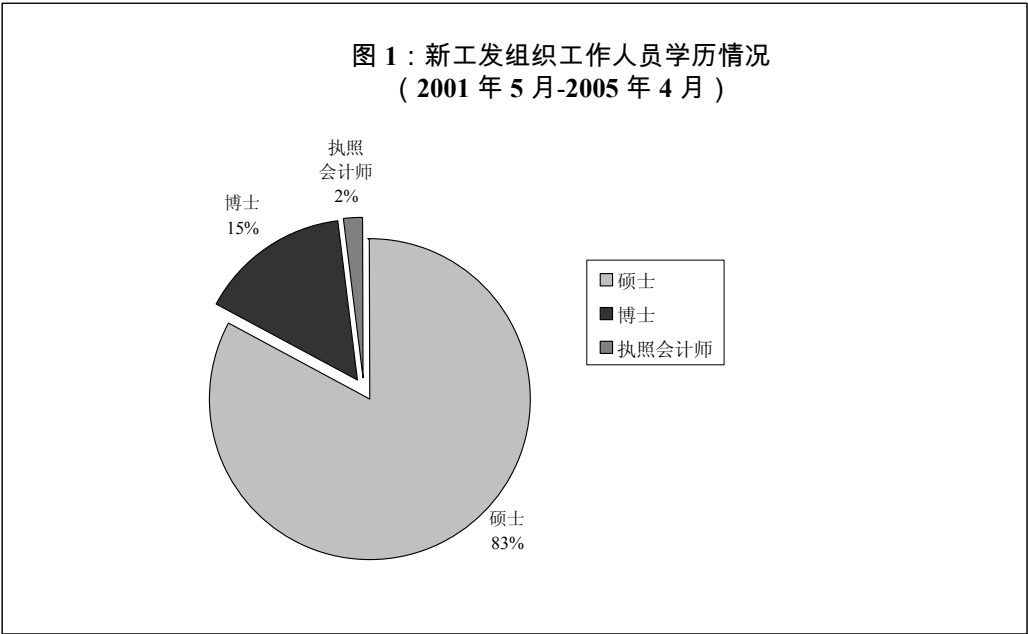
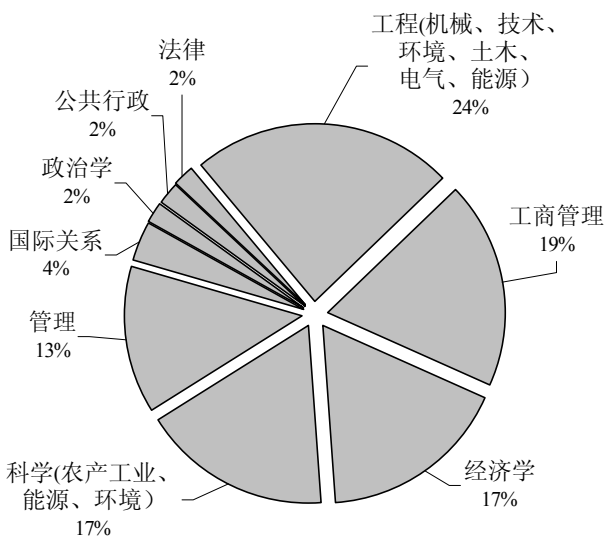


