

مسرد المصطلحات الفنية

المتوسط	السياق: المقارنات بين الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة. هو رقم وحيد يمثل مجموعة أرقام، محسوب بحيث لا يكون أصغر من أصغر رقم في المجموعة أو أكبر من أكبر رقم فيها.
جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يُستخدم بالاقتران مع نظام تسوية مقر العمل جدول مرتبات يُطبق عالمياً. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.
الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	جدول يُستخدم لإضافة الضرائب إلى جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي كل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛ وتُحسب المعدلات على أساس متوسط الضرائب في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار. وهو يختلف عن معدلات الضرائب المستعملة مع صندوق معادلة الضرائب.
أساس المقارنة	تحدد المرتبات وغيرها من شروط العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقاً لمبدأ نوبلمير قياساً إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية وغيرها من شروط العمل في البلد الأعلى أجراً. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة، تُتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساساً للمقارنة. انظر أيضاً "الخدمة المدنية الأعلى أجراً" و "مبدأ نوبلمير".
فترة الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي	يشترك جميع موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد الذين يستوفون عدداً من المعايير في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويساهمون في الصندوق بنسبة مئوية من أجرهم الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وتُسمى الفترة التي تستمر طولها هذه المساهمة "سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي".
عوامل الكفاءة	مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الأساسية هي المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وفي مهن معينة، تستكمل عوامل الكفاءة الأساسية بعوامل الكفاءة الوظيفية المرتبطة بكل مجال من مجالات العمل.
ضم تسوية مقر العمل	يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دورياً بما يتماشى مع الزيادات في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. ويُعدل الجدول بالزيادة بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم 5 في المائة من تسوية مقر العمل، تُخفض نقاط معامل تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة 5 في المائة، مما يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين. ولا تؤدي هذه الطريقة في التنفيذ، المشار إليها بتعبير "لا ربح ولا خسارة"، إلى أي تغيير في الأجر المقبوض بالنسبة للموظفين، ولا تترتب عليها أي تكاليف إضافية مرتبطة بالمرتبات بالنسبة للمنظمات.

فرق تكلفة المعيشة تجري في حسابات هامش الأجر الصافي مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يستخدم الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة لتصحيح مستويات الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة في الحسبان أيضاً لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئتين المذكورتين أعلاه.

بدل المخاطر بدل المخاطر هو بدل خاص بالموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً الذين يُطلب إليهم أن يعملوا في مواقع تسود فيها ظروف خطيرة جداً.

صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.

نظام تقاعد الموظفين نظام مساهمة محدد لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة المعيّنين سنة 1984 وبعدها.

مبدأ فليمنغ الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وسائر فئات الموظفين المعيّنين محلياً. ووفقاً لمبدأ فليمنغ، تحدد شروط عمل فئة الخدمات العامة على أساس أفضل الشروط السائدة محلياً.

الجدول العام هو جدول مرتبات مكون من 15 رتبة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الولايات المتحدة)، ويشمل أغلبية الموظفين.

مراكز العمل من الفئة الأولى البلدان ذات العملات القابلة للتحويل، حيث تشكل المصروفات المتكبدة خارج المنطقة التي يبلغ عنها الموظفون نسبة أقل من 25 في المائة من إجمالي المصروفات.

مراكز العمل من الفئة "حاء" التي يشملها نظام التنقل والمشقة المواقع التي توجد بها مقار والمواقع التي لا توجد بها أنشطة إنمائية أو إنسانية للأمم المتحدة أو المواقع التي توجد في بلدان أعضاء في الاتحاد الأوروبي.

مواقع المقار مقار المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد هي: باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومديريه ومونتريال ونيويورك. ومع أن مقر الاتحاد البريدي العالمي يقع في بيرن (سويسرا)، فإن تسوية مقر العمل ومرتببات فئة الخدمات العامة في جنيف تطبق في الوقت الحالي على الموظفين في بيرن.

الخدمة المدنية الأعلى أجراً وفقاً لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتبات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتبات المطبقة في الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجراً، وهو حالياً الولايات المتحدة. انظر أيضاً "أساس المقارنة" و "مبدأ نوبلمير".

تعاكس الدخل السياق: مقارنة المرتب الإجمالي (الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي) لموظفي فئة الخدمات العامة مع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية. تتعلق هذه الظاهرة بالحالات التي يتلقى فيها موظفٌ من إحدى الفئتين أجراً صافياً يعادل أجر الموظف من الفئة الأخرى أو يقل عنه، وتسفر عن احتساب أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي لأحد الموظفَين أعلى من مقابله لدى موظف الفئة الأخرى الذي يتلقى أجراً صافياً معادلاً له أو أعلى منه.

نسبة استبدال الدخل نسبة المعاش التقاعدي إلى متوسط الأجر الصافي خلال نفس فترة السنوات الثلاث المستخدمة في تحديد استحقاق المعاش التقاعدي.

