

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
9 March 2017
Russian
Original: English

Семьдесят первая сессия
Пункт 149 повестки дня
Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира

**Бюджет Регионального центра обслуживания в Энтеббе,
Уганда, на период с 1 июля 2017 года по 30 июня
2018 года**

Доклад Генерального секретаря

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Мандат и запланированные результаты	7
А. Общая информация	7
В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по оказанию поддержки миссиям	8
С. Сотрудничество с другими миссиями в регионе	23
D. Партнерские отношения и координация действий со страновой группой	24
Е. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты	25
F. Потребности в людских ресурсах	45
II. Финансовые ресурсы	68
А. Сводная информация	68
В. Показатели доли вакантных должностей	68
С. Профессиональная подготовка	70
III. Анализ разницы	71
IV. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	75



V. Сводная информация о мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 70/286 и 70/289 , включая просьбы и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренные Ассамблеей	76
А. Генеральная Ассамблея	76
В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам	80
Приложения	
I. Определения	86
II. Региональный центр обслуживания в Энтеббе	88

Резюме

Настоящий доклад содержит бюджет для Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, на период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года объемом 37 255 800 долл. США, что на 1 947 800 долл. США (или 5,0 процента) меньше бюджета в объеме 39 203 600 долл. США, утвержденного на период 2016/17 года.

В течение периода 2017/18 года Региональный центр обслуживания в Энтеббе будет продолжать предоставлять людские ресурсы, услуги по контролю за финансами, транспортом и перевозками, услуги по перевозке персонала и грузов и информационно-коммуникационную поддержку обслуживаемым им миссиям. Внедрение на местах блока 5 системы «Умоджа» в ноябре 2016 года обеспечило возможности для автоматизации начисления заработной платы для национальных сотрудников и выплат для отдельных негражданских сотрудников. В связи с этим Центр расширил свой портфель услуг, включив в него начисление заработной платы для всех обслуживаемых миссий. Кроме того, Центр осуществляет расчет заработной платы на временной основе для Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии, Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии, Отделения Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля, Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и Объединенного отделения Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвине-Бисау, и эта договоренность останется в силе до тех пор, пока Генеральная Ассамблея не вынесет решение о модели глобального обслуживания для Организации в целом. Что касается глобальной стратегии полевой поддержки, то с 1 июля 2017 года в число обслуживаемых Центром миссий предлагается включить Миссию организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре.

Бюджетное предложение на период 2017/18 года включает также изменение организационной структуры сектора обслуживания «Надбавки и платежи» и сектора обслуживания «Пособия и льготы». Предлагаемая реорганизация приведет штатное расписание всех занимающихся обслуживанием секций и подразделений в большее соответствие с кадровой базой миссий, поддерживаемых Региональным центром обслуживания.

В предлагаемом бюджете предусматриваются ассигнования на финансирование 134 должностей международных сотрудников, 297 должностей национальных сотрудников, в том числе 3 должностей временных сотрудников, и 8 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций.

Общий объем потребностей в ресурсах для Регионального центра обслуживания на финансовый период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года увязан с задачами Центра с помощью ряда таблиц показателей, ориентированных на результаты и сгруппированных с учетом следующих компонентов, предусмотренных моделью глобального обслуживания: международный персонал, национальный персонал, негражданский персонал, финансовая отчетность, Объединенный центр управления транспортом и перевозками и Региональная служба информационно-коммуникационных технологий. Данные о людских ресурсах Центра, в том, что касается численности персонала, представлены с разбивкой по конкретным функциональным областям.

Обоснование разницы в объеме как людских, так и финансовых ресурсов в соответствующих случаях приводится в увязке с конкретными мероприятиями, запланированными Региональным центром обслуживания.

Финансовые ресурсы*(В тыс. долл. США; бюджетный год: 1 июля — 30 июня.)*

Категория	Расходы ^a (2015/16 год)	Ассигнования (2016/17 год)	Смета расходов (2017/18 год)	Разница	
				Сумма	В процентах
Гражданский персонал	18 076,8	24 530,6	28 073,6	3 543,0	14,4
Оперативные расходы	11 682,6	14 673,0	9 182,2	(5 490,8)	(37,4)
Валовые потребности	29 759,4	39 203,6	37 255,8	(1 947,8)	(5,0)
Поступления по плану налогообложения персонала	1 963,2	2 786,7	3 385,5	598,8	21,5
Чистые потребности	27 796,2	36 416,9	33 870,3	(2 546,6)	(7,0)
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	—	—	—	—	—
Общие потребности в ресурсах	29 759,4	39 203,6	37 255,8	(1 947,8)	(5,0)

Примечание: Включает расходы на примерно 316 штатных и внештатных должностей (110 международных сотрудников, 5 национальных сотрудников-специалистов, 198 национальных сотрудников категории общего обслуживания и 3 добровольца Организации Объединенных Наций) и оперативные расходы Центра, которые были включены в утвержденный бюджет на 2015/16 год для обслуживания Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике, Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре, Временных сил Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абеее, Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Отделения Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали, Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Сомали, Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению за выборами в Бурунди, Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, Регионального отделения Организации Объединенных Наций для Центральной Африки и Канцелярии специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер. Расходы за 2015/16 год не включают обслуживание Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали, которая была добавлена в период 2016/17 года.

^a См. A/71/809, приложение XIV. На период 2015/16 года объем утвержденных ресурсов составлял 35 556 400 млн. долл. США.

Людские ресурсы^a

	<i>Международный персонал</i>	<i>Национальный персонал</i>	<i>Временные должности</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>	<i>Итого</i>
Канцелярия начальника					
Утвержденная численность на 2016/17 год	15	19		6	40
Предлагаемая численность на 2017/18 год	18	26		6	50
Секция международного персонала (ранее «Надбавки и платежи»)					
Утвержденная численность на 2016/17 год	38	76		2	116
Предлагаемая численность на 2017/18 год	35	94		1	130
Секция национального персонала (ранее «Пособия и льготы»)					
Утвержденная численность на 2016/17 год	51	131	—	—	182
Предлагаемая численность на 2017/18 год	15	36	3	1	55
Секция негражданского персонала (новая)					
Утвержденная численность на 2016/17 год	—	—		—	—
Предлагаемая численность на 2017/18 год	12	55		—	67
Секция финансовой отчетности					
Утвержденная численность на 2016/17 год	17	26		—	43
Предлагаемая численность на 2017/18 год	29	68		—	97
Региональная служба информационно-коммуникационных технологий					
Утвержденная численность на 2016/17 год	13	9		—	22
Предлагаемая численность на 2017/18 год	13	9		—	22
Объединенный центр управления транспортом и перевозками					
Утвержденная численность на 2016/17 год	12	6		—	18
Предлагаемая численность на 2017/18 год	12	6		—	18

Всего					
Утвержденная численность на 2016/17 год	146	267	—	8	421
Предлагаемая численность на 2017/18 год	134	294	3	8	439
Чистое изменение	(12)	27	3	—	18

^a Максимальная утвержденная/предлагаемая численность.

^b Включая национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания.

О мерах, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, говорится в разделе IV настоящего доклада.

I. Мандат и запланированные результаты

A. Общая информация

1. Региональный центр обслуживания в Энтеббе был создан в июле 2010 года после принятия Генеральной Ассамблеей резолюции [64/269](#) в рамках глобальной стратегии полевой поддержки в качестве общего центра обслуживания для миссий в регионе. В пункте 62 своей резолюции [69/307](#) Ассамблея постановила предоставить Центру оперативную и управленческую самостоятельность и обратилась к Генеральному секретарю с просьбой представить бюджетное предложение на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, предполагающее, что его расходы будут покрыты за счет бюджетов миссий, которым этот Центр оказывает поддержку. В своей резолюции [70/289](#) Ассамблея утвердила бюджет Центра на период 2016/17 года и постановила рассмотреть на своей семьдесят первой сессии вопрос о финансировании Центра.

2. Как отмечается в третьем ежегодном докладе Генерального секретаря об осуществлении глобальной стратегии полевой поддержки ([A/67/633](#)), основная задача глобальной стратегии полевой поддержки заключается в использовании потенциальных выгод и эффекта масштаба для обеспечения более активной и своевременной поддержки и сокращения или недопущения ненужной траты средств, дублирования и препятствий в предоставлении материально-технической, административной и финансовой поддержки, создавая тем самым возможности для эффективного осуществления миссиями своих мандатов. В рамках этой стратегии Центр обеспечивает общее обслуживание участвующих миссий с целью передать не связанные с конкретным местом расположения операционные административные функции от полевых миссий Центру. Это включает операционные элементы, связанные с людскими ресурсами, финансами, смешанными перевозками и контролем, перевозками персонала и грузов и информационно-коммуникационной поддержкой. Централизация этих функций означает, что их можно будет осуществлять более эффективно благодаря процессу интеграции, специализации, стандартизации и реорганизации.

3. Региональный центр обслуживания в настоящий момент обслуживает семь операций по поддержанию мира (миссии и поддержка) и семь специальных политических миссий, а именно:

а) Многопрофильную комплексную миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике (МИНУСКА), Многопрофильную комплексную миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (МИНУСМА), Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК), Смешанную операцию Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее (ЮНИСФА), Миссию Организации Объединенных Наций в Южном Судане (МООНЮС) и Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали (ЮНСОС) как миссии по поддержанию мира;

б) Канцелярию Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, Канцелярию Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, Группу контроля по Сомали и Эритрее, Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки (ЮНОЦА), Миссию Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в Сомали (МООНСОМ), Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе и Канцелярию Специального советника Гене-

рального секретаря по предотвращению конфликтов, в том числе в Бурунди, как специальные политические миссии.

4. В дополнение к указанным выше обслуживаемым миссиям предлагается с 1 июля 2017 года включить Миссию Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре (МООНРЗС) в число миссий, которым Центр оказывает поддержку.

5. Кроме того, с ноября 2016 года функции начисления заработной платы национальному персоналу и отдельным негражданским сотрудникам миссий, базирующихся в Африке (за исключением Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (ООНКИ), которая будет закрыта к июню 2017 года), выполняются Региональным центром обслуживания. Таким образом Центр занимается начислением заработной платы персоналу пяти дополнительных миссий, включая Миссию Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ), Миссию Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии (МООНПЛ), Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля (ЮНОВАС), Смешанную камеруно-нигерийскую комиссию и Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау (ЮНИОГБИС).

6. В течение бюджетного периода Региональный центр обслуживания будет содействовать эффективному и своевременному оказанию услуг обслуживаемым им миссиям посредством осуществления соответствующих основных мероприятий, перечисленных в нижеприведенных таблицах. Реализация ожидаемых достижений будет способствовать выполнению поставленной перед Центром цели, а показатели достижения результатов позволят оценивать прогресс в реализации таких достижений в течение бюджетного периода. Данные о людских ресурсах Центра, в том что касается численности гражданского персонала, приводятся в разбивке по отдельным функциональным областям. Обоснование разницы в численности персонала по сравнению с утвержденным бюджетом на 2016/17 год приводится в разделах, посвященных соответствующим областям.

В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по оказанию поддержки миссиям

7. Стратегическая цель Регионального центра обслуживания состоит в обеспечении результативного, эффективного, инновационного, масштабируемого и ориентированного на клиентов общего обслуживания миссий-клиентов в Африканском регионе для достижения ожидаемых заинтересованными сторонами результатов путем оказания поддержки миротворческим операциям Организации Объединенных Наций в сложных и меняющихся глобальных условиях. С момента создания Центра его усилия в области административного обслуживания были направлены главным образом на обеспечение более стабильного и качественного оказания услуг при одновременном наращивании потенциала и переводе в Центр должностей и функций после увеличения числа обслуживаемых им миссий с первоначальных 7 до 14. В течение периода 2017/18 года Центр будет заниматься начислением заработной платы еще для пяти миссий.

Реорганизация Регионального центра обслуживания

8. Деятельность Регионального центра обслуживания распределена по многофункциональным секторам обслуживания в рамках процесса реорганизации, что способствовало стандартизации административных процедур в масштабе

региона. В период 2017/18 года в соответствии с задачей Центра по дальнейшей рационализации административных процессов и полномасштабному использованию функциональных возможностей системы «Умоджа» Центр предлагает распределить свои сектора обслуживания с учетом категорий обслуживаемого персонала по трем основным компонентам, а именно:

а) Секция международного персонала, включающая сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы», сектор обслуживания «Пособия и начисление заработной платы», сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» и сектор обслуживания «Субсидии на образование»;

б) Секция национального персонала, включающая сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы» и сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»;

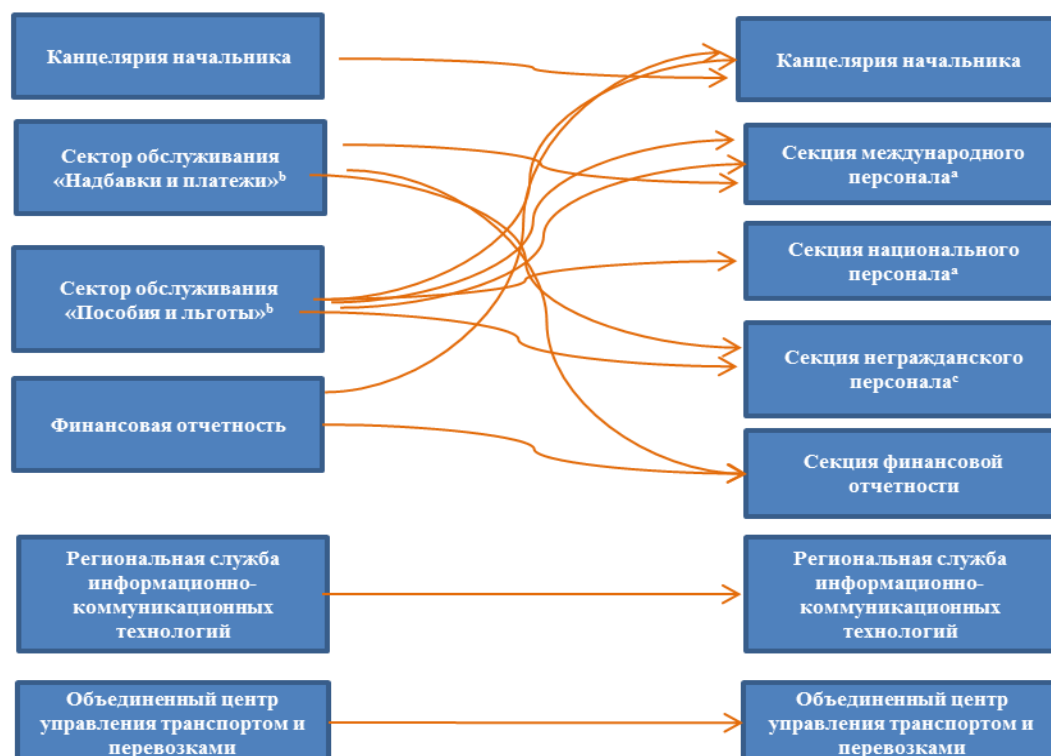
в) Секция негражданского персонала, включающая сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы», сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» и сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований».

9. Краткая информация о предлагаемых изменениях в структуре Регионального центра в период 2017/18 года по сравнению с утвержденной структурой в период 2016/17 года показана на диаграмме I ниже, а кадровые изменения дополнительно объясняются на диаграммах II–VI. Подробная информация о предлагаемом штатном расписании и изменениях в разбивке по секциям приводится в разделе F.

Диаграмма I
 Схема предлагаемой реорганизации Регионального центра обслуживания
 в период 2017/18 года

2016/17 год (утверждено)

2017/18 год (предлагается)



Предлагаемые изменения

^a Секция/подразделение переименованы.

^b Секция/подразделение разделены.

^c Секция/подразделение созданы.

10. В таблице 1 ниже приводится информация об услугах, которые Региональный центр обслуживания будет предоставлять в рамках новых секторов обслуживания.