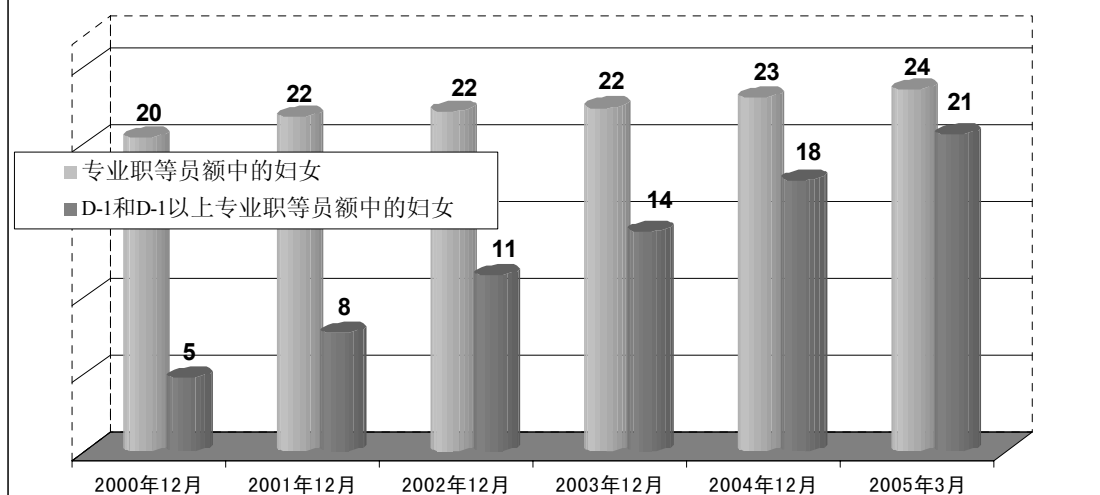
图 2：自 2001 年 5 月以来招聘的工作人员的主要专业
(人力资源管理框架)



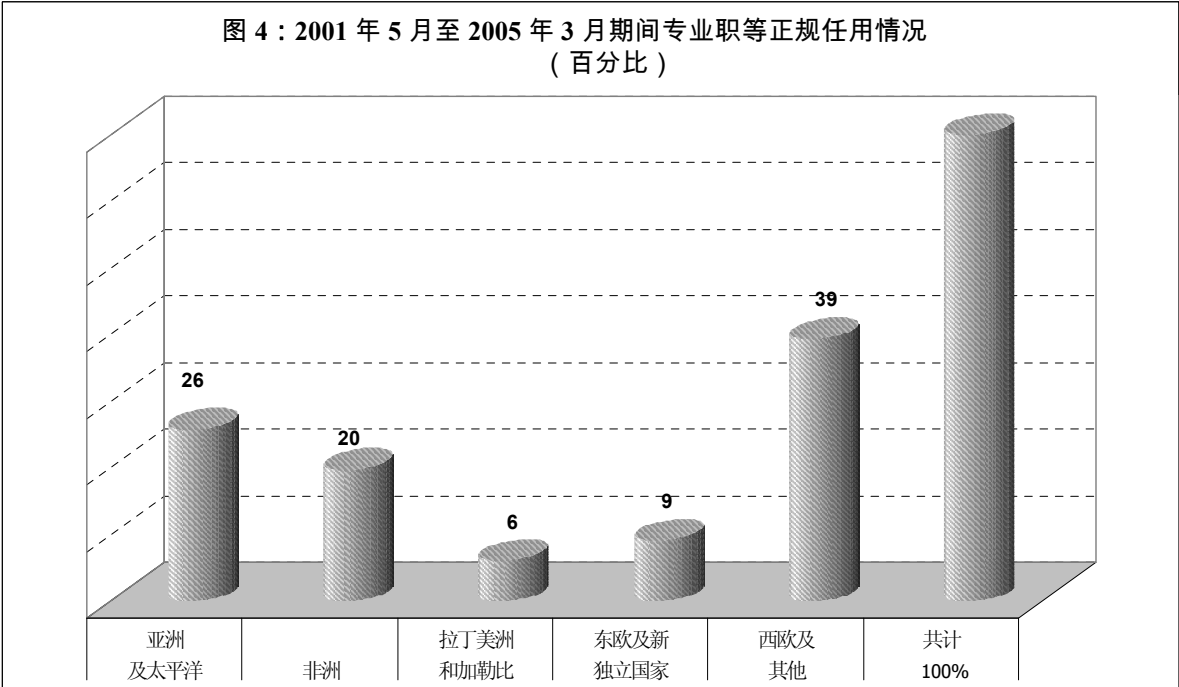
7. 现将采用人力资源管理框架以来在改进本组织性别和地域分布方面所取得的显著成绩概述如下：