التسوية المؤقتة	السياق: الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. هي التسوية المطبقة على مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين استعراضين شاملين.
الأجر الصافي	المرتب الأساسي/الأدنى مضافاً إليه تسوية مقر العمل.
هامش الأجر الصافي	تجري اللجنة بانتظام مقارنات بين الأجور الصافية لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-1 إلى مد-2 في نيويورك والأجور الصافية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ومتوسط النسبة المئوية للفرق في الأجور بين الخدمتين المدنيتين، بعد تسويته لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، هو هامش الأجر الصافي.
مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	مراكز عمل يقرر رئيس اللجنة، بناء على توصية من إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، أنه لأسباب متعلقة بالسلامة والأمن يحظر على جميع المعالين المستحقين المكوث في مقر العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر.
عنصر غير داخل في حساب المعاش التقاعدي	السياق: أجور موظفي فئة الخدمات العامة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. يدفع بعض أرباب العمل الخارجيين الذين شملتهم دراسات استقصائية عن مرتبات فئة الخدمات العامة، إضافة إلى المرتبات الإجمالية، عدداً من البدلات والاستحقاقات الإضافية، ويعتبرون بعضها "غير داخل في حساب المعاش التقاعدي"، أي أنه لا يُؤخذ في الاعتبار عند حساب استحقاقات موظفيهم بعد التقاعد. وتُجمع تلك المبالغ لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي". ويُعبّر عن مجموع العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي كنسبة مئوية من المرتب الصافي، الذي يُخفّض بالعبء المنطبقة لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي".
مبدأ نوبلمير	هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ، تحدد مرتبات الفئة الفنية قياساً إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجراً. انظر أيضاً "أساس المقارنة" و "الخدمة المدنية الأعلى أجراً".
الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي	هو المبلغ الذي يتخذ أساساً لتحديد الاشتراكات التي يدفعها الموظف والمنظمة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. كما تُستخدم مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في تحديد استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين لدى تقاعدهم.
إدارة الأداء	العملية التي يمكن بها تحقيق الأداء الأمثل على مستوى الفرد والفريق والوحدة والإدارة والوكالة، وربطه بأهداف المنظمات. وتعتمد الإدارة الفعالة للأداء، في أوسع معانيها، على الإدارة الفعالة والناجحة للسياسات والبرامج، وعملتي التخطيط والميزنة، وعمليات صنع القرار، والهيكلة التنظيمي، وتنظيم العمل والعلاقات بين العاملين والإدارة، والموارد البشرية.
الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل	دراسة استقصائية تجرى كجزء من عملية تحديد الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وهي تقارن بين تكلفة المعيشة في موقع ما وتكلفة المعيشة في المدينة الأساس، نيويورك، في تاريخ معين.
الرقم القياسي لتسوية مقر العمل	هو مقياس تكاليف معيشة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا في موقع ما، بالمقارنة مع التكاليف ذاتها في نيويورك في تاريخ معين.
تصنيف تسوية مقر العمل	هو تصنيف لمقر العمل يستند إلى الرقم القياسي لتكلفة المعيشة. ويعبّر عنه بنقاط المضاعف. فالموظفون بمركز عمل مصنّف على المضاعف 5، على سبيل المثال، يتقاضون مبلغاً لتسوية مقر العمل يعادل 5 في المائة من صافي المرتب الأساسي كمبلغ تكميلي للأجر الأساسي.

<p>عند انتهاء الخدمة، يمكن للموظفين الحصول على تعويض عن واحد أو أكثر مما يلي: الإجازة السنوية المتجمعة، منحة العودة إلى الوطن، تعويض إنهاء الخدمة. وتُدفع منحة الوفاة إلى الورثة.</p>	<p>مدفوعات انتهاء الخدمة</p>
<p>صافي المرتبات المقررة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى.</p>	<p>مرتبات غير المعيلين</p>
<p>في إطار نظام مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، قد تُدفع مرتبات موظفي بعض الوكالات الاتحادية أو موظفي فئات مهنية محددة وفقاً لجدول المرتبات المنطبقة على تلك الوكالات أو المهنة، حسب الاقتضاء. وتستخدم جداول المرتبات هذه، التي تعرف باسم نظم الأجور الخاصة، في حالات منها تلك التي يثبت فيها وجود صعوبة في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.</p>	<p>نظم الأجور الخاصة</p>
<p>يعبر عن مرتبات موظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات بقيمة إجمالية وقيمة صافية، والفرق بينهما هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين. ويتخذ هذا الاقتطاع الإلزامي شكل ضريبة داخلية في الأمم المتحدة وينظر الضرائب المطبقة على المرتبات في معظم البلدان.</p>	<p>الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين</p>
<p>هو، في سياق بدلات الإعالة، التنزيل الضريبي أو الإعفاء الضريبي الذي يحصل عليه دافعو الضرائب المسؤولين عن التكفل المالي بمعالين (الزوج والأولاد والوالدان ومن إليهم) وفق المنصوص عليه في النظم الضريبية لعدد من البلدان.</p>	<p>الخصم الضريبي</p>
<p>صندوق تنشئه الأمم المتحدة، مثلاً، لاستخدامه في رد الضرائب الوطنية التي تُحصل من بعض الموظفين على دخلهم من الأمم المتحدة.</p>	<p>صندوق معادلة الضرائب</p>
<p>عملية تكفل توظيف العدد المناسب من الأشخاص الذين يمتلكون المزيج المناسب من المهارات في الوقت المناسب والمكان المناسب لإنجاز أهداف المنظمة القصيرة الأجل والطويلة الأجل. وهي تنطوي على مجموعة كبيرة ومتنوعة من الأنشطة التي تختلف باختلاف المنظمات والسياقات. وينبغي الربط بين تخطيط القوة العاملة وأهداف العمل الاستراتيجية واعتبارها جزءاً مهماً من عملية التخطيط الاستراتيجي للأعمال.</p>	<p>تخطيط القوة العاملة</p>