Таблица 1

Услуги, которые будет предоставлять Региональный центр обслуживания

Секция	Услуги
Обслуживание международных сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> • Оформление приема на службу и прекращения службы: регистрация прибытия/убытия, оформление предложений о найме, приобретение билетов, субсидия на обустройство, пособие на переезд, составление отчетов о расходах • Пособия и начисление заработной платы: начисление заработной платы, право на отпуск, другие права, продление контрактов, составление отчетов о расходах на поездки в пределах района миссии • Оформление поездок и обработка требований: единовременные операции, приобретение билетов, авансовые выплаты суточных, составление отчетов о расходах/требования о возмещении путевых расходов и оплата счетов-фактур за поездки • Субсидии на образование: выдача авансов в счет субсидий на образование и обработка требований
Обслуживание национальных сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> • Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы: право на отпуск, другие права, продление контрактов • Оформление поездок и обработка требований: начисление заработной платы, документы о процессе оформления пенсии, прекращение службы и окончательный расчет, требования о возмещении путевых расходов
Обслуживание негражданского персонала	<ul style="list-style-type: none"> • Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы: ежемесячные суточные, окончательный расчет, непредвиденные платежи • Оформление приема на службу и прекращения службы: регистрация прибытия/убытия, выставление счетов за перевозки, требования о возмещении путевых расходов • Оформление поездок и обработка требований: поездки (приезд и отбытие)
Финансовая отчетность	<ul style="list-style-type: none"> • Выверка банковских счетов • Подготовка ежемесячных внутренних расчетов • Обработка возмещений и подтверждение дебета • Ведение общей бухгалтерской книги, подготовка финансовой отчетности по итогам месяца и года • Механизмы внутреннего контроля и обеспечение соблюдения установленных требований • Кассовое обслуживание: сортировка чековых платежей, поддержание связей с деловыми партнерами, обработка переводов по региону, обработка межрасчетных выплат, начисление заработной платы, обработка переводов из-за рубежа, подготовка просьб о перечислении средств. • Работа с поставщиками: осуществление выплат поставщикам, оплата счетов-фактур от поставщиков для получения скидки за своевременную оплату, пополнение запасов мелкой денежной наличности, возмещение медицинских расходов

11. В связи с предлагаемым изменением структуры и созданием Секции негражданского персонала для руководства ею предлагается учредить одну должность руководителя обслуживающего подразделения (С-5) для управления работой Секцией. Руководитель обслуживающего подразделения для негражданского персонала будет поддерживать прямую связь со Службой комплектования сил и Полицейским отделом Департамента операций по поддержанию мира, а также с начальниками служб комплектования личного состава в полевых миссиях, большинство из которых в миссиях, поддерживаемых Региональным центром обслуживания, находятся на уровне С-5. Такая структура учитывает стратегическую роль негражданского персонала и партнерские отношения между персоналом полевых операций и негражданским персоналом. Переименованные секции в Секцию международного персонала и Секцию национального персонала будут возглавлять действующие руководители обслуживающих подразделений уровня С-5 из бывших секторов обслуживания «Надбавки и платежи» и «Пособия и льготы».

12. Аналогичным образом создание секции по всем вопросам административной поддержки национального персонала позволит Региональному центру обслуживания выделять ресурсы и поддерживать структуры, которые будут безупречно взаимодействовать с обслуживаемыми вспомогательными подразделениями в полевых миссиях. С учетом численности персонала, который необходимо обслуживать, создание специального компонента для национального персонала позволит Центру более эффективно управлять операциями и услугами, предназначенными для этой категории персонала.

13. Оказание административной поддержки всем обслуживаемым миссиям в Африке будет также включать обработку счетов-фактур поставщиков. В рамках нынешней структуры секции Центр создал отдельную подгруппу для расчетов с поставщиками, которые предоставляют Организации Объединенных Наций скидки за своевременную оплату, чтобы контролировать осуществление выплат в назначенное время и получение этих скидок. Эта модель будет воспроизведена в предлагаемой структуре с учетом количества счетов-фактур, которые необходимо обработать, и важности соблюдения сроков в этой деятельности. Руководитель обслуживающего подразделения по финансовой отчетности будет осуществлять контроль за оплатой всех счетов-фактур поставщиков, а также за предоставлением кассовых услуг, поддерживающих операции Центра.

14. В рамках предлагаемой реорганизации предлагается также передать руководство Региональным учебно-конференционным центром, который в настоящее время возглавляет руководитель обслуживающего подразделения по пособиям и льготам, заместителю начальника Регионального центра. Поскольку Региональный учебно-конференционный центр проводит у себя целый ряд встреч и мероприятий для персонала полевых миссий Организации Объединенных Наций в регионе, сотрудников Центральных учреждений и других структур Организации Объединенных Наций, руководить его деятельностью должен Региональный центр обслуживания.

15. Появление дополнительных обслуживаемых миссий и централизация услуг по начислению заработной платы приведет к тому, что рабочая нагрузка сотрудников Регионального центра обслуживания, как ожидается, возрастет. В настоящее время специального центра консультирования персонала, базирующегося в Энтеббе, не существует, и сотрудники, которые нуждаются в консультации, не имеют возможности получить эти услуги по месту работы. В этой связи предлагается включить в штатное расписание Центра консультанта персонала из числа добровольцев Организации Объединенных Наций за счет перепрофилирования существующей вакантной должности добровольца Организации Объединенных Наций.

Инициативы и поддержка

16. Предлагаемая реорганизация трех секторов обслуживания будет способствовать дальнейшей интеграции процессов в Региональном центре, реорганизации и улучшению предоставления отчетности о процессах от начала до конца, а также облегчению контроля за достижением ключевых показателей эффективности. Центр будет продолжать проводить обзор своих процессов для непрерывного совершенствования с целью выявления и использования новых возможностей для реорганизации в течение бюджетного периода.

17. Региональный центр также продолжает прилагать усилия для контроля за достижением ключевых показателей эффективности и предоставления соответствующей отчетности. После внедрения дополнительного модуля 1 системы «Умоджа» количество измеримых ключевых показателей эффективности сократилось из-за временного отсутствия доступа к некоторым данным. Как следствие, публикация ежемесячных отчетов о ключевых показателях эффективности в течение периода 2015/16 года задерживалась, и Центр опубликовал для обслуживаемых миссий годовой отчет со сравнительными данными, которые показывали, что в период 2015/16 года 62 процента из 37 целевых показателей были достигнуты или улучшились (по сравнению с 66 процентами в 2014/15 году). Центр продолжает уделять первоочередное внимание повышению эффективности и готовит подробные ежеквартальные отчеты о ключевых показателях. С сентября 2016 года Центр начал отслеживать достижение ключевых показателей эффективности по отдельным секторам обслуживания, чтобы более эффективно направлять усилия по улучшению обслуживания клиентов.

18. В период 2017/18 года Региональный центр обслуживания, как ожидается, будет заниматься проведением оставшихся мероприятий по ликвидации имущества в связи с закрытием ОООНКИ 30 июня 2017 года и в течение первого квартала 2018 года поддерживать процесс сворачивания административных служб МООНЛ на его последних этапах. Разрабатываются планы обеспечения плавного переходного процесса и передачи функций по управлению финансовыми и людскими ресурсами из ОООНКИ в Центр во взаимодействии с Глобальным центром обслуживания и Департаментом полевой поддержки. В первые несколько месяцев после истечения мандата ОООНКИ ожидается увеличение числа проводимых остаточных мероприятий, поскольку возникнет необходимость обрабатывать выплаты сотрудникам при прекращении службы и требования третьих сторон, а также обновлять финансовые ведомости за 2016/17 год, в то время как МООНЛ потребуются поддержка в вопросах управления финансовыми и людскими ресурсами. С учетом временного характера этих мероприятий Центр справится с сопутствующей рабочей нагрузкой.

19. В соответствии с резолюцией [69/307](#) Генеральной Ассамблеи механизмы управления Региональным центром обслуживания претерпели изменения. Предыдущий руководящий комитет в составе директоров и начальников служб поддержки полевых операций, обслуживаемых Центром, был заменен советом получателей услуг с тем же составом. В состав нового руководящего комитета, учрежденного с целью руководства Центром, входят начальники Отдела полевого персонала, Отдела бюджета и финансов полевых операций, Отдела материально-технического обеспечения и Отдела информационно-коммуникационных технологий Департамента полевой поддержки, а также Председатель и заместитель Председателя совета получателей услуг, которые представляют полевые миссии, обслуживаемые Центром. На рабочем уровне руководители обслуживающих подразделений и руководители секторов обслуживания на ежеквартальной основе встречаются со своими коллегами, руководителями кадро-

вых служб и бюджетных и финансовых служб миссий, чтобы оценить работу административных служб и распределение функций между Центром и обслуживаемыми миссиями в кадровых и финансовых вопросах, которыми по-прежнему занимаются сами миссии.

20. В связи с предложением включить МООНРЗС в число обслуживаемых Региональным центром миссий с 1 июля 2017 года Центру будут переданы административные функции в вопросах финансов, поездок и людских ресурсов. Центр будет оказывать поддержку в области финансового и кадрового управления с целью снижения текущих операционных рисков МООНРЗС при осуществлении не связанных с конкретным местом расположения мероприятий, а предложение о передаче Центру административных функций, связанных с финансовыми и кадровыми вопросами, рассматривается в качестве одного из приоритетных. С включением МООНРЗС в число обслуживаемых миссий количество должностей сотрудников по кадровым вопросам в Центре увеличится за счет перевода 10 должностей из этой Миссии в Центр.

21. Перевод на национальную основу 34 должностей категории полевой службы к концу июня 2017 года, предлагаемый в докладе Генерального секретаря о бюджете Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года ([A/70/754](#)) во исполнение резолюции [69/307](#) Генеральной Ассамблеи, не будет полностью завершен, как было запланировано. Осуществление программы перевода на национальную основу продолжится в течение 2017/18 года, так как в работе Центра могут возникать задержки, связанные с необходимостью продолжать стабилизацию операций. По причине значительного расширения охвата и объема услуг Центра было решено, что график перевода 34 должностей категории полевой службы на национальную основу должен быть пересмотрен, и на данный момент его планируется завершить в течение трех лет. В 2016/17 году доля национальных сотрудников, выполняющих в Центре административные и операционные функции (исключая Объединенный центр управления транспортом и перевозками и Региональную службу информационно-коммуникационных технологий), достигла 66 процентов. Предлагаемая программа перевода на национальную основу с внесенными поправками предусматривает постепенное сокращение количества должностей международных сотрудников, и ее планируется завершить в течение 2019/20 года. В этой связи ожидается, что к 1 июля 2017 года Центр сможет перевести на национальную основу 13 должностей категории полевой службы, а не 34, как было запланировано.

22. Региональный центр обслуживания продолжит укреплять связи с обслуживаемыми миссиями и конечными пользователями за счет проведения активных информационно-просветительских и коммуникационных мероприятий, а также повышения потенциала сотрудников, работающих над обработкой запросов, с целью укрепления доверия среди заинтересованных сторон. Центр планирует совершить ряд поездок на места для обмена информацией о своей роли, применяемом им подходе и эффективности его деятельности; создать центры для решения конкретных вопросов; и проводить учебные занятия для устранения распространенных ошибок. Центр будет также продолжать тестировать свою систему внутреннего контроля, предназначенную для использования во всех секторах обслуживания, и следить за ее работой. Автоматизированная система внутреннего контроля будет использоваться преимущественно для процессов, связанных с выполнением конкретных операций, на практичной и эффективной платформе путем регистрации процедур и процессов и оценки и непрерывного совершенствования механизмов внутреннего контроля, что станет неотъемлемой частью инициативы по обеспечению соблюдения

установленных требований, управлению рисками и осуществлению текущей деятельности.

23. Деятельность, связанная с дальнейшей стабилизацией процессов системы «Умоджа», в период 2017/18 года будет продолжена с организацией, при необходимости, дополнительной подготовки, а также продолжится схематизация и реорганизация рабочих процессов. В течение 2017/18 года планируется завершить проект вывода из эксплуатации системы «Галилео» и внедрение функционального модуля системы «Умоджа» по управлению цепочкой поставок, а Объединенный центр управления транспортом и перевозками будет также участвовать в осуществлении инициативы по организации производственно-сбытовой цепочки, направленной на реализацию проекта по созданию восточноафриканского транспортного коридора для операций по поддержанию мира в этом регионе. В период 2017/18 года Региональный центр обслуживания будет обеспечивать, чтобы информация о передаче активов Центру от МООНСДРК была правильно отражена в системе «Умоджа», а последствия этого были должным образом учтены в финансовом ведомостях.

24. Во исполнение рекомендации Департамента по вопросам охраны и безопасности, касающейся рисков с точки зрения безопасности, в настоящее время в масштабах всей базы внедряются усовершенствования с целью повысить уровень безопасности в Региональном центре обслуживания и его оперативную стойкость в случае инцидента, связанного с безопасностью. В предлагаемом бюджете на период 2017/18 года предусмотрены потребности в ресурсах на установку осветительных мачт и строительство укрепленного пункта контроля/ограничения передвижения на въезде на базу, причем расходы несут все пользователи Базы материально-технического снабжения в Энтеббе в соответствии с соглашением о совместном несении расходов, заключенным с МООНСДРК, которая выступает в качестве руководителя базы и учреждения-исполнителя.

Региональная служба информационно-коммуникационных технологий

25. Функции Региональной службы информационно-коммуникационных технологий заключаются в обеспечении результативной, эффективной и своевременной информационно-технической поддержки обслуживаемых миссий, независимо от местонахождения, на основе трех принципов регионализации информационно-коммуникационных технологий: а) исключение дублирования усилий; б) достижение экономии за счет эффекта масштаба и диверсификации; и с) устранение различий в обслуживании между миссиями за счет стандартизации. В 2017/18 году это подразделение будет уделять основное внимание следующим аспектам: региональной системе выставления и оплаты счетов за пользование телефонной связью; услугам по проведению учебной подготовки во взаимодействии с Глобальным центром обслуживания и Региональным учебно-конференционным центром в составе Регионального центра обслуживания; деятельности Академии военной связи Организации Объединенных Наций и региональным обследованиям на предмет соблюдения требований в области информационной безопасности и соответствующих стандартов. Это подразделение будет координировать проведение экспериментального тестирования технологии широкополосной спутниковой связи с малой задержкой сигнала, запланированного на первый квартал 2017 года в Энтеббе. Расходы, связанные с закупкой оборудования и установкой этой системы в Энтеббе, оплатит МООНСДРК в соответствии со своим общим планом улучшения качества связи для всех подразделений Миссии.

Объединенный центр управления транспортом и перевозками

26. Объединенный центр управления транспортом и перевозками был создан с целью консолидации, интеграции и оптимизации транспортных услуг и перевозок в рамках полевых операций в странах Восточной и Центральной Африки в сотрудничестве с обслуживаемыми миссиями. Деятельность Центра управления включает комплексное планирование перевозок для обеспечения ротации военнослужащих, благодаря чему достигается сокращение числа порожних пробегов и минимизируется зависимость от краткосрочных чартерных перевозок.

27. В период 2017/18 года Объединенный центр управления транспортом и перевозками будет заниматься планированием и согласованием инициативы по формированию транспортного узла региональных перевозок, чтобы миссии могли совместно использовать авиационные средства для выполнения регулярных пассажирских рейсов, что будет способствовать дальнейшей интеграции региональных рейсов и, таким образом, пассажирских перевозок. Цель этой инициативы — обеспечить более рациональное использование ресурсов и повысить качество обслуживания миссий в регионе. При наличии возможности использования самолета Learjet и грузовых самолетов, например C-130, имеющих в распоряжении у ЮНСОС и МООНСДРК, прогнозируется организация дополнительных (специальных) рейсов.

28. В 2017/18 году Объединенный центр управления транспортом и перевозками также будет участвовать в осуществлении инициативы в области управления снабжением, направленной на реализацию запущенного в апреле 2016 года проекта по созданию восточноафриканского транспортного коридора, который станет экспериментальной проверкой концепции комплексной сквозной цепочки поставок в отношении ограниченного числа товаров и будет охватывать шесть миротворческих миссий в регионе: МИНУСКА, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, МООНЮС и ЮНСОС. С учетом того, что более 30 процентов всех оперативных расходов, связанных с поставками, приходится на перевозки, Центр управления сможет оказывать содействие в реализации этой инициативы путем организованного планирования и осуществления перевозок. В рамках Регионального центра обслуживания создана группа по проекту, в состав которой вошли представители Центра управления, Регионального отделения закупок и Базы материально-технического снабжения в Энтеббе. Руководителем проекта назначен начальник Центра управления. Этот экспериментальный проект позволит опробовать использование скоординированных процессов планирования, закупок и доставки в отношении небольшого числа товаров с высокой стоимостью и большим объемом потребления. По оценкам, для достижения оптимального синергетического эффекта в области управления снабжением миссий на региональном уровне потребуются от 8 до 12 месяцев. Кроме того, сквозной характер проекта потребует его синхронизации с другими текущими экспериментальными проектами, в частности с экспериментальными проектами в области планирования закупок и международных коммерческих условий. По завершении тестирования сквозной цепочки поставок извлеченные из экспериментального проекта уроки помогут в разработке пересмотренных процессов и процедур для расширения применения концепции комплексной сквозной цепочки поставок на другие регионы и группы товаров в период 2017/18 года.