- 公布的资深级别员额 (D-1 和 D-1 以上) 50% 由妇女担任, 从而使资深级别职务的妇女任职情况从 5% 增至 21% (图 3);

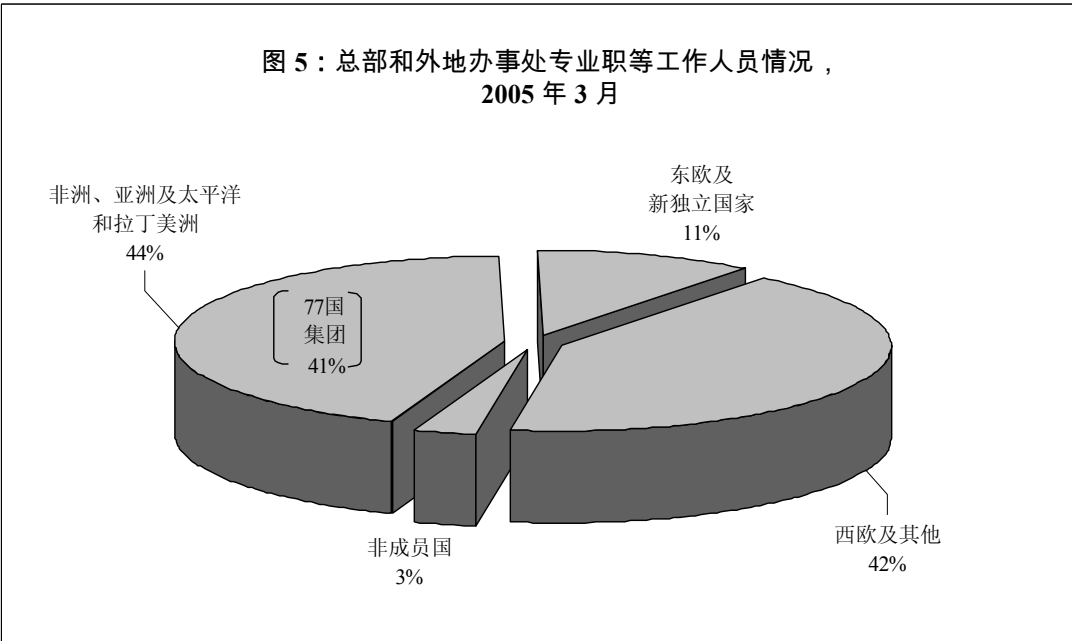
图 3：专业职等员额的妇女任职情况
(百分比)



- 图 4 列出了 2001 年 5 月至 2005 年 3 月期间专业职等正规任用的百分比。可以看出，专业职等的区分任用涉及所有区域；



- 图 5 表明，到 2005 年 3 月，由于采用了征聘战略，在总部和外地办事处的专业职等工作人员的区域代表性大致取得平衡，其中 41% 来自 77 国集团，42%来自西欧及其他。东欧及新独立国家工作人员比例为 11%。



结论

8. 工发组织继续重新发挥其工作人员的专业才干,办法包括引进新的专门知识,从而使本组织能有效运作,在工发组织职权范围内实施各种方案。
9. 工发组织的征聘战略对本组织的业务要求来说仍是适切的,从而使教育水平很高的工作人员得以参加工发组织服务单元技术领域中的工作,并使无人任职和任职人数不足国家提高了性别和区域平衡。

三. 共同制度的动态

10. 联合国大会第五十九届会议审议了国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)2004年报告(A/59/30),并通过了关于联合国共同制度的第59/268号决议。正如《工发组织章程》第11.5条所规定,“工作人员的服务条件应尽可能与联合国共同制度的条件相一致”。根据这项原则,工作人员条例第13.3条规定,总干事有权在大会核准的预算数额范围内对工作人员条例各附表及附件作适当的修正,使之与联合国大会根据公务员制度委员会的建议而可能做出的任何有关决定相一致。

