



工业发展理事会
第三十五届会议
2008年12月2日至4日，维也纳
临时议程项目7
人事事项

人事事项

总干事的报告

介绍秘书处内人事相关事项以及对工作人员条例附表一、工作人员细则及其附录所作修正等情况。

目录

	段次	页次
一. 人事相关事项的动态	1-9	2
二. 共同制度的动态	10-14	3
三. 与工作人员细则有关的事项	15-19	3
四. 社会保障协定	20	4
五. 需请理事会采取的行动	21	4

附件

一. 专业人员及以上职类人员薪资表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额	5	
二. 工作人员细则附录 C-专业人员及以上职类人员应计养恤金薪酬表（自 2007 年 9 月 1 日起实行）	6	
三. 工作人员细则附录 C-专业人员及以上职类人员应计养恤金薪酬表（自 2008 年 8 月 1 日起实行）	7	
四. 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金净额	8	
五. 工作人员细则附录 N-派任补助金和调动/艰苦条件津贴	9	
六. 工作人员细则 103.12, 任用和升级委员会	10	

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. 人事相关事项的动态

1. 本组织继续通过增加外地专业人员（国际和当地征聘）人数来加强外地活动。截至 2008 年 9 月 1 日，有 56 名专业人员在本地工作（39 名国际征聘人员和 17 名本国征聘人员），2006 年 4 月外地调动政策启动以来增长了 43%。
2. 青年专业人员方案的实施方式已最后确定，并印发了一份政策文件，其中载有关于本方案下拟征聘人员征聘和职业管理事宜的规定。该方案的目的是通过在竞争基础上征聘青年人才加入本组织，促进继任规划、知识保留和工作人员队伍保持活力。该方案针对 30 岁以下的个人，对他们的征聘将采取三年定期任用的方式，职等为 P-1。这些人员一旦被征聘，将纳入一个管理有序的发展方案，包括有可能派到外地工作。青年专业人员方案涉及方案开发和技术合作司与方案协调和外地业务司的 10 个职位。
3. 已提出一个经订正的学习政策，供工作人员/管理人员在联合咨询委员会（联合咨委会）内进行协商。该政策承认，工发组织最重要的资源是其工作人员以及工作人员所掌握的知识和技术专长。该政策考虑到工发组织开展工作所处的极具挑战性的动态业务环境，以及本组织成为一个学习型组织的必要性。该政策还引进一些措施，鼓励通过与教育和研究机构以及其他组织建立伙伴关系和进行交流，而在本组织与外部环境之间开展知识和思想方面的持续流动。
4. 继 2007 年针对管理人员实施的增强领导能力方案取得成功之后，本组织实施了一个针对所有 P-1 至 P-4 职等工作人员以及本国方案干事的增强管理能力方案。该方案由三个具体单元组成，力求增强工作人员通过与其他人合作并带领下属达成目标的管理技能和能力。该方案将持续两年时间。
5. 除了经常性培训方案，本组织还开展一些培训活动，以使工作人员熟悉各种行政规则和程序并了解这方面的最新情况。就财务执行情况控制制度和项目管理开展了一些方案。实施了一个规定性采购培训方案，以确保参与采购活动的工作人员对相关规则有足够了解。参加本方案第一阶段的人员先自学《采购手册》，然后进行一次内部网上测试。测试通过之后，将得到一份证书。还将提供采购问题高级培训，涵盖拟订技术规格和职责范围、评标、采购道德和信托监督等问题。
6. 还邀请工作地点不在总部的工作人员参加在维也纳举办的为期一周的培训方案。该培训涉及派到各投资和技术促进办事处和其他办事处的工作人员。培训注重帮助这些办事处的工作人员提高办事处的效率和效力。
7. 良好的雇员关系仍是管理人员的一个高度优先事项，已采取各种行动确保工作人员参与。今年的一个重要事项是加强工作人员/管理人员协商，特别是在联合咨询委员会（联合咨委会）的框架内。在此期间，定期（至少每月一次）举行会议，由工作人员和管理人员代表讨论与工作人员福利和工作条件有关的各种问题，审查现行政策并就新的政策提出建议。讨论包括工发组织青年工作人员方案、工发组织关于保护人们不因报告不当行为和与经正式授权的审计和调查人员合作而遭到报复的政策、工发组织学习政策和考评等议题。联合咨委会的讨论还将包括工发组织行为守则和财务披露方案。
8. 总干事继续在“与总干事对话”举措范围内与随机挑选的工作人员直接见面。2008 年举行了两次这样的见面会，这种见面会仍然是就组织问题提出建议、意见和反馈的颇有价值的论坛。