Модель масштабируемой численности персонала

29. В своей резолюции [70/286](#) Генеральная Ассамблея отметила необходимость дальнейшего прогресса в разработке модели масштабируемой численности персонала для Регионального центра обслуживания и одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о включении в эту модель Объединенного центра управления транспортом и перевозками и Региональной службы информационно-коммуникационных технологий, а также о представлении Генеральным секретарем обновленных данных при направлении в указанный Центр следующего бюджетного документа (см. [A/70/742/Add.17](#), пункт 48). В настоящее время ведется уточнение этой модели. При внесении изменений в модель возникли проблемы, связанные с различиями в рабочей нагрузке и функциях основных секторов обслуживания по вопросам финансовых и людских ресурсов по сравнению с функциями Объединенного центра управления транспортом и перевозками и Региональной службы информационно-коммуникационных технологий. Был проведен анализ для оценки используемых весовых коэффициентов. Принимая во внимание, что относительные веса должны быть сопоставимы с показателями рабочей нагрузки национального персонала и отдельных категорий негражданского персонала, использование существующих весовых коэффициентов было сочтено оправданным с учетом сопоставимой рабочей нагрузки каждого соответствующего национального сотрудника и каждого отдельного сотрудника категории негражданского персонала.

30. Одним из факторов, влияющих на уточнение модели масштабируемой численности персонала, является внедрение блока 5 системы «Умоджа». Таким образом подробная оценка модели масштабируемой численности персонала, в том числе влияния фактического опыта использования модулей расчета и начисления заработной платы и оформления поездок системы «Умоджа», обеспечит лучшую базу для пересмотра модели за счет использования статистических данных о рабочей нагрузке.

31. Предполагается, что деятельность Регионального центра обслуживания изменится с учетом увеличения в 2017/18 году числа обслуживаемых клиентов в миссиях, которым Центр оказывает поддержку, вследствие роста численности развернутого персонала в МИНУСКА и МИНУСМА. Тогда как в МООНСДРК возможны дальнейшие изменения, в рамках МООНЮС также продолжается увеличение числа клиентов. Кроме того, рабочая нагрузка будет зависеть от включения в число клиентов Центра на 2017/18 год МООНРЗС, а также МООНЛ, МООНПЛ, ЮНОВАС, ЮНИОГБИС и Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, поскольку в части услуг по расчету и начислению заработной платы эти клиенты еще не были включены в модель масштабируемой численности персонала.

32. Эта модель по-прежнему применяется исключительно в отношении управления финансами и кадрами. Структура Региональной службы информационно-коммуникационных технологий отражает положения стратегии в области информационно-коммуникационных технологий, которые предусматривают более широкие региональные связи в рамках обширной сети миссий, находящихся в ведении Департамента полевой поддержки, в то время как деятельность Объединенного центра управления транспортом и перевозками тесно связана с повышением эффективности использования авиационных средств в регионе. Эти две структуры имеют явно различные модели обслуживания в рамках Регионального центра обслуживания. Из-за уникальных моделей обслуживания и требований в отношении рабочей нагрузки разработка модели масштабируемой численности персонала, которая объединяла бы все три ука-

занные области, невозможна. Таким образом, чтобы обеспечить актуальность и достоверность, модель масштабируемой численности персонала в настоящее время продолжает использоваться при определении кадровых потребностей для управления финансовыми и людскими ресурсами в рамках указанного Центра, за исключением Объединенного центра управления транспортом и перевозками (18 должностей) и Региональной службы информационно-коммуникационных технологий (22 должности).

Разработка модели масштабируемой численности персонала

33. Модель масштабируемой численности персонала для Регионального центра обслуживания разработана на основе ряда ключевых предположений. Используются следующие предположения и определения:

- три категории персонала. Эта модель охватывает международный персонал, национальный персонал и отдельные категории негражданского персонала (полицейские Организации Объединенных Наций, военные наблюдатели и штабные офицеры). Персонал, предоставляемый правительствами, исключается из настоящего расчета, поскольку на этот персонал приходится незначительная часть общих ресурсов поддержки. Во избежание двойного учета услуги, не связанные с персоналом, исключаются, поскольку число клиентов уже является хорошим показателем рабочей нагрузки с точки зрения обработки счетов-фактур и подготовки финансовой отчетности. Военские контингенты также исключаются, поскольку обработка платежей и выплата предусмотренных для них суточных осуществляется Центром на местах с привлечением казначеев.
- Использование данных о фактической численности сотрудников на финансируемых должностях. В рамках этой модели в качестве основного показателя количества клиентов используются заложенные в бюджет показатели доли вакантных должностей для всех типов клиентов по всем обслуживаемым миссиям.
- Система весовых коэффициентов. Эта система представляет собой шкалу, которая применяется в отношении фактической численности сотрудников на профинансированных должностях в целях разграничения объемов рабочей нагрузки, связанной с обслуживанием персонала различных категорий, при этом контрольным является показатель 1,0 для обслуживания международного персонала. По результатам оценки рабочей нагрузки и с учетом соглашений об уровне обслуживания между Центром и обслуживаемыми им миссиями установлена следующая шкала:

Международный персонал:	1,0
Национальный персонал:	0,4
Отдельные категории негражданского персонала:	0,4.

- Множитель. Множитель используется в модели масштабируемой численности персонала для определения числа клиентов, которым основные операционные услуги оказывает один сотрудник Центра. При расчете множителя было учтено повышение эффективности, обеспеченное за годы становления Центра за счет упразднения должностей. Использование этого множителя позволяет экстраполировать масштабируемые потребности Центра на основе числа клиентов.

34. С учетом приведенных выше предположений было определено, что модель масштабируемой численности персонала включает три отдельных элемента, которые в зависимости от кадровых потребностей Регионального центра обслуживания обозначены следующим образом:

а) **фиксированные расходы:** первый элемент (x) — незначительный и отражающий фиксированные расходы элемент, который необходим для обеспечения управления Центром и определяется путем регрессионного анализа данных о потребностях в людских ресурсах для выполнения финансовых и кадровых функций за прошлые периоды. Он отражает потребности Центра в том случае, когда какая-либо функция, например руководство и управление, выполняется небольшой группой сотрудников, которые также специализируются на оказании поддержки в бюджетных вопросах и выполнении непосредственно канцелярских функций;

б) **незначительные переменные накладные административные расходы:** второй элемент (y) — элемент, отражающий операции со счетами и представляющий собой весьма незначительный и отражающий переменные расходы элемент, величина которого зависит от числа обслуживаемых миссий. Этот элемент обеспечивает выполнение Центром функций в области коммуникаций и управления преобразованиями, обеспечения качества и управления рабочими процессами и контроля за соблюдением установленных требований. Величина элемента (y) определяется размером обслуживаемых миссий (которые могут быть крупными, средними и небольшими) следующим образом:

i) крупные миссии, которые насчитывают более 1000 должностей и требуют наличия в Центре 4 сотрудников для выполнения соответствующего объема работы. К этой категории относятся МООНЮС, ЮНАМИД, МИНУСКА, МИНУСМА и МООНСДРК;

ii) средние миссии, которые насчитывают от 100 до 999 учитываемых в весовых коэффициентах должностей и требуют наличия в Центре 2 сотрудников. К этой категории относятся ЮНИСФА, МООНРЗС и в совокупности ЮНСОС/МООНСОМ/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер;

iii) небольшие обслуживаемые структуры, которые насчитывают менее 100 должностей и требуют наличия не более 1 сотрудника. К этой категории относятся ЮНОЦА, Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану и Канцелярия Специального советника по предотвращению конфликтов, в том числе в Бурунди;

с) **переменные операционные расходы:** третий элемент (z) — крупнейший компонент переменных расходов, отражающий основные операционные расходы и расходы непосредственно на оказание услуг и в силу своего характера являющийся крупнейшим переменным компонентом. Он отражает число сотрудников Центра с учетом взвешенного показателя количества обслуживаемых ими клиентов после вычета числа должностей, рассчитанного для первых двух элементов (x и y), что исключает вероятность двойного учета потребностей. Этот элемент показывает число клиентов, приходящихся на каждого сотрудника Центра.

35. Эта модель разрабатывалась не для того, чтобы определить конкретное число должностей, которые должны предоставить обслуживаемые миссии; а скорее для расчета числа должностей, необходимых Региональному центру обслуживания для выполнения своих функций в качестве центра обслуживания. При поступлении предложения о включении в число клиентов этого Центра новой структуры, например МООНРЗС, при помощи этой модели определяется численность необходимого Центру персонала, причем не обязательно путем прямой корреляции с упразднением должностей в области финансов и людских ресурсов в рамках МООНРЗС и добавлением этих должностей в штат Центра.

36. В целях сохранения актуальности модели масштабируемой численности персонала в нее были внесены изменения, чтобы исключить административное обслуживание добровольцев Организации Объединенных Наций, включая начисление заработной платы и выплата пособий, поскольку в настоящее время административное обслуживание добровольцев Организации Объединенных Наций осуществляется Программой развития Организации Объединенных Наций и штаб-квартирой Программы добровольцев Организации Объединенных Наций в Бонне. Дальнейшая оценка системы весовых коэффициентов была отложена в связи с продлением сроков внедрения ключевых модулей системы «Умоджа», например блока 5, и связанных с организацией поездок функциональных возможностей, в результате чего для обслуживания национального персонала и отдельных категорий негражданского персонала по-прежнему используются процедуры вне системы «Умоджа».

Применение модели масштабируемой численности персонала в отношении периода 2017/18 года

37. Ниже приводятся результаты применения модели масштабируемой численности персонала Регионального центра обслуживания в отношении периода 2017/18 года с учетом включения МИНУСМА в число обслуживаемых миссий:

- a) элемент (x): фиксированный компонент составляет 13 должностей;
- b) элемент (y): компонент операций со счетами (рассчитанный на основе параметров укомплектования штата) составляет 30 должностей;
- c) элемент (z): основные операционные расходы и непосредственное оказание услуг: с учетом весовых коэффициентов предполагается, что Центр будет оказывать поддержку 9783 клиентам, включая МООНРЗС, к которым применим множитель 27,7. При расчете с этими цифрами для компонента основных секторов обслуживания потребуется 353 должности.

38. В таблицах 2 и 3 приведены результаты расчета этих трех элементов для Регионального центра обслуживания с учетом включения МИНУСМА в число обслуживаемых миссий в целях определения объема дополнительных потребностей Центра в ресурсах.

Таблица 2
Распределение должностей в Региональном центре обслуживания
в разбивке по миссиям

Категория	ЮНАМИД	МООНСДРК	МООНЮС	МИНУСМА	МИНУСКА	ЮНСОС МООНСОМ/ Канцелярия Специального посланника по району Вели- ких озер	ЮНИСФА	МООНРЗС	Отделение ООН при Африкан- ском союзе	ЮНОЦА	Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану	Канцелярия Специального советника по предотвраще- нию кон- фликтов, в том числе в Бурунди	Итого
x	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13
y	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	30
z	82	79	64	49	39	19	10	8	2	1	0	1	353
Всего	86	83	68	53	43	21	12	10	3	2	1	2	396

Примечание: x = компонент руководства и управления Регионального центра обслуживания; y = компонент операций со счетами в области управления финансами и персоналом; z = основные операционные расходы и непосредственное оказание услуг.

Таблица 3
Распределение персонала миссий, обслуживаемых Региональным центром
обслуживания

Категория	ЮНАМИД	МООНСДРК	МООНЮС	МИНУСМА	МИНУСКА	ЮНСОС МООНСОМ/ Канцелярия Специального посланника по району Вели- ких озер	ЮНИСФА	МООНРЗС	Отделение ООН при Африкан- ском союзе	ЮНОЦА	Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану	Канцелярия Специального советника по предотвраще- нию кон- фликтов, в том числе в Бурунди	Итого
Междуна- родный персонал	721	752	772	707	577	439	132	82	39	24	4	32	4 281
Нацио- нальный персонал	830	1 019	506	332	172	95	29	61	8	4	1	2	3 059
Неграж- данский персонал	711	406	487	307	326	0	122	84	0	0	0	0	2 443
Всего	2 262	2 177	1 765	1 346	1 075	534	283	227	47	28	5	34	9 783

Примечание: общее взвешенное количество финансируемых должностей. Использованный весовой коэффициент: международный персонал — 1,0; национальный персонал и негражданский персонал — 0,4.

39. Эта модель показывает, что в 2017/18 году Региональному центру обслуживания потребуется 396 должностей в области финансовых и людских ресурсов: увеличение на 15 по сравнению с 381 должностью, предусмотренной в настоящий момент на 2016/17 год (не включая 40 должностей в Объединенном центре управления транспортом и перевозками и Региональной службе информационно-коммуникационных технологий). Это увеличение объясняется ростом численности персонала существующих клиентов, а также включением МООНРЗС и Канцелярии Специального советника по предотвращению конфликтов, в том числе в Бурунди, в число обслуживаемых клиентов, с выходом на обслуживание в общей сложности 11 933 гражданских сотрудника и

6107 отдельных негражданских сотрудников, что компенсируется прекращением обслуживания добровольцев Организации Объединенных Наций. Предлагаемое увеличение на 15 новых должностей включает 10 должностей, которые будут созданы в Центре для обслуживания МООНРЗС. Сотрудники на этих 15 новых должностях будут задействованы в оказании различных услуг по поддержке клиентов.

40. В связи с внедрением дополнительного модуля 1 системы «Умоджа», предназначенного для обслуживания национального персонала и отдельных негражданских сотрудников, конкретной проблемой является необходимость соблюдения строгих и взаимозависимых требований, продиктованных переходом на систему «Умоджа», что осложняет процесс дальнейшего расчета и начисления зарплаты для отдельных полевых миссий и других подразделений Организации Объединенных Наций. Обслуживание национального персонала и отдельных негражданских сотрудников представляет собой особую трудность в силу их разнообразия и уникальности в Секретариате наряду с той изменчивостью и неопределенностью, которые присущи полевым операциям, включая непредвиденные оперативные потребности, удаленность и частые перемещения персонала. До рассмотрения и внедрения окончательной модели глобального обслуживания, а также с учетом предъявляемых к Секретариату Организации Объединенных Наций требований в отношении послеаварийного восстановления и бесперебойного функционирования систем Департамент полевой поддержки попытался создать своего рода промежуточную платформу для удовлетворения насущных потребностей полевых миссий и сформировать платформу для совместного обслуживания, которая могла бы обеспечить более эффективное взаимодействие с другими поставщиками услуг. Важно, чтобы при оказании услуг по расчету и начислению заработной платы национальному персоналу и отдельным негражданским сотрудникам также были учтены такие соображения, как организационная готовность, наличие данных и бюджетные циклы полевых миссий. Предлагается создать еще три должности временного персонала общего назначения (национальные сотрудники категории общего обслуживания) для оказания в рамках этих временных механизмов поддержки МООНПЛ, ЮНОВАС/Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и ЮНИОГБИС по обслуживанию национального персонала и отдельных негражданских сотрудников, а также МООНЛ, в том числе в связи с сокращением ее численности.

Изменение потребностей в финансовых ресурсах

41. Предлагаемый бюджет Регионального центра обслуживания на 2017/18 год отражает сокращение на 1 947 800 долл. США, или на 5,0 процента, по сравнению с 2016/17 годом. Сокращение потребностей обусловлено главным образом сокращением расходов на помещения и объекты инфраструктуры на 4 976 000 долл. США благодаря завершению в 2016/17 году строительства постоянного жилья для нужд Центра. Это сокращение потребностей частично перекрывается увеличением расходов на гражданский персонал, главным образом по статье расходов на национальный персонал, на 2 732 700 долл. США в связи с созданием 27 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, повышением шкалы окладов национального персонала и применением показателя доли вакантных должностей в размере 25 процентов для национальных сотрудников-специалистов по сравнению с 50 процентами в 2016/17 году.

42. Основные факторы, способствующие увеличению потребностей в ресурсах на 2017/18 год по сравнению с 2016/17 годом, указаны в таблице 4 ниже. Дополнительные разъяснения приводятся в анализе разницы в объеме ресурсов в разделе III.

Таблица 4

Основные факторы, обусловившие разницу в потребностях в ресурсах на периоды 2016/17 года и 2017/18 года
(В тыс. долл. США)

Утвержденные ресурсы на 2016/17 год	39 203,6
<i>Сумма</i>	
Гражданский персонал	3 543,0
Международный персонал	745,2
Национальный персонал	2 732,7
Добровольцы Организации Объединенных Наций	(17,0)
Временный персонал общего назначения	82,1
Оперативные расходы	(5 490,8)
Помещения и объекты инфраструктуры	(4 976,6)
Сокращение ассигнований на строительство после завершения строительства постоянного жилья для нужд Регионального центра обслуживания	
Все другие бюджетные ассигнования в совокупности	(514,2)
Совокупные предполагаемые потребности в ресурсах на 2017/18 год	37 255,8

С. Сотрудничество с другими миссиями в регионе

43. Поддержку Региональному центру обслуживания оказывает МООНСДРК, являющаяся владельцем Базы материально-технического снабжения в Энтеббе и поставщиком ряда вспомогательных услуг в соответствии с соглашением об уровне оперативной деятельности. Завершено строительство постоянных жилых помещений для нужд Центра: четыре служебных помещения, в которых размещается персонал секторов обслуживания, были достроены в сентябре 2015 года и сданы в эксплуатацию; региональный учебно-конференционный центр был достроен в июле 2016 года и сдан в эксплуатацию; строительство центра хранения и обработки данных было завершено в июне 2015 года, и он также был сдан в эксплуатацию. В 2017/18 году продолжится реализация начатых в 2016/17 году проектов по благоустройству Базы материально-технического снабжения в Энтеббе, например, по обустройству дорог с твердым покрытием на территории базы, строительству укрепленного контрольного пункта на въезде на базу, установке осветительных мачт по всей базе, а также иных проектов по созданию и улучшению инфраструктуры. В качестве клиента Базы материально-технического снабжения в Энтеббе Центр будет способствовать реализации экологических проектов, запланированных на 2017/18 год. У Центра заключено рабочее соглашение с МООНСДРК в отношении общих услуг, предоставляемых на условиях возмещения расходов. В настоящее время это соглашение обновляется и согласовывается Региональным центром обслуживания и МООНСДРК. По результатам обмена меморандумами между заместителем Генерального секретаря, возглавляющим Департамент полевой поддержки, и помощником Генерального секретаря, возглавляющим Управление централизованного вспомогательного обслуживания, Региональное отделение за-

купок будет оказывать Центру поддержку в осуществлении им всей закупочной деятельности.