专业人员及以上职类薪资表——对工作人员条例附表一的修正

11. 大会在1989年12月21日第44/198号决议第一.H节中首次采用了专业人员及以上职类基薪/底薪薪资表的概念。该表是参照华盛顿比较国公务员制度(美利坚合众国联邦公务员制度)的总薪资表制定的。在对比联合国官员基薪净额与比较国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。
12. 鉴于美利坚合众国联邦公务员制度薪资从2004年1月1日起发生变动,需要在2005年对联合国共同制度薪资表进行1.88%的调整,以使基薪/底薪薪资表同比较国总薪资表保持一致。因此,公务员制度委员会建议并经大会核准:按不亏不盈方式通过将1.88%的工作地点差价调整数并入薪资表将专业及以上职类基薪/底薪薪资表上调1.88%。调整自2005年1月1日起生效。为了实施不亏/不盈程序,公务员制度委员会颁布了自2005年1月1日起生效的工作地点差价修订比率,以使工作人员薪酬每月净额保持不变。经修订的薪资表涉及增加向有资格工作人员支付的调动和艰苦条件津贴和回国补助金,因为这些支付是用净基薪表确定的。

13. 经修订的薪资表载于本文件附件一。

工作人员条例附件二——教育补助金和特别教育补助金数额

14. 根据核准的教育补助金水平确定方法和对2002/2003学年费用数据的研究,大会核准了公务员制度委员会关于提高15个国家或货币区最高报销水平的建议,同时核准了对公务员制度委员会2004年报告(A/59/30(第一卷))第166段所载教育补助金费用报销管理的其他调整额。新数额自2005年1月1日所属的学年起生效,核准提高报销水平的货币区如下:奥地利(欧元)、比利时(欧元)、丹麦(克朗)、法国(欧元)、德国(欧元)、爱尔兰(欧元)、意大利(欧元)、日本(日元)、荷兰(欧元)、西班牙(欧元)、瑞典(克朗)、瑞士(瑞士法郎)、联合王国(英镑)、美利坚合众国境内的美元和美利坚合众国境外的美元。对工作人员条例附件二的有关修正载于本文件附件二。删除部分放在方括号内,修正部分用下划线标出。

四. 与工作人员细则有关的事项

专业人员薪酬表

15. 工作人员细则附录C。根据联合国合办工作人员养恤基金条例第54(b)条,专业人员及以上职类的应计养恤金薪酬表应按在纽约任职官员的薪酬净额的同样百分比,在同一日期作出调整。根据这一规定,公务员制度委员会颁布了自2004年9月1日生效的经修订的应计养恤金薪酬表。这些是在工作人员细则附录C中加以颁布的,现将其转载于本文件附件三。
16. 工作人员细则附录E。如上所述,对向有资格工作人员支付的教育补助金的调整载于工作人员细则E中,现将其转载于本文件附件四。删除部分置于方括号中,修正部分则以下划线标出。
17. 工作人员细则107.03,工作人员细则附录F和G。对适用于国际征聘的工作人员回籍假待遇进行了审查,并对利用条件实行了简化和增订,从而提高了灵活性并照顾到服务的紧急需要和有资格工作人员的个人情况。所作的修正涉及一些经常遇到的问题,例如有资格工作人员在回籍假周期内可享受此项待遇的时间以及在休回籍假的所在国休假的期限。工作人员细则107.03和工作人员细则F和G中所作修正载于本文件附件五。变动部分以下划线标出,删除部分则置于方括号中。

所涉经费问题

18. 结合专业人员及以上职类薪酬因素报告的调整所涉 2004-2005 两年期经费为 304,700 欧元。额外费用由工发组织 2004-2005 两年期核定方案和概算中所列费用增长预留款匀支。

**五. 工发组织理事机构在工发组织
工作人员养恤金委员会中的代表**

19. 由大会设立的工发组织工作人员养恤金委员会 (GC.1/Dec.37) 自 2004 年 1 月 1 日至 2005 年 3 月 31 日期间举行了两次会议。

