

## 术语表

平均数	背景：美国联邦公务员制度/联合国系统薪金比较。用一个数字代表一组数字，计算得出的这一数字不小于该组数字的最小数值，也不大于其最大数值。
基薪/底薪表	对专业及以上职类工作人员普遍适用的薪级表，与工作地点差价调整数制度结合使用。此表所列数额是世界各地工作人员领取的最低净额。
共同工作人员薪金税率表	按专业职类和一般事务职类工作人员应计养恤金薪酬表计算薪金税时所用的税率表；税率是根据八个总部工作地点的平均税率计算得出的。这不同于与衡平征税基金结合使用的工作人员薪金税率。
参照制度	专业及以上职类工作人员的薪金和其他服务条件是依据诺贝尔梅耶原则，参照薪资最高国家公务员制度所适用的薪金和服务条件确定的。联合国自成立以来一直采用美国联邦公务员制度作为参照制度。另见“薪资最高的公务员制度”和“诺贝尔梅耶原则”。
缴款服务年数	所有达到某些标准的联合国共同制度工作人员均参加联合国合办工作人员养恤基金，向该基金缴纳一定比例的所得应计养恤金薪酬。此项缴款的持续期间称作“缴款服务年数”。
胜任能力	与成功履行职责直接相关的一整套技能、品质和行为。核心胜任能力是指对于一个组织的全体工作人员都很重要的技能、品质和行为，不论其职能或职等如何。就特定职业而言，核心胜任能力须辅以与各自工作领域有关的职能胜任能力。
并入工作地点差价调整数	专业及以上职类工作人员的基薪/底薪表定期作调整，以反映参照制度薪级表数额的增加。上调办法是将工作地点差价调整数中的一个设定数额纳入或“并入”基薪/底薪表数额。如果并入基薪表的数额为工作地点差价调整数的5%，则所有工作地点的差价调整数乘数点降低5%，从而大体确保工作人员的薪资不增不减。这种称为“不增/不减”的实施办法使工作人员的实得工资不变，也不给各组织增加薪金费用。
生活费差数	在计算薪酬净额比值时，将纽约联合国专业及以上职类职员的薪酬与哥伦比亚特区华盛顿参照制度对应职等职员的薪酬进行比较。在比较时，纽约与华盛顿特区的生活费差数被算进参照制度人员的薪金，以确定其在纽约的“实值”。在比较上述两类工作人员所适用的应计养恤金薪酬数额时，也计入了纽约与华盛顿特区的生活费差数。

危险津贴	危险津贴是为那些必须在总体条件极其危险的地方工作的国际和当地招聘工作人员设置的特别津贴。
有受抚养人薪金	为有一级受抚养人的工作人员确定的薪金净额。
联邦雇员退休制度	为1984年及其后雇用的美国联邦公务员制度雇员订立的设定提存办法。
弗莱明原则	用来确定一般事务人员和其他当地征聘工作人员服务条件的依据。根据弗莱明原则，一般事务人员的雇用条件是根据一般最佳当地条件确定的。
总薪级表	参照国(美国)公务员制度采用的一个分15个职等的薪级表，适用于多数雇员。
第一组工作地点	可自由兑换货币、工作人员报告的地区外支出低于支出总额25%的国家。
流动和艰苦条件津贴办法下的“H”类工作地点	总部地点以及没有联合国发展活动或人道主义活动的地点或位于欧洲联盟成员国境内的地点。
总部地点	联合国共同制度各参加组织的总部所在地是：日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳。虽然万国邮政联盟的总部设在伯尔尼(瑞士)，但伯尔尼目前采用的是日内瓦的工作地点差价调整数和一般事务人员薪金。
薪资最高的公务员制度	根据诺贝尔梅耶原则，联合国专业及以上职类工作人员的薪金是参照薪资最高国家公务员制度所适用的薪金确定的。薪资最高的国家目前是美国。另见“参照制度”和“诺贝尔梅耶原则”。
收入倒挂	背景：一般事务工作人员薪金毛额(应计养恤金薪酬)与专业工作人员应计养恤金薪酬的比较。这一现象指的是：一个职类所得薪酬净额相同或较低的工作人员的应计养恤金薪酬高于所得薪酬净额相同或较高的另一职类工作人员。
收入折合率	养恤金数额与计算养恤金福利时所采用的同一个三年期薪金净额平均数之比。
临时调整	背景：应计养恤金薪酬。在全面审查间隔期对应计养恤金薪酬数额进行的调整。
薪酬净额	底薪/底薪加上工作地点差价调整数。
薪酬净额比值	委员会定期比较纽约联合国P-1至D-2职等工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度对等职位雇员的薪酬净额。两种公务员制度的薪酬按纽约与华盛顿特区的生活费差数进行调整后得出的平均百分比差异就是薪酬净额比值。