44. В силу характера своей работы Региональный центр обслуживания направляет свои усилия на централизацию операций, охватывающих все миссии на региональном уровне. В 2017/18 году Центр на основе ряда соглашений об уровне обслуживания будет оказывать поддержку в области административного обслуживания, перевозок и информационно-коммуникационных технологий 15 миссиям: МООНРЗС, МИНУСКА, МИНУСМА, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, МООНЮС, ЮНОЦА, МООНСОМ, ЮНСОС, Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, Группе контроля по Сомали и Эритрее, Отделению Организации Объединенных Наций при Африканском союзе и Канцелярии Специального советника Генерального секретаря по урегулированию конфликтов, в том числе в Бурунди.

45. Как поясняется в пунктах 93–102 доклада Генерального секретаря о смете расходов на финансирование специальных политических миссий, добрых услуг и других политических инициатив, санкционированных Генеральной Ассамблеей и/или Советом Безопасности (A/71/365), после внедрения системы «Умоджа» для национальных сотрудников и негражданского персонала в полевых миссиях в ноябре 2016 года Секретариат предлагает централизовать функции по расчету и начислению заработной платы в Энтеббе и Кувейте, действуя с этой целью расположенные в указанных двух пунктах Региональный центр обслуживания и Кувейтское объединенное бюро поддержки. Для централизованного оказания этих услуг до рассмотрения и внедрения окончательной модели глобального обслуживания в нескольких миссиях с 1 января 2017 года потребуется провести перераспределение финансовых должностей в пользу Кувейтского объединенного бюро поддержки и Центра, поскольку их нагрузка должна будет существенно возрасти. Финансовые сотрудники, выполняющие сейчас функции расчета и начисления заработной платы, обладают необходимым опытом для работы в Кувейтском объединенном бюро поддержки и Центре. Миссии, которые лишь недавно стали обслуживаться Кувейтским объединенным бюро поддержки и Центром, в свою очередь извлекут пользу из улучшения нормативов в результате оптимизации процессов во всех полевых операциях. По этой причине Секретариат предлагает централизовать соответствующие функции расчета и начисления заработной платы в небольшом количестве «узловых центров». Департамент полевой поддержки, сотрудничающий с Департаментом по вопросам управления, признал, что для достижения экономии за счет эффекта масштаба и стандартизации необходимо использовать минимальное число центров обслуживания. Использование двух аналогичных центров по вопросам заработной платы вместо одного приведет к незначительному сокращению экономии за счет эффекта масштаба, но в то же время обеспечит ценную возможность продублировать функции и обеспечить бесперебойное функционирование в случае сбоев в работе одной из этих структур по расчету и начислению заработной платы.

D. Партнерские отношения и координация действий со страновой группой

46. Региональный центр обслуживания будет продолжать содействовать работе общестрановой системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций, находящейся в ведении Департамента по вопросам охраны и безопасности, в целях оказания поддержки учреждениям, фондам и програм-

мам Организации Объединенных Наций путем предоставления им в пользование своих учебных объектов на условиях возмещения затрат.

Е. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты

47. Таблицы ориентированных на результаты бюджетных показателей Регионального центра обслуживания на 2017/18 год представлены в разбивке по секторам обслуживания в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, которая была одобрена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/289. Ключевые показатели эффективности увязаны с предлагаемой организационной структурой Центра, представленной на диаграмме I выше, и содержат подробное описание функционирования секторов обслуживания. Настоящий предлагаемый бюджет включает таблицы бюджетных показателей по компоненту поддержки с показателями эффективности и целевыми показателями повышения эффективности и результативности работы Центра, которые указаны ниже.

48. Информация в этих таблицах сгруппирована по следующим функциональным областям: международный персонал, национальный персонал, негражданский персонал, финансовая отчетность, использование информационно-коммуникационных технологий на региональном уровне и объединенное управление транспортом и перевозками. Таблица ориентированных на результаты бюджетных показателей по компоненту поддержки, которые касаются внутренней деятельности Регионального центра обслуживания, представлена как часть Канцелярии начальника. В течение рассматриваемого бюджетного периода Центр будет содействовать реализации ряда ожидаемых достижений путем проведения соответствующих основных мероприятий, указанных в приведенных ниже таблицах.

Канцелярия начальника

49. Канцелярия начальника Регионального центра обслуживания обеспечивает общее руководство и управление деятельностью Центра. Она отвечает за всю административную и неоперационную деятельность Центра, такую как стратегическое планирование и составление бюджета; управление отношениями с обслуживаемыми миссиями, советом получателей услуг Центра и руководящим комитетом Центра; выполнение соглашений об уровне обслуживания с обслуживаемыми миссиями и представление ежеквартальной отчетности по ключевым показателям эффективности; кадровое планирование и управление персоналом; проведение периодических обследований удовлетворенности клиентов и персонала; деятельность по реорганизации и совершенствованию процессов в целях повышения качества оказываемых услуг; подготовка и поддержка внедрения дополнительных модулей системы «Умоджа»; ведение учета и архивов; управление осуществлением плана обеспечения бесперебойного функционирования Центра и выполнение заключенного с МООНСДРК соглашения об уровне оперативной деятельности.

1.1 Оперативное и ответственное оказание Региональному центру обслуживания эффективной и результативной поддержки

1.1.1 Доля списанных бюджетных обязательств, относящихся к предыдущему периоду, в общем объеме обязательств, перенесенных с предыдущего бюджетного периода (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не более 5 процентов; 2017/18 год: не более 5 процентов)

1.1.2 Среднегодовая доля утвержденных должностей международных сотрудников, которые остаются вакантными (2015/16 год: 19 процентов; 2016/17 год: 19 процентов \pm 4 процента; 2017/18 год: 10 процентов \pm 2 процента)

1.1.3 Среднегодовая процентная доля женщин среди международных гражданских сотрудников (2015/16 год: 37 процентов; 2016/17 год: не менее 38 процентов; 2017/18 год: не менее 40 процентов)

1.1.4 Среднее количество рабочих дней, которое требуется для набора сотрудников из реестра с момента окончания приема заявлений на открытую вакансию до выбора кандидата, при отборе кандидатов на все международные должности (2015/16 год: 27; 2016/17 год: не более 50; 2017/18 год: не более 48)

1.1.5 Среднее количество рабочих дней, которое требуется для набора сотрудников на конкретные должности с момента окончания приема заявлений на открытую вакансию до выбора кандидата, при отборе кандидатов на все международные должности (2015/16 год: 274; 2016/17 год: не применимо; 2017/18 год: не более 130)

1.1.6 Общая оценка по оценочному листу Департамента полевой поддержки по выполнению требований в области охраны окружающей среды (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не применимо; 2017/18 год: 100)

1.1.7 Доля всех сбоев в работе аппаратуры ИКТ, устраненных в сроки, установленные в отношении сбоев высокой, средней и низкой степени критичности (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не менее 85 процентов; 2017/18 год: не менее 85 процентов)

1.1.8 Соблюдение принципов управления рисками, направленных на обеспечение безопасности сотрудников на местах (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)

1.1.9 Общий балл согласно индексу качества управления имуществом, разработанному Департаментом полевой поддержки на основе 20 базовых ключевых показателей эффективности (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не менее 1800; 2017/18 год: не менее 1800)

1.1.10. Доля заявок на проведение мероприятий в Региональном учебно-конференционном центре, по которым был дан ответ в течение 24 часов (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не менее 98 процентов; 2017/18 год: не менее 98 процентов)

1.1.11 Число участников мероприятий, координируемых Региональным учебно-конференционным центром (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 6000; 2017/18 год: 6000)

1.1.12 Число личных дел, оформленных Группой ведения архивов и документации (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 4175; 2017/18 год: 11 912)

Мероприятия

Услуги, касающиеся оценки рисков и контроля за соблюдением требований

- 100-процентное выполнение рекомендаций Управления служб внутреннего надзора, которые планируется осуществить к 30 июня 2018 года, и всех относящихся к предыдущему финансовому году невыполненных рекомендаций Комиссии ревизоров, с которыми согласилось руководство

Бюджетные и финансовые услуги и услуги по представлению отчетности

- Предоставление бюджетных, финансовых и бухгалтерских услуг в соответствии с делегированными полномочиями
- Завершение подготовки годовых финансовых ведомостей Центра в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС) и Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций

Обслуживание гражданского персонала

- Кадровое обслуживание в рамках делегированных полномочий гражданского персонала максимальной утвержденной численностью 439 человек (134 международных сотрудника, 297 национальных сотрудников и 8 добровольцев Организации Объединенных Наций), включая оказание поддержки в таких областях, как обработка требований, оформление выплат и льгот, наем сотрудников, управление должностями, составление бюджета и служебная аттестация персонала
- Проведение учебных занятий внутри миссий для 1786 гражданских сотрудников и оказание содействия 31 гражданскому сотруднику в прохождении обучения за пределами миссий
- Оказание поддержки в обработке 90 заявок гражданского персонала на поездки в районе миссии и 15 заявок на поездки за пределы района миссии для целей, не связанных с учебной подготовкой, а также 31 заявки на поездки в учебных целях

Общее обслуживание

- Подготовка советом получателей услуг Базы материально-технического снабжения в Энтеббе, который был учрежден Руководящим комитетом Регионального центра обслуживания, ежеквартальных обзоров качества услуг, предоставляемых МООНСДРК в соответствии с положениями соглашения об уровне оперативной деятельности, заключенного между МООНСДРК и Центром

- Ежеквартальный обзор перечня услуг и связанных с ними расходов, определенных в соответствии с соглашением об уровне оперативной деятельности, заключенным между МООНСДРК и Центром
- Ежеквартальный обзор строительных проектов Базы в соответствии с механизмами управления такими проектами, созданными Руководящим комитетом Регионального центра обслуживания
- Выделение ассигнований на предоставление услуг по техническому обслуживанию и ремонту, оказываемых под руководством Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе
- Выделение ассигнований на предоставление услуг по утилизации отходов, включая сбор и удаление жидких и твердых отходов, оказываемых под руководством Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе
- Выделение ассигнований на закупку 304 604 литров бензина (49 400 для наземного транспорта и для 255 204 объектов) и горюче-смазочных материалов, осуществляемую под руководством Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе
- Выделение ассигнований на деятельность по оказанию медицинских услуг и закупку предметов медицинского назначения, в том числе на деятельность по проведению эвакуации, осуществляемую Базой материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе
- Выделение ассигнований на деятельность Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе по обслуживанию 17 принадлежащих Организации Объединенных Наций автотранспортных средств (16 легковых пассажирских автомобилей и одного транспортного средства специального назначения) и их эксплуатации

Услуги в сфере геопространственных, информационных и телекоммуникационных технологий

- Предоставление и техническая поддержка 472 портативных радиостанций, 76 мобильных радиостанций для автотранспортных средств и 7 базовых радиостанций силами Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе
- Предоставление и техническое обслуживание 472 компьютеров и 96 принтеров, предназначенных для использования в среднем 472 конечными пользователями из числа гражданского и негражданского персонала, в дополнение к 255 компьютерам и 5 принтерам, предназначенным для предоставления других видов общего обслуживания, силами Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе

Услуги по управлению системой снабжения

- Выделение ассигнований на оказание в соответствии с делегированными полномочиями поддержки при планировании и проведении закупок товарно-материальных ценностей на сметную сумму в 59 023,9 млн. долл. США
- Управление основными средствами, финансовыми активами, нефинансовыми запасами и оборудованием, стоимость которого не превышает порогового уровня, а также учет вышеперечисленных материальных средств и составление по ним отчетности в соответствии с делегированными полномочиями

Услуги, касающиеся ведения архивов и документации

- Предоставление услуг по архивированию всех личных дел международных и национальных сотрудников обслуживаемых Центром миссий

Секция международного персонала

50. Предлагаемая Секция международного персонала будет руководить сквозными процессами, касающимися обслуживания категории международных сотрудников. Секция будет включать следующие сектора обслуживания: «Оформление приема на службу и прекращения службы», «Пособия и начисление заработной платы», «Оформление поездок и обработка требований» и «Субсидии на образование».

Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
2.1 Действенное и эффективное оказание услуг, касающихся оформления приема на службу и прекращения службы, обслуживаемым миссиям	<p>2.1.1 Соблюдение сроков оформления приема на службу (90 дней/120 дней) (2015/16 год: 73 процента/не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)</p> <p>2.1.2 Соблюдение сроков оформления прибытия международных сотрудников (2 дня/7 дней) (2015/16 год: 97 процентов/не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)</p> <p>2.1.3 Соблюдение сроков оформления убытия международных сотрудников (1 день/5 дней) (2015/16 год: 89 процентов/не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)</p> <p>2.1.4 Соблюдение сроков выплаты субсидий при назначении на службу (14 дней) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)^a</p> <p>2.1.5 Соблюдение сроков оформления субсидий на обустройство (14 дней) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)^a</p>

Мероприятия

- Завершение оформления приема на службу 1097 международных сотрудников (270 — для МИНУСКА, 180 — для МООНСДРК, 214 — для ЮНАМИД, 26 — для ЮНИСФА, 273 — для МООНЮС, 2 — для ЮНОЦА, 64 — для МООНСОМ, 54 — для ЮНСОС и 14 — для Канцелярии Специального советника по предотвращению конфликтов, в том числе в Бурунди)
- Оформление прибытия 353 международных сотрудников (87 — для МИНУСКА, 107 — для МООНСДРК, 5 — для ЮНАМИД, 12 — для ЮНИСФА и 142 — для МООНЮС)
- Оформление убытия 50 международных сотрудников МООНСДРК
- Оформление 1494 субсидий при назначении на службу (263 — для МИНУСКА, 197 — для МИНУСМА, 321 — для МООНСДРК, 207 — для ЮНАМИД, 44 — для ЮНИСФА, 351 — для МООНЮС, 9 — для ЮНОЦА, 44 — для МООНСОМ и 58 — для ЮНСОС)

- Оформление 1010 субсидий на обустройство (278 — для МИНУСКА, 76 — для МИНУСМА, 160 — для МООНСДРК, 135 — для ЮНАМИД, 18 — для ЮНИСФА, 224 — для МООНЮС, 6 — для ЮНОЦА, 62 — для МООНСОМ и 51 — для ЮНСОС)

^a Этот показатель отражает время, необходимое для оформления таких субсидий. Выплаты таких субсидий являются межрасчетными выплатами, которые обрабатываются один раз в неделю и не могут быть оформлены во время блокировки для начисления заработной платы.