20. 以下为根据 GC.10/Dec.20 号和 IDB.29/Dec.8 号决定任命的任期截至 2005 年 12 月 31 日的现任大会代表：

委员： Vesna Vuković 女士 (克罗地亚)
Tanmaya Lal 先生 (印度)

候补委员： Sergio Olmos 先生 (玻利维亚)
David Best 先生 (瑞士)

21. 将请大会第十一届会议选出两名委员和两名候补委员作为其在截至 2007 年 12 月的下一个两年任期的代表。理事会在审议其向大会提出的候选人

建议时，为保持连续性起见，似宜提出至少一名曾在委员会任职的人员。

六. 需请理事会采取的行动

22. 理事会似宜考虑通过以下决定草案：

“工业发展理事会；

“(a) 注意到载于 IDB.30/15 号文件的资料；

“(b) 注意到根据工作人员条例第 13.3 条对工作人员条例表一和附件二所作的修正，以便使之符合第 59/280 号决议中联合国大会的决定；

“(c) 还注意到对工作人员细则附录 C、E、F 和 G 的修正；

“(d) 向大会推荐工发组织工作人员养恤金委员会 2006-2007 两年期的两名委员和两名候补委员人选如下：

“委员： (国家)
..... (国家)

“候补委员： (国家)
..... (国家)。”

附件一

附表一

专业人员及以上职类薪资表：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 2005 年 1 月 1 日起生效

级															
职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
主任															
D-2 毛额	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
净额 D	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
净额 S	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
特等干事															
D-1 毛额	129 405	132 119	134 832	137 547	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
净额 D	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
净额 S	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
高等干事															
P-5 毛额	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
净额 D	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
净额 S	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
一等干事															
P-4 毛额	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
净额 D	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
净额 S	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
二等干事															
P-3 毛额	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
净额 D	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
净额 S	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
协理干事															
P-2 毛额	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
净额 D	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
净额 S	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
助理干事															
P-1 毛额	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
净额 D	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
净额 S	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

D= 适用于有受扶养配偶或子女的工作人员的人数。

S= 适用于无受扶养配偶或子女的工作人员的人数。

附件二

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)

第一子女每一学年应领补助金的数额应为认可教育费用的最初[14,820]17,189 美元的(在美利坚合众国的教育机构就学为[25,743]28,832 美元)的 75%, 最高限额为[11,115]12,892 美元(美国为[19,307]21,624 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, 对中小学教育而言, 补助金数额应为膳宿费的 100%, 最高限额为 5,235 美元(美国为 7,113 美元), 加上每年不超过 [14,820]17,189 美元(美国为[25,743]28,832 美元)的认可教育费用的 75%, 每年最高补助额为[16,350]18,127 美元(美国为[26,420]28,737 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为国际公务员制度委员会确定的数额。

条例 6.10(b)

残疾子女每人每年应领补助金的数额应等于实际支付的教育费用, 最高限额为[14,820]17,189 美元(美国为[25,743]28,832 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为国际公务员制度委员会确定的数额。

附件三

附录 C (100 号编)

专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表

(用于计算养恤金福利和养恤金缴款)
(单位 : 美元)

自 2004 年 9 月 1 日起生效

级															
职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
D-2	189 791	194 106	198 418	202 727	207 040	211 351									
D-1	172 507	176 045	179 581	183 112	186 650	190 363	194 154	197 944	201 728						
P-5	143 546	146 554	149 562	152 573	155 581	158 588	161 596	164 608	167 614	170 622	173 632	176 647	179 872		
P-4	117 172	120 073	122 966	125 861	128 763	131 656	134 553	137 452	140 347	143 241	146 136	149 042	151 934	154 831	157 730
P-3	96 302	98 762	101 220	103 674	106 135	108 592	111 049	113 511	116 084	118 773	121 459	124 145	126 833	129 519	132 208
P-2	79 006	81 209	83 404	85 603	87 801	90 000	92 198	94 393	96 595	98 793	100 990	103 190			
P-1	61 521	63 640	65 750	67 862	69 976	72 086	74 203	76 313	78 246	80 539					