9. 方案开发和技术合作司司长也采取了类似举措。他除了在考绩过程中与专业人员见面外，还与一般事务人员见面。这种见面会上提出的意见将为管理层决策提供有价值的投入。

二. 共同制度的动态

专业人员及以上职类人员薪资表

10. 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 I.H 节中首次采用了基薪/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。

11. 联合国大会在 2007 年 12 月 21 日第 62/227 号决议中核准了经订正专业人员及以上职类人员基薪表，自 2008 年 1 月 1 日起实行。该表反映了按不增不减方式将 1.97 的工作地点差价调整数乘数点并入基薪表的结果。

12. 基薪/底薪提高 1.97%并不影响工作人员的薪酬水平，因为并入基薪多少，工作地点差价调整部分将减少多少。在实行经订正基薪表时，国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）确定了所有工作地点经订正工作地点调整数指数和乘数。应在 2008 年 1 月 1 日以后实行的工作地点差价调整数乘数的变动已在新并入的工作地点差价调整数指数变动的基础上实行。

13. 自 2008 年 1 月 1 日实行的经订正专业人员及以上职类人员基薪表载于本文件附件一。

14. 将 1.97%的工作地点差价调整数按不增不减方式并入基薪所涉经费问题通常对两类工作人员应享权利有影响，即艰苦条件/调动津贴和回国补助金。在 2007 年 1 月 1 日起修改艰苦条件和调动津贴办法之后（见下文），该津贴已不再与薪资表有关，并入过程已不再涉及该津贴。至于回国补助金，并入造成向合格工作人员支付的这项补助金相应增加。已经成员国核准的 2008-2009 年方案和预算载有如何消减相关费用增长的影响的规定。

三. 与工作人员细则有关的事项

专业人员及以上职类人员应计养恤金薪酬

15. 工作人员细则附录 C。按照联合国合办工作人员养恤金条例第 54(b)条，在纽约任职联合国官员的薪酬净额进行调整时，专业人员及以上职类人员应计养恤金薪酬表须在同一日期按同样百分比作出调整。根据这一规定，公务员制度委员会颁布了自 2007 年 9 月 1 日和 2008 年 8 月 1 日实行的经订正应计养恤金薪酬表。这些薪酬表在工作人员细则附录 C 中公布，并载于本文件附件二和三。

一般事务人员职类薪资表

16. 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。该原则最早是在 1949 年由联合国大会成立

的薪酬专家小组宣布的。它是公务员制度委员会进行当地薪金调查的方法的基础。根据弗莱明原则，工作人员条例 6.5(a)规定，“总干事一般应当以当地现行的最佳就业条件为基础，并考虑到国际公务员制度委员会的建议，确定一般事务人员和相关职类人员的薪资表。”根据核准的公务员制度委员会方法——该方法考虑了 12 个月时期内消费物价指数和工资指数的变化，经与其他设在维也纳的组织进行协商，总干事自 2007 年 4 月 1 日起对一般事务人员薪资表作了临时调整，幅度为 1.96%。经订正薪资表载于本文件附件四。

派任补助金和调动/艰苦条件津贴

17. 工作人员细则附录 N 已经修改，以反映 2007 年 1 月 1 日起对调动和艰苦条件津贴办法的变动，该变动由联合国大会根据国际公务员制度委员会的建议在 2006 年 12 月 22 日第 61/239 号决议中核准。在联合国共同制度各组织就实施经订正津贴办法的方式进行广泛协商之后，该办法已得到实施，同时采取了适当的过渡措施。载有经订正条件的新的附录 N 载于本文件附件五，删除内容置于方括号内，修改内容加上了下划线。

