



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

C

财 政 委 员 会

第一六一届会议

2016 年 5 月 16—20 日，罗马

国际公务员制度委员会
向联合国大会提出的建议和决定
(包括薪金表和津贴调整)

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

人力资源办公室主任
Monika Altmaier 女士
电话：+3906 5705 6422

本文件可通过此页 QR 二维码快速读取；粮农组织采用 QR 码旨在尽量减轻环境影响并倡导以更为环保的方式开展交流。其他文件可访问：www.fao.org。



mql60

内容提要

- 本文件旨在告知委员会国际公务员制度委员会（ICSC）的近期活动情况，以及专业及以上职类职工和一般服务人员的服务条件所发生的变动。
- 2016 年，实施国际公务员制度委员会决定对粮农组织带来的财务影响约为 3.85 万美元（见第 4 段）。

征求财政委员会指导意见

- 请财政委员会注意本文件内容。

建议草案

- 财政委员会注意到国际公务员制度委员会对专业及以上职类报酬办法所做的调整，以及联合国大会通过的各项决议。
- 财政委员会注意到根据《职工条例》第 301.12.2 条规定，总干事有权对《职工条例》进行必要修正以实施联合国大会批准的国际公务员制度委员会建议。

I. 国际公务员制度委员会

1. 联合国大会第七十届会议（2015年12月）通过了关于联合国共同制度的第70/244号决议，重点关注国际公务员制度委员会2015年报告。决议主要内容包括就新规定的离职年龄实施日期，以及专业及以上职类职工报酬方案调整所做的决定。

A. 两类职工均适用的服务条件

规定离职年龄

2. 联合国大会建议，联合国共同制度内各组织应将2014年1月1日前招聘的职工规定离职年龄提高至65岁，考虑到职工既得权益，最晚实施时间不得迟于2018年1月1日。

B. 专业及以上职类职工的服务条件

基薪/底薪表

3. 联大批准对专业及以上职类基薪/底薪表进行1.08%的调整，自2016年1月1日起生效。基薪水平得以提高，并以降低服务地点差价调整乘数抵消增幅，确保实得工资不发生改变。

4. 由于离职付款与基薪/底薪表挂钩但不与任职地点差价调整挂钩，基薪/底薪表的增长具有财务影响。对于粮农组织而言，这项变动对2016年在离职付款表方面的财务影响估计约为3.85万美元，约占估计达55万美元的全系统财务影响的7%。

差值的演变和维持适当中点的差值管理

5. 委员会的一项长期职责在于每年向联大报告在纽约的联合国专业及以上职类职工薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统对应职位雇员薪酬净额的相对差异，即薪酬净额差值。为此，委员会每年都会跟踪国际公务员制度以及美国联邦公务员制度中的薪酬水平变化。

6. 委员会向联大报告，2015年纽约P-1至D-2职等联合国职工薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统对应职位公务人员薪酬净额的估计差值为117.2，而过去5年（2011—2015年）的平均差值为117.2，这在适当中点115之上。

7. 关于差值管理方法，联大批准委员会建议如下：

- 差值比较应基于无抚养人的官员。参照国公务员制度的薪金毛额应通过继续适用“已婚合并报税”税率表转化为净额，并将由此得出的按职等划分的平均值通过联合国配偶津贴系数予以核减；
- 与绩效有关的奖励不应列入差值比较内容。

8. 此外，为便于委员会在 110—120 的区间内围绕适当中点 115 积极管理比值，委员会决定向大会建议，如果 113 或 117 的差值触发点被突破，委员会将通过工作地点差价调整制度采取适当行动。

专业及以上职类的整套报酬办法调整

9. 2013 至 2015 年期间，经与联合国共同制度下各组织以及工作人员联合会紧密磋商，国际公务员制度委员会全面审查了专业及以上职类职工的共同制度整套报酬办法。审查旨在确保全球范围内联合国职工的报酬保持竞争力且适当，并同时确保整体费用得到遏制。审查结果建议对整套报酬办法进行调整，并提交联大第 70 届会议供批准。

10. 联大商议过程中考虑了各组织行政首长以及职工代表的意见。尤其是，联合国共同制度系统内各组织行政首长虽然对审查的总体成果表示欢迎，但也对若干可能的改进之处提出建议，尤其是要加强在艰苦工作地点服务以及地域流动性的吸引力，以及对联合国单亲职工的特殊情况予以关注。

11. 联大第 70/244 号决议通过了对整套报酬办法的调整。

统一薪级表

12. 统一的单一率薪级表¹适用于所有在职和新聘用的职工。这一新表具有同样的职等序列，每个职等内划分职档。但是，薪酬的“受抚养人薪金率”概念不再适用，将代之以受抚养配偶和子女的抚养津贴。下文“抚养津贴”对此予以说明。

13. 从现职等转入新职等的职工，其职等和职档的匹配方式将参照国际公务员制度委员会的说明进行²。职工的既得权益将得到保护，包括所适用的应计养恤金薪酬额。

14. 在修订后的薪级表中，P.1-D.1 的每一个职等将包括 13 个职档，D.2 职等包括 10 个职档。转为新的薪级表时，若职工的薪酬水平高于其职等内最高职档的薪金额，则予以保留，这是一项保护薪酬的措施。这一保护措施将在转换时适用于下列职等和职档的职工：P-1，X 档；P-2，XII 档；P-3，XIV 与 XV 档；P-4，XIV 与 XV 档。