Сектор обслуживания «Пособия и начисление заработной платы»

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
2.2 Эффективное и действенное оказание услуг, связанных с людскими ресурсами, обслуживаемым структурам	<p>2.2.1 Своевременное продление контрактов для целей начисления заработной платы (2015/16 год: 85 процентов; 2016/17 год: 99 процентов; 2017/18 год: 99 процентов)</p> <p>2.2.2 Соблюдение сроков выплаты пособий сотрудникам (14 рабочих дней) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)</p> <p>2.2.3 Соблюдение сроков обработки заявлений об отпуске (отпуск по болезни при наличии оправдательного документа, специальный отпуск без сохранения содержания и специальный отпуск с сохранением содержания) (6 дней) (2015/16 год: 86 процентов; 2016/17 год: 90 процентов; 2017/18 год: 90 процентов)</p>

Мероприятия

- Продление 4106 контрактов международных сотрудников (84 — для МООНРЗС, 557 — для МИНУСКА, 617 — для МИНУСМА, 762 — для МООНСДРК, 732 — для ЮНАМИД, 125 — для ЮНИСФА, 772 — для МООНЮС, 27 — для ЮНОЦА, 386 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер, 5 — для Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану и 39 — для Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе)
- Оформление 6736 пособий для международных сотрудников (1320 — для МИНУСКА, 296 — для МИНУСМА, 1980 — для МООНСДРК, 1108 — для ЮНАМИД, 176 — для ЮНИСФА, 1776 для МООНЮС, 20 — для ЮНОЦА и 60 — для МООНСОМ)
- Оформление 6060 дней отпуска для международных сотрудников (2272 — для МООНСДРК, 80 — для ЮНИСФА, 3520 — для МООНЮС, 16 — для МООНСОМ и 172 — для ЮНСОС)

Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
2.3 Эффективное и действенное оказание услуг, связанных с поездками, обслуживаемым структурам	<p>2.3.1 Соблюдение сроков обработки заявок на оформление оплачиваемых поездок (14 дней/20 дней) (2015/16 год: 91 процент/не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)</p> <p>2.3.2 Соблюдение сроков оформления билетов для официальных поездок (3 дня/7 дней)</p>

(2015/16 год: 77 процентов/не применимо;
2016/17 год: 95 процентов/98 процентов;
2017/18 год: 95 процентов/98 процентов)

2.3.3 Соблюдение сроков обработки заявлений о предоставлении отпуска для отдыха и восстановления сил (в течение 7 дней с момента подачи заявления) (2015/16 год: 59 процентов; 2016/17 год: 90 процентов; 2017/18 год: 90 процентов)

2.3.4 Соблюдение требования о приобретении билетов за 16 или более календарных дней до начала поездки (2015/16 год: 59 процентов; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

2.3.5 Оформление проездных документов в соответствии с правилами выбора класса билета (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)

2.3.6 Оформление проездных документов в соответствии с правилами применения тарифа (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)

2.3.7 Соблюдение сроков возвращения на доработку не соответствующих установленным требованиям отчетов о расходах (10 календарных дней) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)

Мероприятия

- Обработка 10 116 заявлений международных сотрудников о выплате пособия (3152 — для МИНУСКА, 2268 — для МИНУСМА, 484 — для МООНСДРК, 3604 — для ЮНАМИД, 56 — для ЮНИСФА, 344 — для МООНЮС, 80 — для МООНСОМ и 128 — для ЮНСОС)
- Обработка 8452 заявлений международных сотрудников о предоставлении отпуска для отдыха и восстановления сил (2940 — для МИНУСКА, 2040 — для МИНУСМА, 3444 — для ЮНАМИД, 24 — для МООНСОМ и 4 — для ЮНСОС)
- Оформление 2428 авиабилетов для официальных поездок гражданских сотрудников (272 — для МИНУСКА, 96 — для МИНУСМА, 268 — для МООНСДРК, 1036 — для ЮНАМИД, 172 — для ЮНИСФА, 284 — для МООНЮС, 84 — для ЮНОЦА, 68 — для МООНСОМ и 148 — для ЮНСОС)

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

2.4 Эффективное и действенное оказание финансовых услуг обслуживаемым структурам

2.4.1 Соблюдение сроков обработки отчетов о расходах (21 день) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

Мероприятия

- Обработка 9412 отчетов о расходах (2440 — для МИНУСКА, 1364 — для МИНУСМА, 888 — для МООНСДРК, 3556 — для ЮНАМИД, 88 — для ЮНИСФА, 464 — для МООНЮС, 116 — для ЮНОЦА, 248 — для МООНСОМ и 248 — для ЮНСОС)

Сектор обслуживания «Субсидии на образование»

Ожидаемые достижения	Показатели достижения результатов
2.5 Эффективное и действенное оказание услуг, связанных с оформлением субсидий на образование, обслуживаемым структурам	<p>2.5.1 Процентная доля заявлений о предоставлении субсидии на образование (по факту и авансом), обработанных в течение 4 недель (2015/16 год: 62 процента; 2016/17 год: 96 процентов; 2017/18 год: 96 процентов)</p> <p>2.5.2 Процентная доля не отвечающих установленным требованиям заявлений о предоставлении субсидии на образование (по факту и авансом), возвращенных в течение 14 дней (2015/16 год: 54 процента; 2016/17 год: 90 процентов; 2017/18 год: 90 процентов)</p> <p>2.5.3 Процентная доля заявлений о предоставлении субсидии на образование, возвращенных в миссии (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не более 12 процентов; 2017/18 год: не более 12 процентов)</p>

Мероприятия

- Обработка 5995 заявлений о предоставлении субсидии на образование (по факту и авансом) (110 — для МООНРЗС, 623 — для МИНУСКА, 632 — для МИНУСМА, 921 — для МООНСДРК, 1109 — для ЮНАМИД, 54 — для ЮНИОГБИС, 161 — для ЮНИСФА, 340 для МООНЛ, 966 для МООНЮС, 12 — для ЮНОЦА, 402 — для ОООНКИ, 53 — для ЮНОВА, 133 — для МООНПЛ, 81 — для МООНСОМ, 330 — для ЮНСОС, 5 — для Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 17 — для Канцелярии Специального посланника по району Великих озер и 46 — для Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе)

Управление отношениями с обслуживаемыми структурами

Ожидаемые достижения	Показатели достижения результатов
2.6 Эффективное и действенное оказание услуг обслуживаемым структурам	<p>2.6.1 Соблюдение сроков реагирования на запросы обслуживаемых структур в системе “iNeed” (2 рабочих дня) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 80 процентов; 2017/18 год: 80 процентов)</p> <p>2.6.2 Соблюдение сроков удовлетворения запросов обслуживаемых структур в системе “iNeed” (7 рабочих дней) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не применимо; 2017/18 год: 75 процентов)</p> <p>2.6.3 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с удовлетворением запросов в течение 7 дней (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)</p>

2.6.4 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с оформлением приема на службу и прекращения службы (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

2.6.5 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с кадровым обслуживанием международных сотрудников (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

2.6.6 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с оформлением оплачиваемых поездок (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

2.6.7 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с оформлением официальных поездок (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

2.6.8 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с обработкой требований об оплате путевых расходов (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

2.6.9 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с обработкой заявлений о предоставлении субсидии на образование (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

Мероприятия

- Удовлетворение 12 200 запросов международных сотрудников (251 — для МООНРЗС, 1671 — для МИНУСКА, 1851 — для МИНУСМА, 2286 — для МООНСДРК, 2196 — для ЮНАМИД, 375 — для ЮНИСФА, 2316 — для МООНЮС, 81 — для ЮНОЦА, 1158 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер и 15 — для Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану)
 - Ежегодное проведение 2 обследований групп структур, обслуживаемых Центром
-

Секция национального персонала

51. Возглавляемая руководителем обслуживающего подразделения (С-5) предлагаемая Секция национального персонала будет управлять сквозными процессами, связанными с обслуживанием категории национальных сотрудников. Секция будет включать следующие сектора обслуживания: «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы» и «Оформление поездок и обработка требований».

Сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы»

Ожидаемые достижения	Показатели достижения результатов
3.1 Эффективное и действенное оказание услуг, связанных с людскими ресурсами, обслуживаемым структурам	3.1.1 Своевременное продление контрактов для целей начисления заработной платы (2015/16 год: 96 процентов; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)
	3.1.2 Соблюдение сроков выплаты пособий сотрудникам (14 рабочих дней) (2015/16 год: 94 процента; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)
	3.1.3 Соблюдение сроков обработки заявлений об отпуске (отпуск по болезни при наличии оправдательного документа, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, и отпуск по беременности и родам) (7 дней) (2015/16 год: 96 процентов; 2016/17 год: 90 процентов; 2017/18 год: 90 процентов)
	3.1.4 Процентная доля сотрудников, начисление заработной платы которых по неясным причинам было заблокировано (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не более 0,5 процента; 2017/18 год: не более 0,5 процента)
	3.1.5 Соблюдение сроков обработки выплат по заработной плате (до установленной даты ее ежемесячного начисления) (2015/16 год: 97 процентов; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)

Мероприятия

- Продление 7481 контракта национальных сотрудников (156 — для МООНРЗС, 404 — для МИНУСКА, 733 — для МИНУСМА, 2439 — для МООНСДРК, 2152 — для ЮНАМИД, 72 — для ЮНИСФА, 1266 — для МООНЮС, 12 — для ЮНОЦА, 244 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер и 3 — для Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану)
- Оформление выплаты 7481 пособия национальным сотрудникам (156 — для МООНРЗС, 404 — для МИНУСКА, 733 — для МИНУСМА, 2439 — для МООНСДРК, 2152 — для ЮНАМИД, 72 — для ЮНИСФА, 1266 — для МООНЮС, 12 — для ЮНОЦА, 244 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер и 3 для Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану)

- Обработка 375 заявлений национальных сотрудников об отпуске (отпуск по болезни при наличии оправдательного документа, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, и отпуск по беременности и родам) (8 — для МООНРЗС, 20 — для МИНУСКА, 37 — для МИНУСМА, 122 — для МООНСДРК, 108 — для ЮНАМИД, 4 — для ЮНИСФА, 63 — для МООНЮС, 1 — для ЮНОЦА и 12 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер)
- Обработка 39 647 выплат по заработной плате для национальных сотрудников (1896 — для МООНРЗС, 4126 — для МИНУСКА, 8424 — для МИНУСМА, 3872 — для МООНСДРК, 2492 — для ЮНАМИД, 744 — для ЮНИОГБИС, 973 — для ЮНИСФА, 5964 — для МООНЛ, 8251 — для МООНЮС, 120 — для ЮНОЦА, 252 — для ЮНОВАС, 432 — для МООНПЛ, 1945 — для МООНСОМ и ЮНСОС, 24 — для Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 84 — для Канцелярии Специального советника по предотвращению конфликтов, в том числе в Бурунди, и 48 — для Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану)

Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»

Ожидаемые достижения	Показатели достижения результатов
3.2 Эффективное и действенное оказание финансовых услуг обслуживаемым структурам	3.2.1 Соблюдение сроков обработки отчетов о расходах (21 день) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

Мероприятия

- Обработка 21 304 отчетов национальных сотрудников о расходах (484 — для МООНРЗС, 432 — для МИНУСКА, 1884 — для МИНУСМА, 9776 — для МООНСДРК, 4856 — для ЮНАМИД, 212 — для ЮНИОГБИС, 100 — для ЮНИСФА, 1104 — для МООНЛ, 2264 — для МООНЮС, 8 — для ЮНОЦА, 4 — для МООНПЛ, 164 — для МООНСОМ и 16 — для Канцелярии Специального посланника по району Великих озер)

Управление отношениями с обслуживаемыми структурами

Ожидаемые достижения	Показатели достижения результатов
3.3 Эффективное и действенное оказание услуг обслуживаемым структурам	<p>3.3.1 Соблюдение сроков реагирования на запросы обслуживаемых структур в системе “iNeed” (2 рабочих дня) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 80 процентов; 2017/18 год: 80 процентов)</p> <p>3.3.2 Соблюдение сроков удовлетворения запросов обслуживаемых структур в системе “iNeed” (7 рабочих дней) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)</p> <p>3.3.3 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с удовлетворением запросов в течение 7 дней (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)</p> <p>3.3.4 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством кадровых услуг и услуг, связанных с начислением заработной платы (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)</p>

3.3.5 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством финансовых услуг (обработка требований об оплате путевых расходов) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

Мероприятия

- Удовлетворение 22 443 запросов национальных сотрудников (468 — для МООНРЗС, 1212 — для МИНУСКА, 2199 — для МИНУСМА, 7317 — для МООНСДРК, 6456 — для ЮНАМИД, 216 — для ЮНИСФА, 3798 — для МООНЮС, 36 — для ЮНОЦА, 732 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер и 9 — для Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану)
- Ежегодное проведение 2 обследований групп структур, обслуживаемых Центром

Секция негражданского персонала

52. Предлагаемая Секция негражданского персонала будет управлять сквозными процессами, касающимися обслуживания категории негражданского персонала. Секция будет включать следующие сектора обслуживания: «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Оформление поездок и обработка требований».

Сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы»

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

4.1 Эффективное и действенное оказание услуг, связанных с начислением заработной платы, обслуживаемым структурам

4.1.1 Соблюдение сроков обработки выплат по заработной плате (до установленной даты ее ежемесячного начисления) (2015/16 год: 84 процента; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)

4.1.2. Сохранение доли удерживаемых сумм, разблокированных менее чем через три месяца после убытия (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)

4.1.3 Процентная доля сотрудников, начисление заработной платы которым по неясным причинам было заблокировано (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не более 0,5 процента; 2017/18 год: не более 0,5 процента)

Мероприятия

- Обработка 61 332 выплат заработной платы (1992 — для МООНРЗС, 7752 — для МИНУСКА, 5472 — для МИНУСМА, 9948 — для МООНСДРК, 19 428 — для ЮНАМИД, 156 — для ЮНИОГБИС, 1704 — для ЮНИСФА, 2256 — для МООНЛ, 12 264 — для МООНЮС, 36 — для МООНПЛ и 324 — для МООНСОМ)
- Обработка 73 188 табелей учета рабочего времени (2532 — для МООНРЗС, 9792 — для МИНУСКА, 6624 — для МИНУСМА, 12 192 — для МООНСДРК, 22 296 — для ЮНАМИД, 3708 — для ЮНИСФА, 14 604 — для МООНЮС и 1440 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер)

Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»

Ожидаемые достижения	Показатели достижения результатов
4.2 Эффективное и действенное оказание поддержки, касающейся оформления приема на службу и прекращения службы, обслуживаемым структурам	<p>4.2.1 Соблюдение сроков оформления прибытия негражданского персонала (2 дня/7 дней) (2015/16 год: 97 процентов/не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)</p> <p>4.2.2 Соблюдение сроков оформления убытия негражданского персонала (3 дня/7 дней) (2015/16 год: 97 процентов/не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)</p> <p>4.2.3 Соблюдение сроков выплаты суточных участников миссии (авансом) (в течение 2 дней с момента прибытия) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)</p> <p>4.2.4 Осуществление окончательных выплат не позднее последнего дня службы (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)</p>

Мероприятия

- Оформление прибытия 2184 негражданских сотрудников (323 — для МИНУСКА, 689 — для МООНСДРК, 169 — для ЮНИСФА и 1003 — для МООНЮС)
- Оформление убытия 804 негражданских сотрудников МООНСДРК
- Обработка 18 297 кадровых решений, касающихся прибытия, убытия или продления контрактов негражданских сотрудников (633 — для МООНРЗС, 2448 — для МИНУСКА, 1656 — для МИНУСМА, 3048 — для МООНСДРК, 5574 — для ЮНАМИД, 927 — для ЮНИСФА, 3651 — для МООНЮС и 360 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер)

Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»

Ожидаемые достижения	Показатели достижения результатов
4.3 Оказание обслуживаемым структурам эффективной и действенной поддержки в том, что касается поездок и финансовых услуг	<p>4.3.1 Соблюдение требования о приобретении билетов за 16 или более календарных дней до начала поездки (2015/16 год: 90 процентов; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)</p> <p>4.3.2 Соблюдение сроков обработки отчетов о расходах (21 день) (2015/16 год: 63 процента; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)</p> <p>4.3.3 Соблюдение сроков оплаты действительных счетов-фактур, выставляемых поставщиками (в течение 27 дней) (2015/16 год: 94 процента; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)</p>

Мероприятия

- Оформление 9227 билетов для негражданского персонала (1502 — для МИНУСКА, 2087 — для МООНСДРК, 2944 — для ЮНАМИД, 471 — для ЮНИСФА, 2161 — для МООНЮС, 26 — для МООНСОМ и 36 — для ЮНСОС)
- Обработка 7152 отчетов о расходах (402 — для МИНУСКА, 3465 — для МООНСДРК, 1679 — для ЮНАМИД, 116 — для ЮНИСФА, 1399 — для МООНЮС, 79 — для МООНСОМ и 12 — для ЮНСОС)
- Обработка 4297 счетов-фактур, выставляемых поставщиком (перевозка личных вещей сотрудников) (348 — для МИНУСКА, 1071 — для МООНСДРК, 1294 — для ЮНАМИД, 287 — для ЮНИСФА, 1255 — для МООНЮС, 19 — для МООНСОМ и 23 — для ЮНСОС)

Управление отношениями с обслуживаемыми структурами

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

4.4 Эффективное и действенное удовлетворение запросов, касающихся негражданского персонала

4.4.1 Соблюдение сроков реагирования на запросы обслуживаемых структур, связанные с поездками и финансовыми вопросами, в системе “iNeed” (2 рабочих дня) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 80 процентов; 2017/18 год: 80 процентов)

4.4.2 Соблюдение сроков удовлетворения запросов обслуживаемых структур, связанных с поездками и финансовыми вопросами, в системе “iNeed” (7 рабочих дней) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)

4.4.3 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с удовлетворением запросов в течение 7 дней (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

4.4.4 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством кадровых услуг и услуг, связанных с начислением заработной платы (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

4.4.5 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с оформлением приема на службу (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

4.4.6 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с поездками и финансовыми вопросами (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

Мероприятия

- Удовлетворение 6099 запросов негражданских сотрудников (211 — для МООНРЗС, 816 — для МИНУСКА, 552 — для МИНУСМА, 1016 — для МООНСДРК, 1858 — для ЮНАМИД, 309 — для ЮНИСФА, 1217 — для МООНЮС и 120 — для МООНСОМ/ЮНСОС/Канцелярии Специального посланника по району Великих озер)
- Ежегодное проведение 2 обследований групп структур, обслуживаемых Центром

Секция финансовой отчетности

47. Секция финансовой отчетности будет отвечать за выполнение всех основных функций по учету, включая ведение главной бухгалтерской книги, ведение и выверку данных по счетам кредиторской и дебиторской задолженности, обработку счетов-фактур и осуществление кассовых операций. Секция будет состоять из Группы финансовой отчетности, Группы внутреннего контроля, секторов обслуживания «Работа с поставщиками» и «Кассовые операции». Сектор обслуживания «Работа с поставщиками» будет выполнять функции по обработке квитанций об оплате путевых расходов для всех категорий сотрудников, которые ранее находились в ведении секторов обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки», «Негражданский персонал» и «Оплата причитающихся путевых расходов».