关于任用和升级委员会的工作人员细则 103.2

18. 工作人员细则 103.12(a)(-)已经修改，以表明外地工作地点属于一般事务人员职类的职位不必向任用和升级委员会一般事务人员甄选小组提交材料。经订正工作人员细则 103.12(a)(-)载于本文件附件六，修改内容加上了下划线。进行修改是出于效率考虑，同时使竞争程序得以保持并在当地实施。

所涉经费问题

19. 上述修改所涉经费问题已在 2008-2009 两年期方案和预算得到反映。

四. 社会保障协定

20. 工发组织与奥地利共和国就一项新的社会保障协定进行的谈判已经结束，该协定将作为 1995 年《总部协定》(GC.6/Dec.21 号决定提及)的补充协定。该协定将提交理事会第三十六届会议审批，在工业发展理事会和大会批准并生效之前可能暂时实行。

五. 需请理事会采取的行动

21. 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 IDB.35/13 文件所载情况；

“(b) 注意到按照工作人员条例 13.3 对工作人员条例附表一所作修正，以使其符合联合国大会在第 62/227 号决议中作出的决定；

“(c) 还注意到对工作人员细则附录 A、C 和 N 以及对工作人员细则 103.12(a)(-)所作的修正。”

附件一

表一

专业人员及以上职类人员薪资表：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 2008 年 1 月 1 日起实行

职等	级														
	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	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854								
	净额 D	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955								
	净额 S	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784								
特等干事															
D-1	毛额	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431					
	净额 D	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780					
	净额 S	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505					
高等干事															
P-5	毛额	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847	
	净额 D	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516	
	净额 S	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547	
一等干事															
P-4	毛额	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232
	净额 D	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858
	净额 S	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381
二等干事															
P-3	毛额	71 729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349
	净额 D	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871
	净额 S	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693
协理干事															
P-2	毛额	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038		
	净额 D	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967		
	净额 S	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924		
助理干事															
P-1	毛额	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581				
	净额 D	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398				
	净额 S	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431				

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。

附录 C

专业人员及以上职类人员应计养恤金薪酬表
(用于计算养恤金福利和养恤金缴款) (单位: 美元)

自 2007 年 9 月 1 日起实行

职等	级														
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
D-2	207 643	212 364	217 082	221 796	226 514	231 231									
D-1	188 733	192 604	196 474	200 336	204 207	208 269	212 417	216 563	220 703						
P-5	157 048	160 340	163 629	166 924	170 215	173 506	176 795	180 091	183 380	186 672	189 965	193 264	196 792		
P-4	128 194	131 367	134 532	137 700	140 875	144 040	147 209	150 382	153 549	156 715	159 882	163 062	166 226	169 395	172 567
P-3	105 360	108 052	110 740	113 425	116 119	118 807	121 495	124 188	127 003	129 945	132 884	135 822	138 764	141 703	144 643
P-2	86 437	88 848	91 249	93 655	96 061	98 465	100 870	103 272	105 681	108 086	110 489	112 896			
P-1	67 308	69 625	71 935	74 245	76 558	78 867	81 183	83 491	85 804	88 114					

附件三

附录 C

专业人员及以上职类人员应计养恤金薪酬表
(用于计算养恤金福利和养恤金缴款) (单位: 美元)

自 2008 年 8 月 1 日起实行

职等	级														
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
D-2	221 246	226 277	231 304	236 327	241 354	246 380									
D-1	201 097	205 222	209 346	213 461	217 585	221 913	226 333	230 751	235 162						
P-5	167 337	170 844	174 349	177 860	181 366	184 873	188 377	191 889	195 394	198 901	202 410	205 925	209 684		
P-4	136 592	139 973	143 346	146 721	150 104	153 476	156 853	160 234	163 608	166 982	170 356	173 745	177 116	180 493	183 872
P-3	112 262	115 131	117 995	120 856	123 726	126 590	129 455	132 324	135 323	138 458	141 590	144 720	147 855	150 986	154 119
P-2	92 100	94 669	97 227	99 791	102 354	104 916	107 478	110 038	112 604	115 167	117 727	120 292			
P-1	71 718	74 186	76 648	79 109	81 574	84 034	86 502	88 961	91 425	93 887					