不带家属工作地点	委员会主席根据联合国秘书处安全和安保部的建议，决定出于安全和安保原因所有合格受扶养人不能在那里停留6个月或更长时间的工作地点。
不计养恤金部分	背景：一般事务人员的应计养恤金薪酬。一般事务人员薪金调查中使用的一些外部雇主除支付毛额薪金外，还支付一些津贴和额外福利，它们将其中有些称作“不计养恤金”收入，亦即在确定其雇员退休福利时不予计入。这些津贴和福利加在一起构成“不计养恤金部分”。所有“不计养恤金”的要素之和以薪金净额的一个百分比表示，减去适用的门槛后算出“不计养恤金部分”。
诺贝尔梅耶原则	用来确定专业及以上职类工作人员服务条件的依据。根据这一原则，专业职类工作人员的薪金参照薪资最高国家公务员系统适用的薪金确定。另见“参照制度”和“薪资最高的公务员系统”。
应计养恤金薪酬	用来计算工作人员和有关组织向联合国合办工作人员养恤基金(养恤基金)缴款的数额。应计养恤金薪酬数额也用于确定工作人员退休时的养恤金福利。
业绩管理	优化个人、小组、单位、部门和机构各级业绩并将业绩同组织目标挂钩的过程。从最广义而言，要有效地管理业绩，就需要有效和成功地管理政策及方案、规划和预算编制进程、决策进程、组织结构、工作安排、工作人员-管理当局关系以及人力资源。
地点间比较调查	作为确定工作地点差价调整数指数的一部分进行的调查。调查将某一地点特定时日的生活费用同基线城市纽约的生活费用进行比较。
工作地点差价调整数指数	以某一特定日期纽约生活费用作为标准，衡量在某一地点任职的专业及以上职类国际工作人员的生活费用。
工作地点差价调整数等级	一个工作地点的差价调整数等级是根据生活费用指数确定的，以乘数点表示。例如，乘数点定为5的工作地点的工作人员将得到相当于基薪净额5%的工作地点差价调整额，作为基薪的补充。
离职偿金	工作人员在离职时可收到以下一种或多种偿金：累积年假、离职回国补助金和终止任用偿金。工作人员遗属可领取死亡抚恤金。
单身薪金	为没有一级受扶养人工作人员确定的薪金净额。
特殊薪资制度	根据美国联邦公务员薪金制度，一些联邦机构或特定职业类别的工作人员薪酬表可酌情参照适用于这些机构或职业类别的薪酬表来支付。在征聘和留用确有困难时使用这些被称为特殊薪资制度的薪酬表。

工作人员薪金税	联合国所有职类工作人员的薪金均列有毛额和净额，两者之间的差额就是工作人员薪金税。工作人员薪金税是联合国内部的一种“征税”形式，类似于大多数国家实行的薪金税。
减税	在扶养津贴方面，若干国家税制给予负责向受扶养人(配偶、子女、父母等)提供经济支助的纳税人的税款抵减额或减免额。
衡平征税基金	这是联合国机构设置的一种基金，用于偿还某些工作人员因联合国收入而缴纳的国家税。
员工队伍规划	确保在适当的时间和地点聘用适当数量的具备适当技能的人员，以完成一个组织的短期和长期目标的进程。这涉及各种广泛的活动，视各组织的不同情况而有所不同。员工队伍规划应与战略业务目标挂钩，并应视为战略业务规划进程的一个重要部分。