附件四

附录 E 教育补助金

定义 无改动

补助金的支付

(b) 可为每名子女按以下规定领取工作人员条例 6.10(a)条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，补助金应为每年不超过[14,820]17,189 美元（美国为 [25,743]28,832 美元）]的就学和膳宿费用的 75%，补助金的最高限额为每年[11,115]12,892 美元(美国为[19,307]21,624 美元)；
- (B) 如教育机构不提供膳宿，补助金应为 3,490 美元（美国为 4,742 美元）加上每年不超过 [10,167]12,536 美元(美国为[19,420]22,509 美元)的就学费用的 75%，补助金的最高限额为每年[11,115]12,892 美元（美国为[19,307]21,624 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[14,820]17,189 美元（美国为[25,743]28,832 美元）的就学费用的 75%，补助金的最高限额为每年[11,115]12,892 美元(美国为[19,307]21,624 美元)；
- (B) 如此种教育机构不在工作人员服务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(一)项列明的相同比率计算。

(三) 无改动

(四) 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，对中小学教育而言，补助金数额为膳宿费的 100%，最高限额为 5,235 美元（美国为 7,113 美元），加上每年不超过[14,820]17,189 美元（美国为[25,743]28,832 美元）的认可就读费用的 75%，每年最高限额为[16,350]18,127 美元（美国为[26,420]28,737 美元）。

(c) [无改动]

(d) [无改动]

(e) [无改动]

(f) [无改动]

(g) [无改动]

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[11,115]12,892 美元（美国为[19,307]21,624 美元）范围内学习母语的最低报销限额。

预支教育补助金

- (i) 无改动

旅行

- (j) 无改动
(k) 无改动

申请

- (l) 无改动

残疾子女特别教育补助金

- (m) 无改动

(n) 补助金数额应为每年实际支付[14,820]17,189 美元（美国为[25,743]28,832 美元）以内的认可教育费用的 100%，如果该残疾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[14,820]17,189 美元（美国为[25,743]28,832 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残疾子女的需要，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。如果残疾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[14,820]17,189 美元（美国为[25,743]28,832 美元）范围内每年最多不超过 1,000 美元。

- (o) 无改动
(p) 无改动
(q) 无改动
(r) 无改动

报销所用的货币

- (s) 无改动

附件五

细则 107.03 回籍假

(a) 凡按照细则 103.07 被视为国际征聘的在本国境外工作的工作人员，合格工作~~[每两年]~~每两年期内有权返回本国一次，费用由本组织负担，以便在本国度过一段相当长的年假。给予合格工作人员以工作人员条例和工作人员细则中称为回籍假的这种假的目的是，使他们能同其本国文化保持有效的联系、保持他们的专业兴趣，并加强他们同家庭关系和私人关系。

(b) 无改动

(c) 无改动

附录 F

回籍假

(a) 无改动

(b) 无改动

(c) 应在合格工作人员任职满两年之后[在工作人员获得任用或取得度回籍假资格的一年之后的第二个历年]度回籍假。按照工作人员细则 100 号编任用的工作人员在完成试用期要求之后才有权度第一次回籍假。随后，工作人员可在达到(a)款所规定条件的情况下在应度回籍假的两年任职期的任何时间度回籍假。

(d) 无改动

(e) 无改动

[(f) 在特殊情况下，可准许工作人员提前度回籍假，但必须至少合格工作已满 12 个月才可度第一次回籍假，或必须自上次度完回籍假返任之日起合格工作至少已满 12 个月才可度随后的回籍假。不得因准许提前度回籍而将下次有权度回籍假的历年提前。]

[(g) 除后文所规定的情况之外，将回籍假延迟至有权度假的历年以后使用的工作人员，只有在度完延迟的回籍假的一年后的第二个连续历年才有权度下一次回籍假。如果总干事认为延迟是因为工作紧急而出现的特殊情况，工作人员可获准度延迟的回籍假而不改变其回籍假正常周期，但工作人员度完延迟的回籍假返任之日起至下次回籍假启程之日中间，至少要合格工作 12 个月。]