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金净额（单位：欧元）

自 2007 年 4 月 1 日起实行

职等	级												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二*	
G-1	毛额	26 087	26 947	27 806	28 666	29 526	30 386	31 245	32 109	33 004	33 899	34 793	35 688
	应计养恤金毛额	25 587	26 407	27 225	28 043	28 861	29 681	30 498	31 316	32 134	32 952	33 770	34 589
	净额	20 727	21 389	22 051	22 713	23 375	24 037	24 699	25 361	26 023	26 685	27 347	28 009
G-2	毛额	30 313	31 308	32 315	33 350	34 385	35 420	36 455	37 491	38 526	39 561	40 596	41 631
	应计养恤金毛额	29 605	30 553	31 499	32 447	33 394	34 340	35 287	36 272	37 270	38 266	39 263	40 258
	净额	23 981	24 747	25 513	26 279	27 045	27 811	28 577	29 343	30 109	30 875	31 641	32 407
G-3	毛额	35 330	36 530	37 730	38 930	40 130	41 330	42 530	43 730	44 930	46 130	47 330	48 568
	应计养恤金毛额	34 253	35 349	36 494	37 648	38 799	39 954	41 107	42 261	43 414	44 568	45 721	46 874
	净额	27 744	28 632	29 520	30 408	31 296	32 184	33 072	33 960	34 848	35 736	36 624	37 512
G-4	毛额	41 218	42 607	43 996	45 385	46 774	48 175	49 665	51 155	52 645	54 135	55 625	57 114
	应计养恤金毛额	39 846	41 180	42 516	43 849	45 185	46 518	47 854	49 188	50 522	51 857	53 192	54 525
	净额	32 101	33 129	34 157	35 185	36 213	37 241	38 269	39 297	40 325	41 353	42 381	43 409
G-5	毛额	48 030	49 752	51 474	53 196	54 917	56 639	58 361	60 083	61 804	63 526	65 248	66 970
	应计养恤金毛额	46 390	47 933	49 476	51 019	52 562	54 105	55 648	57 190	58 734	60 279	61 820	63 364
	净额	37 141	38 329	39 517	40 705	41 893	43 081	44 269	45 457	46 645	47 833	49 021	50 209
G-6	毛额	56 481	58 472	60 464	62 455	64 446	66 438	68 429	70 420	72 412	74 403	76 394	78 386
	应计养恤金毛额	53 963	55 748	57 534	59 319	61 106	62 892	64 675	66 462	68 248	70 033	71 853	73 711
	净额	42 972	44 346	45 720	47 094	48 468	49 842	51 216	52 590	53 964	55 338	56 712	58 086
G-7	毛额	66 258	68 565	70 872	73 180	75 487	77 794	80 101	82 409	84 716	87 023	89 330	91 638
	应计养恤金毛额	62 726	64 792	66 859	68 927	70 993	73 143	75 293	77 444	79 596	81 745	83 897	86 048
	净额	49 718	51 310	52 902	54 494	56 086	57 678	59 270	60 862	62 454	64 046	65 638	67 230

* 长期服务薪级。

附件五

附录 N

派任补助金和调动/艰苦条件津贴

2. 派任补助金

- (a) 无改动。
- (b) 无改动。
- (c) 无改动。
- (d) 无改动。

(e) 该补助金一次总付部分只发给不享有搬迁权利的工作人员。发放标准如下：

(一) 在 H 类工作地点：对于专业人员及以上职类人员和项目人员，按工作人员的职等、级数和薪率发给一个月的基薪净额，加适用于该工作地点的工作地点差价调整数；对于国际征聘一般事务人员，按工作人员的职等和级数发给一个月的基薪净额，加任何语文津贴和与受抚养配偶或第一个受抚养子女（以适用者为准）有关的抚养津贴；

(二) 在所有其他工作地点：对于预期派任期限为三年或三年以上时间的专业人员及以上职类人员和项目人员，按工作人员的职等、级数和薪率发给两个月的基薪净额，加适用于该工作地点的工作地点差价调整数；对于国际征聘一般事务人员，按工作人员的职等、级数和薪率，发给两个月的基薪净额，加适用于该工作地点的任何语文津贴和与受抚养配偶或第一个受抚养子女有关的抚养津贴。如工作人员不到三年就离任，应退还一个月的一次总付数额。但是，如果工作人员的任用或预期派到该工作地点工作的期限为两年或两年以下时间，只发给一个月的基薪净额（加适当的额外部分）；如果工作人员的任用或派任被延长，总期限达到三年或三年以上，则于在该工作地点工作的第三年开始时发给第二个月的基薪净额（加适当的额外部分）。