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

5.1 Оказание обслуживаемым структурам эффективной и действенной поддержки по вопросам, касающимся финансовой отчетности и управления

5.1.1. Представление ежемесячной финансовой отчетности (оборотной-сальдовых ведомостей и прочих сопроводительных ведомостей) в сроки, установленные в Центральном учреждении (2015/16 год: 98 процентов; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)

5.1.2 Представление ежемесячных отчетов о выверке банковских счетов в течение 10 рабочих дней после окончания месяца (2015/16 год: 98 процентов; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)

5.1.3 Соблюдение сроков оплаты действительных счетов-фактур, выставляемых поставщиками (в течение 27 дней) (2015/16 год: 73 процента; 2016/17 год: 98 процентов; 2017/18 год: 98 процентов)

5.1.4 Сохранение практики получения скидок от поставщиков за своевременную оплату счетов (2015/16 год: 98 процентов; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

5.1.5 Соблюдение сроков обработки выплат, не связанных с заработной платой (в течение 3 рабочих дней после осуществления автоматических выплат) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 85 процентов; 2017/18 год: 85 процентов)

5.1.6 Соблюдение сроков обработки выплат (в течение 15 дней/40 дней с момента получения счета-фактуры) (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)

5.1.7 Процентная доля выплат, связанных с начислением заработной платы международным сотрудникам, произведенных в срок или досрочно (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)

5.1.8 Процентная доля ежемесячных докладов о реализации механизмов внутреннего контроля, которые были подготовлены в сроки, указанные в соответствующем регламенте действий (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 98 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 98 процентов/100 процентов)

Мероприятия

- Подготовка, по мере необходимости, в соответствии со стандартами МСУГС 216 ежемесячных финансовых отчетов (включая оборотно-сальдовые ведомости) для 18 обслуживаемых структур (МИНУСКА, МИНУСМА, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, МООНЮС, ЮНОЦА, ОООНКИ, МООНСОМ, ЮНСОС, Канцелярии Специального посланника по району Великих озер, Канцелярии Специального посланника по Судану и Южному Судану, Группы контроля по Сомали и Эритрее, Специального советника Генерального секретаря по предотвращению конфликтов, в том числе в Бурунди, Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению за выборами в Бурунди (МООНВБ), Миссии Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу, Отделения Организации Объединенных Наций в Бурунди и Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе), Регионального центра обслуживания и других миссий
- Подготовка ежемесячных отчетов о выверке банковских счетов банков, через которые проводятся расчеты 12 обслуживаемых миссий
- Обработка 42 356 выплат поставщикам (7116 — для МИНУСКА, 10 896 — для МООНСДРК, 5800 — для ЮНАМИД, 1652 — для ЮНИСФА, 8152 — для МООНЮС, 184 — для ЮНОЦА, 7664 — для МООНСОМ и ЮНСОС и 892 — для МООНВБ, Канцелярии Специального посланника по району Великих озер и Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе)

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

5.2 Соблюдение требований механизмов внутреннего финансового контроля

5.2.1. Обзоры мер внутреннего контроля свидетельствуют о соблюдении требований механизмов контроля (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не применимо; 2017/18 год: 100 процентов)

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов**Мероприятия*

- Проведение 4 обзоров и подготовка соответствующих докладов по каждому сектору обслуживания Регионального центра обслуживания

Управление отношениями с обслуживаемыми структурами

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

5.3 Эффективное и действенное оказание услуг обслуживаемым структурам

5.3.1 Сохранение достигнутого уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с финансовой отчетностью и управлением (2015/16 год: 98 процентов; 2016/17 год: 75 процентов; 2017/18 год: 75 процентов)

Мероприятия

- Ежегодное проведение 2 обследований групп структур, обслуживаемых Региональным центром обслуживания

Региональная служба информационно-коммуникационных технологий

54. Региональная служба информационно-коммуникационных технологий приступила к работе в рамках Регионального центра обслуживания в 2013 году. Ее роль состоит в том, чтобы достичь большей унификации и экономии за счет эффекта масштаба и устранить дублирование усилий. Она использует возможности, связанные с близостью к расположенным в Африке миссиям по поддержанию мира, но при этом находится в безопасном месте с хорошо развитой инфраструктурой воздушного транспорта и связи.

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

6.1 Бесперебойное предоставление услуг высокого качества по обработке счетов за телефонные услуги на региональном уровне благодаря созданию региональной структуры и стандартизации

6.1.1 Направление счетов на оплату телефонной связи в течение 7 дней/15 дней после получения проверенных счетов пользователей (2015/16 год: 100 процентов/не применимо; 2016/17 год: 97 процентов/100 процентов; 2017/18 год: 97 процентов/100 процентов)

Мероприятия

- Оказание услуг приблизительно по 82 873 телефонным счетам для 9 миссий, которые обслуживает Региональный центр обслуживания (17 692 — для МИНУСКА, 3814 — для МИНУСМА, 10 075 — для МООНСДРК, 16 896 — для ЮНАМИД, 2596 — для ЮНИСФА, 21 676 — для МООНЮС, 28 — для ЮНОЦА, 9948 — для ЮНСОС и 148 — для Канцелярии Специального посланника по району Великих озер)

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
6.2 Увязка оперативных и стратегических потребностей путем повышения квалификации гражданского и военного персонала в Центре и обслуживаемых им миссиях	<p>6.2.1 Удовлетворенность обучающихся соответствием содержания курсов существующим должностным требованиям и развитие навыков широкого применения (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 80 процентов; 2017/18 год: 80 процентов)</p> <p>6.2.2 Удовлетворенность работой Региональной службы информационно-коммуникационных технологий в области наращивания потенциала и организации программ профессиональной подготовки в Центре и обслуживаемых им миссиях (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 80 процентов; 2017/18 год: 80 процентов)</p>

Мероприятия

- Координация проведения не менее 20 учебных курсов по вопросам информационно-коммуникационных технологий в Центре
- Разработка не менее 75 модулей электронного обучения с учетом особенностей деятельности на региональном уровне и стратегических потребностей
- Организация 1020 курсов электронного обучения в рамках оказания Центру и обслуживаемым им миссиям услуг по оформлению на работу (248 — для МИНУСКА, 76 — для МИНУСМА, 128 — для МООНСДРК, 172 — для ЮНАМИД, 24 — для ЮНИСФА, 188 — для МООНЮС, 100 — для МООНСОМ и 84 — для ЮНСОС)
- Подготовка ежеквартальных докладов о региональных учебных занятиях и мероприятиях в области информационно-коммуникационных технологий для гражданского персонала

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
6.3 Эффективное и действенное управление имуществом, связанным с информационно-коммуникационными технологиями	<p>6.3.1 Хранение имущества длительного пользования с истекшим сроком эксплуатации (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не более 10 процентов; 2017/18 год: не более 10 процентов)</p> <p>6.3.2 Хранение имущества длительного пользования, находящегося в хорошем или удовлетворительном состоянии (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не менее 10 процентов; 2017/18 год: не менее 10 процентов)</p>

Мероприятия

- Ежеквартальная инвентаризация расходуемого имущества и имущества длительного пользования и подготовка соответствующей отчетности
- Ежемесячная подготовка обзоров и отчетности относительно показателей достижения результатов, в том числе относительно учтенных мер, принятых в связи с какими-либо отклонениями

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
6.4 Высокий уровень удовлетворенности обслуживаемых структур работой Региональной службы информационно-коммуникационных технологий	6.4.1 Степень удовлетворенности обслуживаемых структур работой Региональной службы информационно-коммуникационных технологий, измеряемая с помощью соответствующих обследований (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: не применимо; 2017/18 год: 80 процентов)

Мероприятия

- Предоставление услуг по обеспечению мобильности (таких, как применение технологии микроволновой связи «точка-многоточка», неиспользуемых частот телевизионного вещания и стандарта беспроводной высокоскоростной передачи данных LTE) в целях создания условий для бесперебойной работы старших руководителей Центра и его сотрудников, выполняющих важнейшие функции, которые определяют обслуживаемые миссии
- Проведение ежеквартальных региональных оценок готовности к послеаварийному восстановлению
- Ежегодное проведение 2 обследований групп структур, обслуживаемых Центром

Ожидаемые достижения

6.5 Организационно-техническое обеспечение общеорганизационных систем и проектов в области информационно-коммуникационных технологий для Центра и обслуживаемых им миссий

Показатели достижения результатов

6.5.1 Своевременное завершение разработки модулей программного комплекса полевой поддержки по просьбе Центра и обслуживаемых им миссий (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 95 процентов; 2017/18 год: 95 процентов)

6.5.2 Своевременное завершение разработки общеорганизационных систем в области информационно-коммуникационных технологий по просьбе Центра и обслуживаемых им миссий (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 80 процентов; 2017/18 год: 80 процентов)

Мероприятия

- Подготовка полугодового доклада о внедрении модуля программного комплекса полевой поддержки в обратившихся с такой просьбой обслуживаемых миссиях с ожидаемым внедрением этого модуля минимум в 5 миссиях (исходя из потребностей обслуживаемых структур)
- Подготовка полугодового доклада о числе учебных занятий по внедрению различных систем и числе их участников (программный комплекс полевой поддержки, система “iNeed”, модуль самообслуживания системы “iNeed”, операционная система «Космос», веб-сайт для операций по поддержанию мира во внутренней сети («ПОИНТ»), система управления звонками и их электронного обнаружения (COMET), электронное выставление счетов) с ожидаемым проведением минимум 10 учебных занятий (исходя из потребностей обслуживаемых структур)
- Оказание технической поддержки на раннем этапе по меньшей мере в 10 случаях внедрения систем в течение одного месяца после их внедрения
- Подготовка ежегодного доклада о тестировании и оценке технологий, призванных способствовать выполнению региональных мандатов миссий, в соответствии с политикой Отдела информационно-коммуникационных технологий. Объем доклада зависит от запросов, поступающих от Центра и обслуживаемых им миссий

Объединенный центр управления транспортом и перевозками

55. Объединенный центр управления транспортом и перевозками был создан с целью укрепления, интеграции и оптимизации транспортных услуг и перевозок для полевых операций в странах Восточной и Центральной Африки в сотрудничестве с обслуживаемыми миссиями. Деятельность Центра управления предусматривает обеспечение комплексного планирования ротации военнослужащих в целях сокращения числа порожних пробегов и сведения к минимуму зависимости от краткосрочных чартерных перевозок.

56. В 2017/18 году Объединенный центр управления транспортом и перевозками продолжит реализацию инициативы по планированию и принятию инициативы по формированию транспортного узла региональных перевозок, что призвано способствовать дальнейшей интеграции воздушных перевозок и, соответственно, пассажирских перевозок в регионе. Цель этой инициативы состоит в обеспечении более рационального использования ресурсов и повышении качества обслуживания миссий в регионе.

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
7.1 Перевозка пассажиров и грузов/багажа авиа-рейсами, следующими в соответствии с комплексным региональным расписанием полетов	7.1.1 Поддержание уровня использования полной пассажироместимости и грузоподъемности при авиаперевозках, осуществляемых согласно единому региональному графику полетов (2015/16 год: 76 процентов; 2016/17 год: 70 процентов; 2017/18 год: 70 процентов)

Мероприятия

- Координация использования в общей сложности 1378 летных часов (78 — для МООНСДРК, 468 — для ЮНИСФА и 832 — для МООНЮС)
- Координация перевозки 37 710 пассажиров (3058 — для МООНСДРК, 9173 — для ЮНИСФА и 25 480 — для МООНЮС)

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
7.2 Эффективное и действенное удовлетворение резко возросших потребностей в перевозках	7.2.1 Рост числа специальных авиарейсов для перевозки высокопоставленных лиц, авиарейсов для эвакуации по причинам безопасности и авиарейсов в африканские миссии за пределами региона (2015/16 год: 81 процент; 2016/17 год: 70 процентов; 2017/18 год: 80 процентов)

Мероприятия

- Организация 70 специальных дополнительных авиарейсов (40 — для МИНУСКА, 9 — для МООНСДРК, 3 — для ЮНАМИД, 5 — для ЮНИСФА, 10 — для МООНЮС и 3 — для ЮНСОС)

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
7.3 Создание полностью функциональной структуры региональных цепочек поставок с четко определенными ролями и обязанностями, тесно сотрудничающей с региональными миссиями на местах и другими субъектами, заинтересованными в сквозных цепочках поставок	7.3.1 Скоординированные процессы планирования, выбора источников снабжения и доставки по шести видам товаров (цемент, бумага, кондиционеры, постельные принадлежности, мебель и электрические кабели) для региональных миссий в координации с Департаментом полевой поддержки и Региональным отделением закупок (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 90 процентов; 2017/18 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Доставка 7 тонн цемента (5,1 — для МООНСДРК, 0,3 — для ЮНИСФА, 1,4 — для МООНЮС и 0,2 — для ЮНСОС)
- Доставка 320 000 пачек бумаги (244 000 — для МООНСДРК, 1000 — для ЮНИСФА, 33 000 — для МООНЮС и 42 000 — для ЮНСОС)

- Доставка 9440 кондиционеров (1300 — для МООНСДРК, 900 — для ЮНАМИД, 1400 — для ЮНИСФА, 4400 — для МООНЮС и 1440 — для ЮНСОС)
- Доставка 175 620 единиц конторской мебели (11 797 — для МООНСДРК, 420 — для ЮНИСФА, 25 841 — для МООНЮС и 137 562 — для ЮНСОС)
- Доставка 115 316 комплектов столового и постельного белья (16 282 — для МООНСДРК, 29 500 — для ЮНИСФА, 5868 — для МООНЮС и 63 666 — для ЮНСОС)
- Доставка электрических кабелей различной толщины

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

7.4 Координация региональной транспортной технической подготовки/практикума для сотрудников региональных миссий

7.4.1 Координировать запланированную учебную подготовку/практикум (2015/16 год: не применимо; 2016/17 год: 100 процентов; 2017/18 год: 100 процентов)

Мероприятия

- 3 курса переподготовки по перевозке опасных грузов (1 — для ЮНИСФА и 2 — для МООНЮС)

Внешние факторы

На способность провести предлагаемые мероприятия в соответствии с планом может повлиять ряд факторов, в том числе изменение политических условий, обстановки в плане безопасности, экономической и гуманитарной обстановки, а также другие изменения форс-мажорного характера и изменения мандата в течение отчетного периода

Г. Потребности в людских ресурсах

57. Как разъясняется в пунктах 8–15 выше, Региональный центр обслуживания проведет реорганизацию своей структуры с учетом категорий обслуживаемого персонала, опираясь на три основных компонента, а именно: а) Секцию международного персонала, включающую сектора обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы», «Субсидии на образование», «Пособия и начисление заработной платы» и объединенный сектор «Оформление поездок и обработка требований»; б) Секцию национального персонала, включающую сектора обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы» и «Оформление поездок и обработка требований»; с) Секцию негражданского персонала, включающую сектора обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Оформление поездок и обработка требований».

58. Предлагаемые кадровые потребности Регионального центра обслуживания на 2017/18 год составляют в общей сложности 439 штатных и внештатных должностей, что отражает предлагаемое включение МООНРЗС в качестве новой обслуживаемой миссии и дополнительную рабочую нагрузку, связанную с обслуживаемыми миссиями (см. пункты 4, 5, 20 и 31), а также централизацию функций управления людскими ресурсами и начисления заработной платы. Начатая в 2015/16 году программа перевода должностей на национальную основу будет продолжаться, и 13 должностей категории полевой службы будут преобразованы и с 1 июля 2017 года заменены 13 должностями национальных сотрудников категории общего обслуживания.

59. Предлагаемые 18 новых должностей в Региональном центре обслуживания будут включать новую должность С-5, 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания и 3 внештатные должности вре-

менного персонала общего назначения (национальные сотрудники категории общего обслуживания). Пятнадцать должностей будут использоваться для обслуживания 11 933 гражданских сотрудников и 6107 негражданских сотрудников, а 3 должности временного персонала общего назначения можно будет использовать для расширения услуг по начислению заработной платы для ЮНИОГБИС, ЮНОВАС МООНПЛ и Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, а также для поддержки закрытия МООНЛ. Информация о предлагаемом распределении штатов представлена в таблице 5.