[(h)] (f) 可要求工作人员结合因公出差或改变正式工作地点的情况使用回籍假，但应妥善照顾工作人员及其家属的利益。

[(i)] (g) 如果夫妻双方均为有权度回籍假的工作人员，任何一方均可选择行使本人的回籍假权利，或随配偶同行。其受抚养的子女可随父母中任何一方同行。工作人员及其受抚养子女的旅行次数每两年不得超过一次。

[(j)] (h) 利用获准的回籍假旅行的工作人员，有权就回籍假旅行申请得到其本人及其符合条件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旅行时间和费用。

[(k)] (i) 利用获准的回籍假旅行的工作人员必须在其本国度过一段相当长的年假。总干事可要求工作人员在度完回籍假返任时提供关于已达到这项要求的令人满意的证据。

[(l)] (j) 在经国际公务员制度委员会指定为生活和工作条件非常艰苦的工作地点任职的符合条件的工作人员，可获准每 12 个月度一次回籍假。在这种情况下，上文(a)-(c)，(f)和(g)款所规定的合格工作期和预计继续工作时间应予减半。

[(m)] (k) 关于根据上文[(j)](i)款规定批准的回籍假，虽然每第二次这类假都必须在本国度过，但工作人员可利用隔一次的回籍假前往其本国以外的国家旅行。在这种情况下，应向工作人员支付的旅费和给予的旅行时间，可高达如果该工作人员前往其回籍假地点旅行时有权得到的数额。

[(l) 关于批准给予在每 24 个月一次回籍假工作地点任职的符合条件的工作人员的回籍假，虽然每第二次这类假都必须在本国度过，但如果工作人员的父母或子女在其本国以外的国家居住或其配偶为该国国民，则工作人员可利用隔一次的回籍假前往该国旅行。在这种情况下，应向工作人员支付的旅费和给予的旅行时间，可高达如果其前往回籍假地点旅行时有权得到的数额。]

[(m) 关于批准给予在每 12 或 24 个月一次回籍假工作地点任职的符合条件的工作人员的回籍假，在须经总干事确定的情况下，出于安全理由可批准前往本国以外的国家旅行。]

附录 G

赴任、工作地点变动、教育补助金、回籍假、探亲假和回国旅行的特别安排

(r) 作为上文(d)至(j)所述旅行安排的一种替代办法，对被批准的赴任、工作地点变动、教育补助金、回籍假、探亲假和回国旅行，工作人员可要求支付相当于离出发地和目的地最近的机场之间按最直接、最经济的路线、最经济的飞机航班全额经济舱票价的 75%。享受学生或青少年票价的子女的一次性总付款项相当于适用的减价票额的 75%。利用这类安排的工作人员可自行做出旅行安排而在选择旅行社或旅行方式、路线和标准方面不受任何限制。这种安排应被视为涵盖了与具体旅行包括任何地面旅行有关的所有其他应享待遇。工作人员选择这种方式，即表明同意放弃工作人员细则中所载与所述旅行有关的所有其他待遇，并将无权领取与交通费用、中途停留过夜津贴、起终点费用、随身行李超重费和分离行李费或任何其他杂费等有关的任何进一步的款项。如属赴任和回国，工作人员将根据工作人员细则附录 H 视适用情况享受分离行李费或搬迁费等待遇。如果旅行路线为批准的出发地与目的地之间的最直接路线，工作人员将可适用工作人员细则附录 D 的规定。对于在工作人员本国以外国家学习的子女，教育补助金旅行的一次总付费用不得超过往来离确定的回籍假地点最近的机场的这类一次总付费用。关于回籍假旅行，应要求工作人员出示表明其本人以及符合条件的家属至少在批准作回籍假的国家度假七个连续历日的证明，但不包括批准的旅行时间。可要求工作人员出示表明其本人以及符合条件的家属至少在批准作探亲假的国家中和作教育补助金旅行的工作地点度假 14 个连续历日的证明。