15. 在 P.1 至 P.5 范围内，每年在职等范围内提升一个职档，从 I 档至 VII 档，此后每两年度调高一档。

¹ 该薪级表可参考《2015 年国际公务员制度委员会报告》附件 II，A 节，

<http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>。该表可能进行更新，以反映在其实施前获得批准的基薪/底薪调整。为匹配新的薪级表，还将使用新的应计养恤金薪酬表。

² 关于职等与职档转换的详细薪级表，可参考《2015 年国际公务员制度委员会报告》附件 II，B 节，

<http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>。

16. D.1 和 D.2 职等继续每两年度提升一个职档。其他现有职档例常加薪的资格安排均予以保留。

抚养津贴

17. 对一名受抚养配偶支付薪酬净额6%的配偶津贴，以取代现有的受抚养人薪金率。

18. 对每名受抚养子女支付子女津贴。

19. 对于因具有一名受抚养子女（不存在受抚养配偶）而享受受抚养人薪金率的职工，将在转换时获得薪酬净额 6%的过渡性补贴，以替代该名子女获得的子女津贴。这是一项保护薪酬的过渡性措施。这一过渡性补贴将每年递减 1%，直至其金额等于或低于子女津贴额。此时，过渡性措施将不再实施，该职工将开始领取子女津贴。

20. 将采用新的单亲家长津贴。身为单亲家长的职工将为其主要和长期支持的第一名受抚养子女领取薪酬净额 6%的单亲家长津贴。这将替代子女津贴。

21. 上述措施将与统一薪级表同时在 2017 年 1 月 1 日生效。

教育补助金

22. 修订后的教育补助金计划将于 2018 年 1 月 1 日起适用于正在进行中的学年。这将替代对所有教育相关支出在各货币区的报销上限范围内予以报销 75%的现行计划。这一新计划实施方法如下：

- 可受理费用限于学费及入学相关费用以及食宿费（如有）。
- 新计划将基于包括 7 档的全球滑动比额表，报销水平按下列方式递减：

报销金额档次（单位：美元）	报销比例（百分比）
0 - 11,600	86
11,601 - 17,400	81
17,401 - 23,200	76
23,201 - 29,000	71
29,001 - 34,800	66
34,801 - 40,600	61
>40,601	0

- 如表格所示，随着报销金额增加，报销百分比逐渐递减。比如，如果报销总额为 2 万美元，其中 11 600 美元起始金额的报销比例为 86%，超出部分中 5 699 美元（11 601 至 17 400 美元部分）的报销比例为 81%，剩余 2 599 美元（17 401 与 2 万美元间的差额）的报销比例为 76%。
- 根据货币区确定不同报销上限的现行做法将会废除。

- 食宿相关费用为 5 000 美元的一笔总付。仅为子女接受初级或中等教育且就读于职工工作所在地以外寄宿学校的外地职工报销食宿费用。此外，在特定条件下将依据总干事自由裁量权，为 H 类工作地点的职工提供子女食宿支助。将不再为接受高等教育的子女支付食宿费。
- 获得教育旅行费的资格与获得食宿相关费用的资格直接挂钩。
- 补助金资格持续到子女完成四年制高等教育的学年终了，或是获得第一个高等教育学位为止，以较早者为准，并规定 25 岁的年龄上限。

23. 现行残疾子女特别教育补助金计划将继续适用。特别教育补助金的全球上限（最高可受理金额）将与全球滑动比额表的最高档保持同步（40 600 美元），外加 5 000 美元的一笔总付食宿费。

异地搬迁相关要素

24. 异地搬迁运输：预计将继续依据本组织相关适用规定，提供全部家用物品的搬运。

25. 如果职工获得较有限的“个人物品”运输资格，将不再领取不搬迁津贴。根据现行资格标准，在新的异地调动办法实施前已经调动并收到非搬迁津贴的职工将继续领取津贴，时间不超过五年，或直至调动到另一个工作地点为止。

26. 现行“派任补助金”更名为“安置补助金”。将取消向领取非搬迁津贴并在外地工作地点工作达三年或三年以上的职工支付相当于一个月薪酬净额的第二次一笔总付。

27. 上述调整将于 2016 年 7 月 1 日起生效。

流动与实地津贴和福利

28. 将对艰苦条件津贴做如下调整（年度金额，单位：美元）：

艰苦条件类别	P.1 – P.3	P.4 – P.5	D.1 及以上职类
A	-	-	-
B	5,810	6,970	8,140
C	10,470	12,780	15,110
D	13,950	16,280	18,590
E	17,440	20,920	23,250

29. “不带家属服务津贴”将替代当前向艰苦/危险工作地点职工支付的“额外艰苦条件津贴”。符合条件且有获承认受养人的职工将领取 19 800 美元/年（1 650 美元/月）；没有受养人的职工将领取 7 500 美元/年（625 美元/月）。

30. 将采用流动激励措施替代现行流动津贴。各职等流动激励措施的年度金额（单位：美元）为：

派任次数	额外金额	第一组 (P-1 至 P-3)	第二组 (P-4 至 P-5)	第三组 (D-1 及以上职等)
2 至 3	无	6,500	8,125	9,750
4 至 6	25%	8,125	10,156	12,188
7+	50%	9,750	12,188	14,625

31. 流动激励措施将仅适用于流动前已在联合国共同制度连续服务五年的职工，而且从第二次派任（异地调动）开始适用。流动激励措施不适用于“H”类工作地点。激励机制支付时间不超过五年。

32. 废除缩短周期的回籍假，不属于休养框架的“D”类和“E”类工作地点除外。

33. 享受离职回国补助金的资格从现行的两年国外服务时间上调为五年。在职职工将保留目前积累的补助金资格年数，最多可达到新办法实施时已累积的年数。