Таблица 5

Предлагаемое распределение штатов Регионального центра обслуживания на 2017/18 год в разбивке по функциям

	Международный персонал						Итого, между- народный персонал	Национальный персонал		Итого, нацио- нальный персонал	ДООН	Всего	
	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1		ПС	НСС				НПОО
Канцелярия начальника													
Утвержденные должности на 2016/17 год	–	1	1	3	5	1	4	15	4	15	19	6	40
Предлагаемые должности на 2017/18 год	–	1	1	3	5	2	6	18	4	22	26	6	50
Чистое изменение	–	–	–	–	–	1	2	3	–	7	–	–	10
Секция международного персонала (бывший сектор обслуживания «Надбавки и платежи»)													
Утвержденные должности на 2016/17 год	–	–	1	2	7	2	26	38	5	71	76	2	116
Предлагаемые должности на 2017/18 год	–	–	1	4	6	2	22	35	8	86	94	1	130
Чистое изменение	–	–	–	2	(1)	–	(4)	(3)	3	15	18	(1)	14
Секция национального персонала (бывший сектор обслуживания «Пособия и льготы»)													
Утвержденные должности на 2016/17 год	–	–	1	4	12	1	33	51	15	116	131	–	182
Предлагаемые должности на 2017/18 год	–	–	1	1	6	–	7	15	4	32	36	1	52
Чистое изменение	–	–	–	(3)	(6)	(1)	(26)	(36)	(11)	(84)	(95)	1	(130)
Утвержденные временные долж- ности ^a на 2016/17 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые временные должно- сти ^a на 2017/18 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3	3	–	3
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3	3	–	3
Итого, Секция национального персонала													
Утвержденные должности на 2016/17 год	–	–	1	4	12	1	33	51	15	116	131	–	182
Предлагаемые должности на 2017/18 год	–	–	1	1	6	–	7	15	4	35	39	1	55
Чистое изменение	–	–	–	(3)	(6)	(1)	(26)	(36)	(11)	(81)	(92)	1	(127)

	Международный персонал						Итого, между- народный персонал	Национальный персонал		Итого, нацио- нальный персонал	ДООН	Всего	
	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1		ПС	НСС				НПОО
Секция негражданского персонала													
Утвержденные должности на 2016/17 год	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Предлагаемые должности на 2017/18 год	—	—	1	1	3	1	6	12	5	50	55	—	67
Чистое изменение	—	—	1	1	3	1	6	12	5	50	55	—	67
Секция финансовой отчетности													
Утвержденные должности на 2016/17 год	—	—	1	2	2	1	11	17	7	19	26	—	43
Предлагаемые должности на 2017/18 год	—	—	1	4	4	—	20	29	10	58	68	—	97
Чистое изменение	—	—	—	2	2	(1)	9	12	3	39	42	—	54
Региональная служба информационно-коммуникационных технологий													
Утвержденные должности на 2016/17 год	—	1	—	1	4	—	7	13	—	9	9	—	22
Предлагаемые должности на 2017/18 год	—	1	—	1	4	—	7	13	—	9	9	—	22
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Объединенный центр управления транспортом и перевозками													
Утвержденные должности на 2016/17 год	—	—	1	4	2	—	5	12	—	6	6	—	18
Предлагаемые должности на 2017/18 год	—	—	1	4	2	—	5	12	—	6	6	—	18
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Всего, утвержденные штатные и внештатные должности на 2016/17 год	—	2	5	16	32	5	86	146	31	236	267	8	421
Всего, предлагаемые штатные и внештатные должности на 2017/18 год	—	2	6	18	30	5	73	134	31	266	297	8	439
Чистое изменение	—	—	1	2	(2)	—	(13)	(12)	—	30	30	—	18

Сокращения: ПС — полевая служба; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; НСС — национальные сотрудники-специалисты; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.

^a Финансируются по статье «Временный персонал общего назначения» (расходы по гражданскому персоналу).

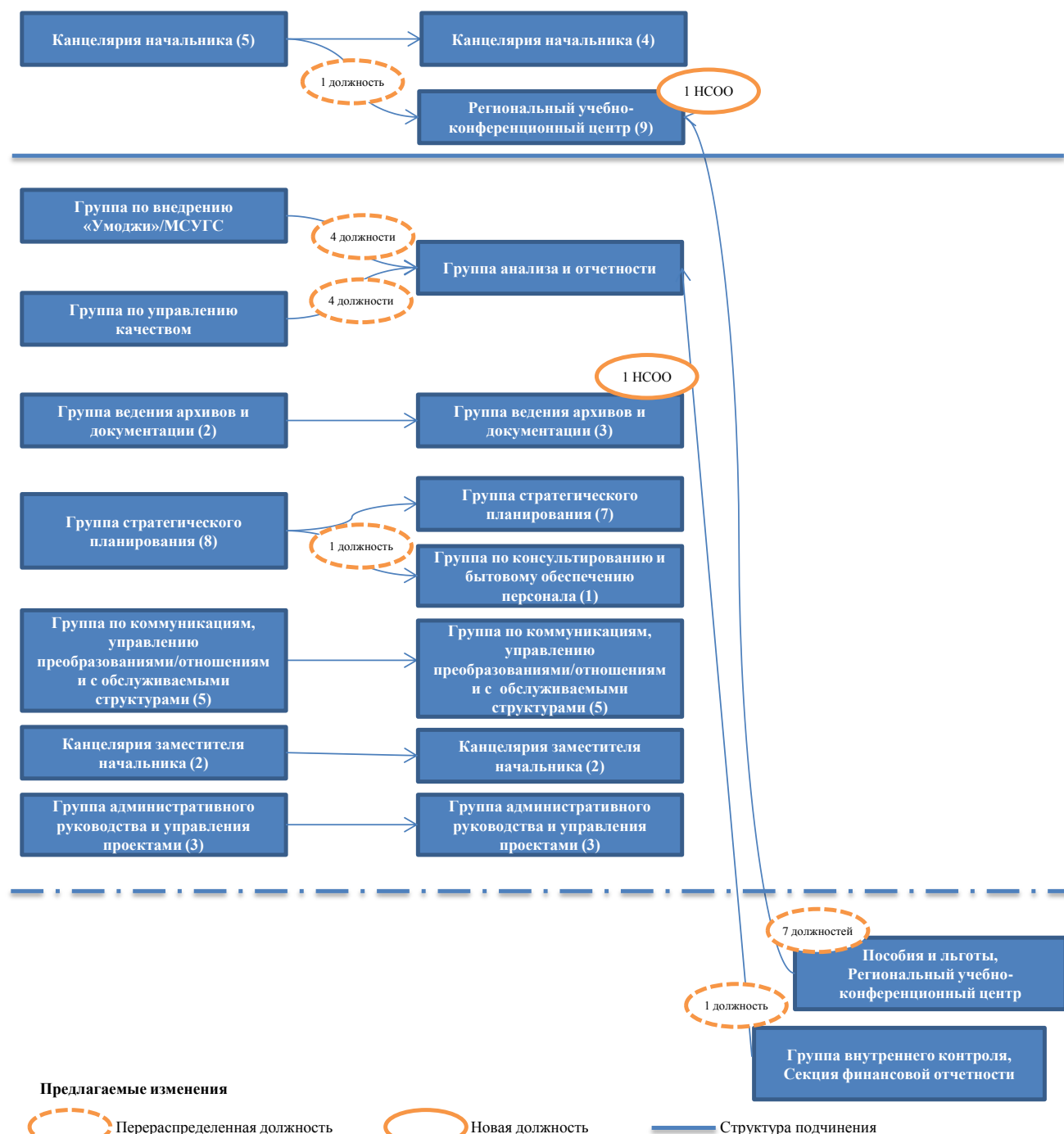
Канцелярия начальника Регионального центра обслуживания*Международный персонал: чистое увеличение на 3 должности**Национальный персонал: чистое увеличение на 7 должностей**Добровольцы Организации Объединенных Наций: без изменений*

60. Канцелярия начальника Регионального центра обслуживания обеспечивает общее руководство и управление деятельностью Центра. Канцелярия отвечает за всю административную и неоперационную деятельность Центра, такую как стратегическое планирование и составление бюджета; регулирование отношений с обслуживаемыми миссиями и Руководящим комитетом; выполнение соглашений об уровне обслуживания с миссиями и представление ежемесячной отчетности по ключевым показателям эффективности; кадровое планирование и управление персоналом; обследования удовлетворенности клиентов и персонала; деятельность по реорганизации и совершенствованию процессов; поддержка внедрения дополнительных модулей системы «Умоджа»; непрерывность операционных процессов; и выполнение заключенного с МООНСДРК соглашения об уровне оперативной деятельности. Предлагаемые кадровые изменения в Канцелярии начальника показаны на диаграмме II ниже, а затем поясняются в таблице 6.

Диаграмма II
Краткая информация о кадровых изменениях в Канцелярии начальника
Регионального центра обслуживания

2016/17 год (утверждено)

2017/18 (предлагается)



Сокращения: МСУГС — Международные стандарты учета в государственном секторе; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания.

Таблица 6
Кадровые изменения: Канцелярия начальника, Региональный центр обслуживания

<i>Сектор обслуживания</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Категория должности</i>	<i>Решение в отношении должности</i>	<i>Описание</i>
Канцелярия начальника	(1)	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Перераспределение	В Региональный учебно-конференционный центр
Группа анализа и отчетности	9	1 С-3, 1 С-2, 2 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из Группы по управлению качеством и Группы по внедрению МСУГС/«Умоджи» (8) и из Группы внутреннего контроля в Секции финансовой отчетности (1)
Группа ведения архивов и документации	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новая должность
Группа по управлению качеством	(4)	1 должность категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания, 1 должность добровольца Организации Объединенных Наций	Перераспределение	В Группу анализа и отчетности
Группа по внедрению МСУГС/«Умоджи»	(4)	1 С-3, 1 должность категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В Группу анализа и отчетности
Региональный учебно-конференционный центр	7	2 должности категории полевой службы, 5 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из Регионального учебно-конференционного центра (сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Перераспределение	Из Канцелярии начальника
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новая должность
Группа по консультированию и бытовому обеспечению персонала	1	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Перепрофилирование	Из сектора обслуживания «Работа с поставщиками» (сектор обслуживания «Выплаты и льготы»)
Группа стратегического планирования	(1)	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Перепрофилирование	В сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции национального персонала
Всего	10			

61. В целях более эффективного согласования деятельности Регионального центра обслуживания с его нынешней моделью обслуживания, а также с тремя категориями сотрудников, которым Центр оказывает услуги, предлагается провести ряд мероприятий по внутреннему перераспределению/перепрофилированию должностей Канцелярии начальника. Предлагается перевести Региональный учебно-конференционный центр из бывшего сектора обслуживания «Пособия и льготы» в Канцелярию начальника и поместить его в ведение заместителя начальника. Кроме того, предлагается создать Группу анализа и от-

четности путем объединения Группы управления качеством и Группы по внедрению МСУГС/«Умоджи». Кроме того, предлагается создать новую Группу по консультированию и бытовому обеспечению персонала путем перепрофилирования одной внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций из сектора обслуживания «Работа с поставщиками».

62. С учетом значительного увеличения рабочей нагрузки в рамках исполнения функций по ведению архивов и документации предлагается создать одну должность помощника по ведению документации (национальный сотрудник категории общего обслуживания) для увеличения штата Группы ведения архивов и документации.

63. Кроме того, предлагается создать одну должность помощника по учебной подготовке (национальный сотрудник категории общего обслуживания) для поддержки Регионального учебно-конференционного центра. Помощник по учебной подготовке будет работать в координации с соответствующими заинтересованными сторонами в целях обеспечения своевременной материально-технической поддержки и оперативного и надежного обслуживания всех клиентов, отслеживания хода работы, достижения целевого уровня обслуживания для различных категорий участников учебных мероприятий и обеспечения реагирования на запросы клиентов в течение 24 часов.

Секция международного персонала (бывший сектор обслуживания «Надбавки и платежи»)

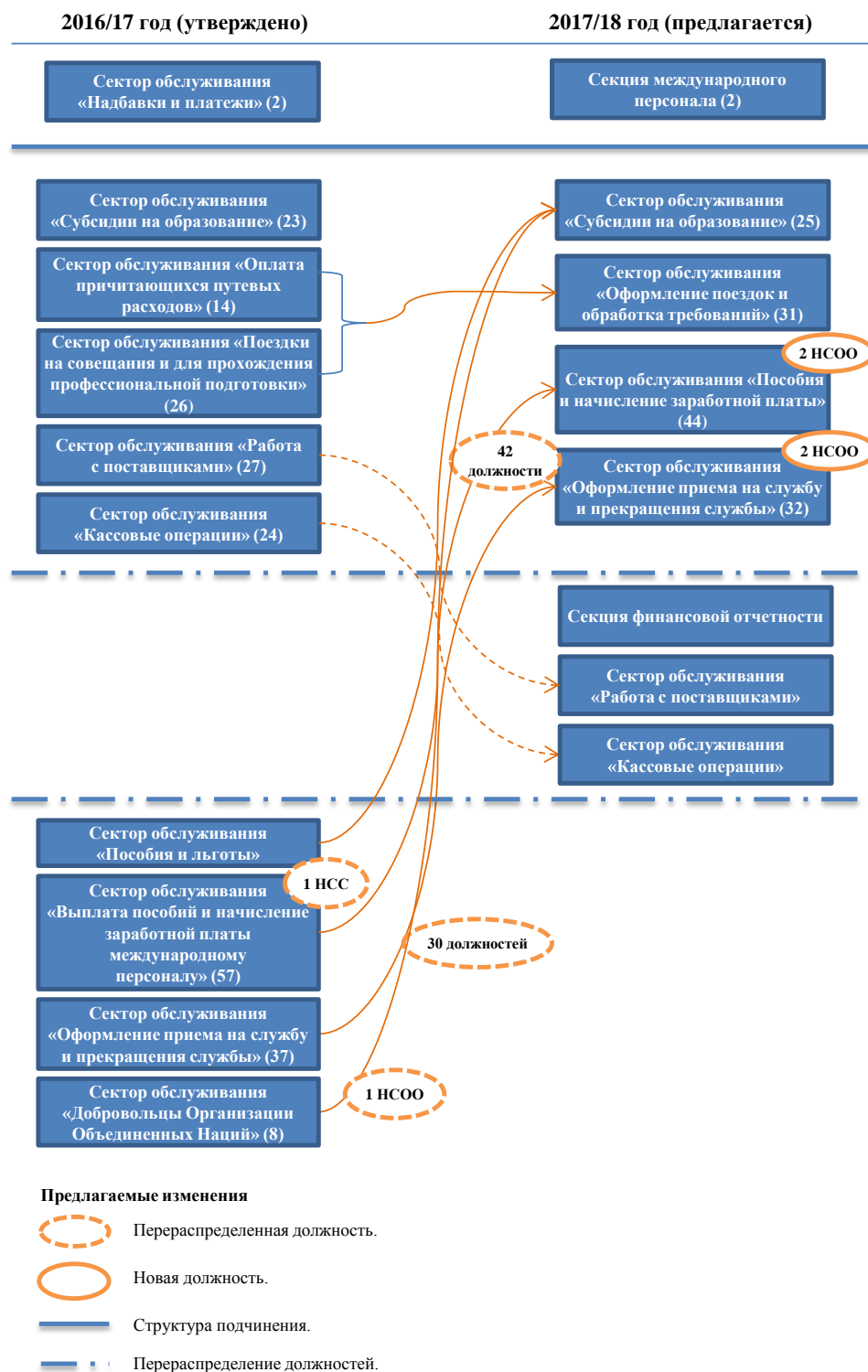
Международный персонал: чистое сокращение на 3 должности

Национальный персонал: чистое увеличение на 18 должностей

Доброволец Организации Объединенных Наций: чистое сокращение на 1 внештатную должность

64. В соответствии с предлагаемой новой структурой Регионального центра обслуживания бывший компонент обслуживания «Надбавки и платежи» будет переименован в Секцию международного персонала и будет включать следующие четыре сектора обслуживания: «Оформление приема на службу и прекращения службы», «Пособия и начисление заработной платы», «Оформление поездок и обработка требований» и «Субсидии на образование». Возглавляемая руководителем обслуживающего подразделения (С-5) Секция международного персонала будет управлять сквозными процессами, связанными с обслуживанием категории международных сотрудников. Предлагается увеличить общее штатное расписание в этом секторе обслуживания на 14 должностей, что будет достигнуто путем перераспределения должностей между всеми секторами обслуживания. Кадровые изменения, необходимые для создания Секции международного персонала, показаны на диаграмме III ниже, а затем поясняются в таблице 7.