- (f) 无改动。
- (g) 无改动。
- (h) 无改动。
- (i) 无改动。
- (j) 无改动。

3. 调动/艰苦条件津贴

(a) 专业人员及以上职类人员，包括项目人员和国际征聘一般事务人员，凡任用或派任到一个工作地点一年或一年以上时间，即有资格领取调动/艰苦条件津贴。该津贴应按照工作人员对津贴下列组成部分的应享权利支付：

- (一) 调动部分，目的是鼓励[参加联合国共同制度的组织的工作人员接受再次派任到不同工作地点]工作人员的地区调动；
- (二) 艰苦条件部分，[目的是鼓励工作人员到艰苦程度不同的外地工作地点工作]作为对不同工作地点的不同艰苦程度的补偿；
- (三) 不搬迁部分，作为对不搬运个人用品和家用物品的补偿。

(b) [工作人员对该津贴享有的权利按下文(d)项所界定的基薪净额百分点计算。三个部分中的每个部分相对应的百分点按以下办法产生：]调动/艰苦条件津贴的一次总付款以国际公务员制度委员会确定的固定额形式发放。每个工作人员应发津贴数额可能有所不同，具体如下：

(一) 调动[部分：]津贴：

a. 在 H 类工作地点：头三次派任，无。第四次派任时发给调动津贴[为 4 个百分点]（前提是以前至少两次派任在 A 类至 E 类[外地]工作地点。[第五次和以后的派任为 6 个百分点；]为支付津贴目的，将派任次数分组为四至六次派任和七次或更多次派任；

b. 在[所有其他]A 类至 E 类工作地点，第一次派任，无[；]。第二次派任时发给调动津贴[为 10 个百分点]。[以后每次派任增加 2 个百分点，直至且包括第五次派任；]为支付津贴目的，将派任次数分组为二至三次派任、四至六次派任和七次或更多次派任；

(二) 艰苦条件[部分]津贴：H 类和 A 类工作地点，无[；]。第一次派任至 B 类、C 类、D 类和 E 类工作地点开始发放[分别][对应][8、15、20 和 25 个百分点]；

(三) 不搬迁[部分]津贴：[H 类工作地点，3 个百分点，所有其他工作地点，5 个百分点。]H 类至 E 类工作地点发给固定额。

[(c) 下面的矩阵表列示该津贴三个组成部分的百分点的各种组合，这些百分点可以相加。

调动/艰苦条件津贴矩阵表

工作地点类别	派任				
	第一次	第二次	第三次	第四次	第五次或更多次
	百分点				
H ^a	0	0	0	4 ^b	6 ^b
A ^c	5	15	17	19	21
B ^c	13	23	25	27	29
C ^c	20	30	32	34	36
D ^c	25	35	37	39	41
E ^c	30	40	42	44	46

^a 工作人员无权搬运家用物品的，加 3%。

^b 前提是工作人员以前曾两次或多次派任到 A 类至 E 类工作地点，否则无权领取。

^c 工作人员已领取全额搬家费的，减 5%。]

[(d)](c) [该津贴的实际数额由基薪数额乘以百分点确定，基薪数额相当于处于专业人员薪资表中点的工作人员的基薪净额，所谓中点即 P-4、六级、有抚养人薪率。D1 及以上职等工作人员提高 13%，P-1 至 P-3 职等工作人员和国际征聘一般事务人员降低 13%。对于无受抚养配偶或子女的工作人员，计算津贴时取与其级别相对应的基薪净额的 75%。] 调动/艰苦条件津贴系固定额。付款额按以下级别分组而不同：P-1 至 P-3 和国际征聘一般事务人员、P-4 和 P-5 以及 D-1 及以上。单身工作人员将得到相应级别范围有抚养人工作人员所得到的固定额的 75%。

[(e)](d) 调动/艰苦条件津贴应发给所有合格工作人员[包括在本国工作的工作人员]，但不计入养恤金。[该津贴通常在工作人员预期在工作地点工作的每个 12 个月期间开始时或酌情按比例一次总付。]

[(f)](e) 该津贴应按有抚养人薪率发给有得到承认的受抚养人的工作人员，而不管受抚养人实际在何处居住。如夫妇双方均为有权领取该津贴的工作人员，应分别发给他们按照其本人的薪资水平计算出的数额。

[(g)](f) 工作人员派任到某个工作地点，然后处于旅行或出差状态并领取每日生活津贴的，应有资格按其原派任工作地点而非其处于旅行或出差状态所在工作地点领取调动/艰苦条件津贴。

调动部分

[(h)](g) 领取调动部分的权利以符合下述要求为前提，即有关工作人员应当在参加联合国共同制度的组织连续工作五年或五年以上。工作人员在连续六年时间内累计工作五年的，可视为已经满足该要求。为本津贴目的，服务的连续性不因停薪特别假而视为中断，但完整月份的此类期间不应计为工作时间。

[(i)](h) 在为支付调动部分目的而计算派任次数时，将考虑到下列准则：

- (A) 派任如不涉及工作人员在工作地点安家（即本组织支付旅费和派任补助金），不算作一次派任，除非初次任用一年或一年以上时间，而没有付给旅费和派任补助金；
- (B) 处于旅行或出差状态并领取每日生活津贴的工作期限不算作一次派任。但是，如果这种状态系在相同工作地点超过一年时间，则这段时间算作一次派任；
- (C) 如果工作人员派到一个工作地点，最初期限不足一年，该期限随后延长，以致在该工作地点工作时间等于或超过一年，则这次工作算作一次派任；
- (D) 如果连续派任到不同工作地点，每次都不足一年，在此期间工作人员按照工作人员细则 106.04(c)(i)或 206.12(d)领取工作地点差价调整数，则这类派任的合并期限可算作一次派任；
- (E) 如果工作人员派任到一个工作地点，预期时间为一年或一年以上，随后由本组织提议将该期限缩短至不足一年，则这次工作通常应算作一次派任。

[(j)](i) 为调动部分目的，调任、借调和调用到参加联合国共同制度的其他组织与本组织内调动同等对待，即此类调任、借调和调用必须达到一年或一年以上并涉及工作地点变动，才能算作一次派任。

[(k)](i) 调动津贴每月分期发放。在相同工作地点工作五年之后[之后]停止发放。 [，矩阵表上的调动部分减少 10 个百分点，如果工作地点是一个 H 类工作地点，则调动部分将减至零。下列例外情况下，本组织可将这种五年期限延长不超过一年，即工作人员：(a) 应本组织提议继续留在该工作地点；或者(b) 预计在第六年结束之前将再次派任。]

艰苦条件部分

[(l)](k) 艰苦条件部分自工作人员初次任用或初次派任至属于 B 类、C 类、D 类或 E 类的任何工作地点时起付，前提是工作人员符合有资格领取该津贴的一般条件。该津贴每月分期发放。工作人员在该工作地点工作的整个期间内，只要该工作地点仍然属于有关类别，该津贴就始终适用。在分类发生变化时，将对艰苦条件部分[的百分点]及其影响的发放数额进行适当调整。

不搬迁部分

[(m)](l) 不搬迁部分适用时间为在一个工作地点工作最长五年时间，前提是工作人员不享受搬运家用物品的权利，而不管其在参加联合国共同系统的一个组织或在该工作地点的连续工作总年限。付款将采取在派任开始时一次总付的形式，最长时间为五年。[在例外情况下，可由总干事酌处将该期限延长不超过两年。]

附件六

工作人员细则 103.12

任用和升级委员会

(a)(-) 总干事应设立任用和升级委员会，以就专业人员职类和一般事务人员职类以及 D-2 和 D-1 职等工作人员的任用和升级提出意见，但总干事办公室工作人员、向总干事汇报工作的各办公室的负责人、一般事务人员职类中 G-1/G-2 这些起职等以及在外地工作地点工作的一般事务人员职类工作人员除外；