Диаграмма III
Краткая информация о кадровых изменениях, необходимых для создания
предложенной Секции международного персонала



Сокращения: НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания;
НСС — национальные сотрудники-специалисты.

Таблица 7
Кадровые изменения: Секция международного персонала (бывший сектор обслуживания «Надбавки и платежи»)

<i>Сектор обслуживания</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Категория должности</i>	<i>Решение в отношении должности</i>	<i>Описание</i>
Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»	30	1 С-4, 2 С-3, 7 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов, 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из сектора обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» (сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	(2)	Полевая служба	Преобразование	В должности национальных сотрудников категории общего обслуживания
	2	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы
Сектор обслуживания «Пособия и начисление заработной платы»	42	1 С-4, 2 С-3, 11 должностей категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов, 25 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из сектора обслуживания «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу» (сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	(2)	Полевая служба	Преобразование	В должности национальных сотрудников категории общего обслуживания
	2	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы
Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»	31	3 С-3, 1 С-2, 8 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов, 17 национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из сектора обслуживания «Оплата причитающихся путевых расходов» и сектора обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки» (сектор обслуживания «Надбавки и платежи»)
	(2)	Полевая служба	Преобразование	В должности национальных сотрудников категории общего обслуживания
	2	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы
	1	С-4	Реклассификация	Из С-3
	(1)	С-3	Реклассификация	В С-4
Сектор обслуживания «Субсидии на образование»	2	1 должность национального сотрудника-специалиста, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания	Перераспределение	Из секторов обслуживания «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу» и «Добровольцы Организации Объединенных Наций» (сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	(1)	Полевая служба	Преобразование	В должности национальных сотрудников категории общего обслуживания
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы

Сектор обслуживания	Число должностей	Категория должности	Решение в отношении должности	Описание
	1	C-4	Реклассификация	Из C-3
	(1)	C-3	Реклассификация	В C-4
Сектор обслуживания «Работа с поставщиками»	(26)	1 C-4, 1 C-3, 6 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов, 16 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В сектор обслуживания «Работа с поставщиками» в Секции финансовой отчетности
	(1)	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Перепрофилирование	Группа по консультированию и бытовому обеспечению персонала
Сектор обслуживания «Оплата причитающихся путевых расходов»	(14)	1 C-3, 1 C-2, 5 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 6 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции международного персонала и в Секцию негражданского персонала
Сектор обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки»	(26)	2 C-3, 6 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 17 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции международного персонала, в Секцию национального персонала и в Секцию негражданского персонала
Сектор обслуживания «Кассовые операции»	(24)	1 C-4, 2 C-3, 6 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В сектор обслуживания «Кассовые операции» в Секции финансовой отчетности
Всего	14			

Примечание:

Сектора обслуживания перераспределены в другие секции.

Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»

65. Предлагается перераспределить 30 должностей (1 C-4, 2 C-3, 7 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из бывшего сектора обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» (в рамках сектора обслуживания «Пособия и льготы») для создания нового сектора обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» в Секции международного персонала. Кроме того, предлагается преобразовать две должности категории полевой службы в две должности национальных сотрудников категории общего обслуживания в соответствии с программой Регионального центра обслуживания по переводу должностей на национальную основу.

Сектор обслуживания «Пособия и начисление заработной платы»

66. Предлагается перераспределить 42 должности (1 C-4, 2 C-3, 11 должностей категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов и 25 должностей национальных сотрудников категории общего

обслуживания) из бывшего сектора обслуживания «Пособия и начисление заработной платы международным сотрудникам» (в рамках бывшего сектора обслуживания «Пособия и льготы») для создания нового сектора обслуживания «Пособия и начисление заработной платы» в Секции международного персонала. Кроме того, предлагается преобразовать две должности категории полевой службы в две должности национальных сотрудников категории общего обслуживания в соответствии с программой Регионального центра обслуживания по переводу должностей на национальную основу.

Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»

67. Предлагается перераспределить 31 должность (3 С-3, 1 С-2, 8 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 17 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из бывшего сектора обслуживания «Оплата причитающихся путевых расходов» и сектора обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки» для создания нового сектора обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции международного персонала. Кроме того, предлагается преобразовать две должности категории полевой службы в должности национальных сотрудников категории общего обслуживания в соответствии с программой Регионального центра обслуживания по переводу должностей на национальную основу. Предлагается также реклассифицировать одну должность С-3 в должность руководителя сектора обслуживания/сотрудника по административным вопросам (С-4) для регулирования возросшего объема оформляемых поездок и обрабатываемых требований.

Сектор обслуживания «Субсидии на образование»

68. Ожидается, что число операций по выплате субсидий на образование будет увеличиваться в соответствии с увеличением общей численности обслуживаемого международного персонала. В целях регулирования растущей рабочей нагрузки предлагается перераспределить одну должность национального сотрудника-специалиста и одну должность национального сотрудника категории общего обслуживания из первоначального сектора обслуживания «Пособия и льготы» для укрепления потенциала сектора обслуживания «Субсидии на образование».

69. В связи с увеличением объема работы и ответственности секторов обслуживания и в целях повышения эффективности работы Секции Региональному центру обслуживания необходимо будет провести укрепление руководящего звена. С этой целью предлагается реклассифицировать одну должность С-3 в должность руководителя сектора обслуживания/сотрудника по административным вопросам (С-4) в секторе обслуживания «Субсидии на образование». Кроме того, одна должность категории полевой службы будет преобразована в должность национального сотрудника категории общего обслуживания.

Сектор обслуживания «Работа с поставщиками»

70. Предлагается перераспределить 26 должностей (1 С-4, 1 С-3, 6 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 16 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) сектора обслуживания «Работа с поставщиками» в сектор обслуживания «Работа с поставщиками» Секции финансовой отчетности.

Сектор обслуживания «Оплата причитающихся путевых расходов»

71. Предлагается перераспределить 14 должностей (1 С-3, 1 С-2, 5 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 6 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) сектора обслуживания «Оплата причитающихся путевых расходов» в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» Секции международного персонала, а также в Секцию национального персонала и Секцию негражданского персонала.

Сектор обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки»

72. Предлагается перераспределить 26 должностей (2 С-3, 6 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 17 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) сектора обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки» в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» Секции международного персонала, а также в Секцию национального персонала и Секцию негражданского персонала.

Сектор обслуживания «Кассовые операции»

73. Предлагается перераспределить 24 должности (1 С-4, 2 С-3, 6 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) сектора обслуживания «Кассовые операции» в сектор обслуживания «Кассовые операции» Секции финансовой отчетности.

Секция национального персонала (новая секция)

Международный персонал: чистое сокращение на 36 должностей

Национальный персонал: чистое сокращение на 92 должности

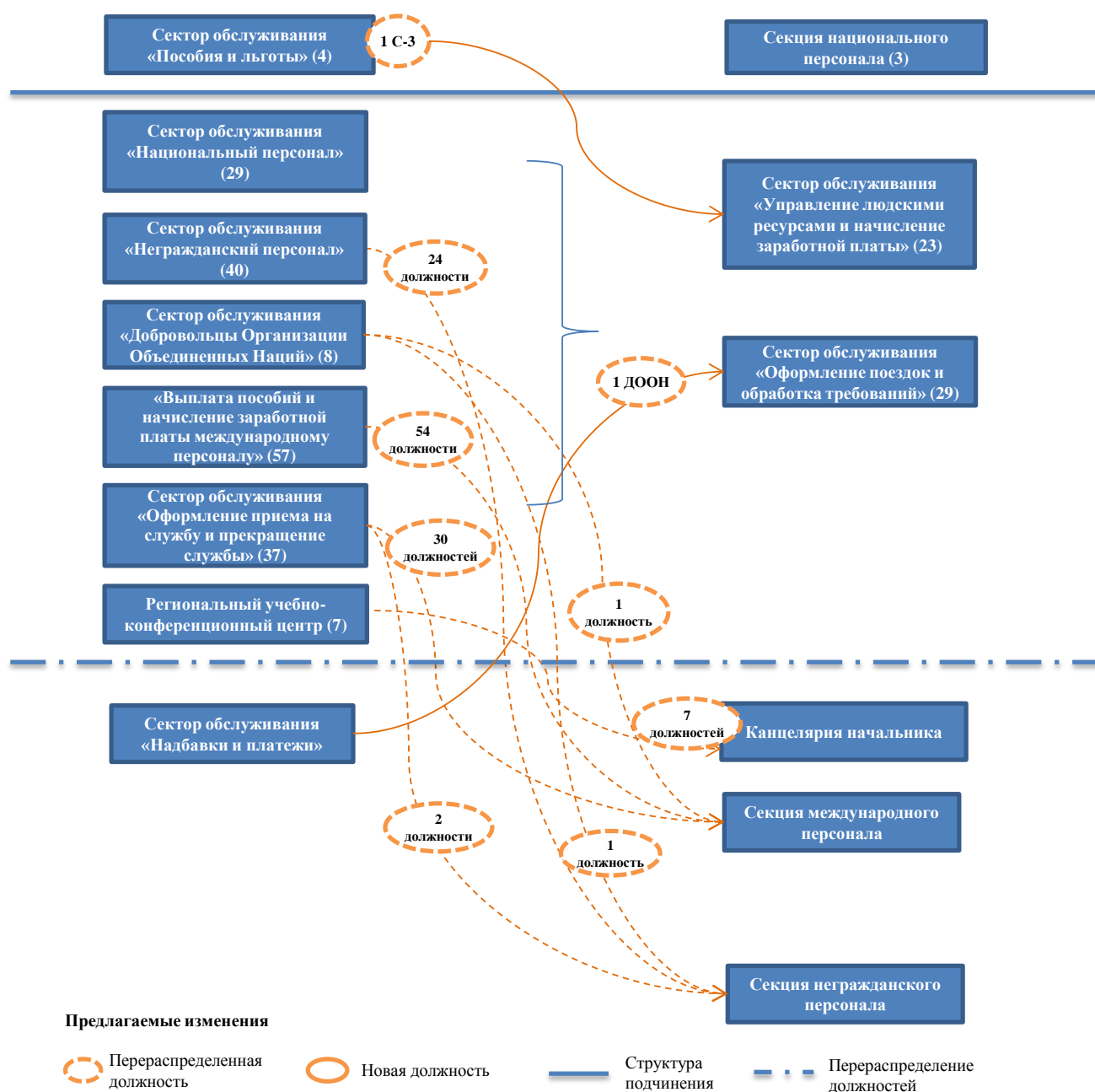
Добровольцы Организации Объединенных Наций: чистое увеличение на 1 внештатную должность

74. Предлагаемая Секция национального персонала будет управлять сквозными процессами, связанными с обслуживанием категории национальных сотрудников. Секция возьмет на себя дополнительную рабочую нагрузку после передачи функций, связанных с управлением делами национального персонала во всех обслуживаемых миссиях и с централизацией услуг по начислению заработной платы для всех миссий в Африке. В результате этих изменений число пользующихся административными услугами национальных сотрудников увеличилось по сравнению с предыдущими годами. Управление делами национального персонала включает продление контрактов, оформление пособий для национальных сотрудников, обработку заявлений на отпуск для сотрудников обслуживаемых миссий и обработку ведомостей на выплату заработной платы. Кадровые изменения, необходимые для создания Секции национального персонала, показаны на диаграмме IV ниже, а затем поясняются в таблице 8.

Диаграмма IV
Краткая информация о кадровых изменениях, необходимых для создания
предложенной Секции национального персонала

2016/17 год (утверждено)

2017/18 год (предлагается)



Сокращение: ДООН — доброволец Организации Объединенных Наций.

Таблица 8
Кадровые изменения: Секция национального персонала (бывший сектор обслуживания «Пособия и льготы»)

<i>Сектор обслуживания</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Категория должности</i>	<i>Решение в отношении должности</i>	<i>Описание</i>
Канцелярия руководителя обслуживающего подразделения в Секции национального персонала	(1)	C-3	Перераспределение	В сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы»
Сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы»	20	1 C-4, 2 C-3, 2 должности категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов, 12 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из секторов обслуживания «Национальный персонал», «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Добровольцы Организации Объединенных Наций» (в сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	1	C-3	Перераспределение	Из Канцелярии руководителя обслуживающего подразделения в Секции национального персонала
	3	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новые должности временного персонала общего назначения
Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»	25	3 C-3, 5 должностей категории полевой службы и 17 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из секторов обслуживания «Национальный персонал», «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Добровольцы Организации Объединенных Наций» (сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	1	C-3	Перераспределение	Из Канцелярии руководителя обслуживающего подразделения в Секции национального персонала
	1	Доброволец Организации Объединенных Наций	Перепрофилирование	Из сектора обслуживания «Работа с поставщиками»
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новая должность
Сектор обслуживания «Национальный персонал»	(29)	1 C-4, 3 C-3, 3 должности категории полевой службы, 4 должности национальных сотрудников-специалистов, 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перепрофилирование	В секторы обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы» и «Оформление поездок и обработка требований» в Секции национального персонала
Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»	(37)	1 C-4, 3 C-3, 7 должностей категории полевой службы, 4 должности национальных сотрудников-специалистов, 22 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» в Секции международного персонала и сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы» в Секции национального персонала
Сектор обслуживания «Пособия и начисление	(57)	1 C-4, 2 C-3, 14 должностей категории полевой службы,	Перераспределение	В сектор обслуживания «Пособия и начисление заработной платы» в

<i>Сектор обслуживания</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Категория должности</i>	<i>Решение в отношении должности</i>	<i>Описание</i>
заработной платы международным сотрудникам»		4 должности национальных сотрудников-специалистов, 36 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания		Секции международного персонала и в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции национального персонала
Сектор обслуживания «Негражданский персонал»	(40)	1 С-4, 2 С-3, 1 С-2, 5 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов, 29 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции негражданского персонала
Региональный учебно-конференционный центр	(7)	2 должности категории полевой службы, 5 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В Региональный учебно-конференционный центр в Канцелярии начальника
Сектор обслуживания «Добровольцы Организации Объединенных Наций»	(8)	1 С-3, 2 должности категории полевой службы, 5 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	В секторы обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы», «Оформление поездок и обработка требований», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Субсидии на образование»
Всего	(127)			

Примечание:

Сектора обслуживания перераспределены в другие секции.

Канцелярия руководителя обслуживающего подразделения

75. Предлагается перераспределить одну должность С-3 из Канцелярии руководителя обслуживающего подразделения в целях укрепления потенциала сектора обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы».

Сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы»

76. Предлагается перераспределить 20 должностей (1 С-4, 2 С-3, 2 должности категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов и 12 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из бывших секторов обслуживания «Национальный персонал» и «Пособия и начисление заработной платы» в сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы». Кроме того, предлагается перераспределить одну должность (С-3) из Канцелярии руководителя обслуживающего подразделения (см. пункт 75) и учредить три временные должности национальных сотрудников категории общего обслуживания для регулирования возросшего объема работы, связанной с передачей функций, относящихся к управлению делами национального персонала для всех обслуживаемых миссий и к централизации начисления заработной платы для всех миссий в Африке.

Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»

77. Предлагается перераспределить 25 должностей (3 С-3, 5 должностей категории полевой службы, 17 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из сектора обслуживания «Национальный персонал», сектора обслуживания «Добровольцы Организации Объединенных Наций» и сектора обслуживания «Пособия и начисление заработной платы международным сотрудникам» в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции национального персонала. Предлагается также перераспределить одну должность С-3 из Канцелярии руководителя обслуживающего подразделения и перепрофилировать одну внештатную должность добровольца Организации Объединенных Наций из сектора обслуживания «Работа с поставщиками» в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований». Кроме того, предлагается создать одну должность национального сотрудника категории общего обслуживания для регулирования возросшего объема работы, связанной с передачей функций, относящихся к управлению делами национального персонала для всех обслуживаемых миссий.

Сектор обслуживания «Национальный персонал»

78. Предлагается перераспределить 29 должностей (1 С-4, 2 С-3, 5 должностей категории полевой службы, 4 должности национальных сотрудников-специалистов и 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из сектора обслуживания «Национальный персонал» в сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы» и в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» Секции национального персонала.

Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»

79. Предлагается перераспределить 37 должностей (1 С-4, 3 С-3, 7 должностей категории полевой службы, 4 должности национальных сотрудников-специалистов и 22 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания) сектора обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» в сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» Секции международного персонала и в сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы» Секции национального персонала.

Сектор обслуживания «Пособия и начисление заработной платы международным сотрудникам»

80. Предлагается перераспределить 57 должностей (1 С-4, 2 С-3, 14 должностей категории полевой службы, 4 должности национальных сотрудников-специалистов и 36 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) в секторе обслуживания «Пособия и начисление заработной платы международным сотрудникам» в сектор обслуживания «Пособия и начисление заработной платы» в Секции международного персонала и в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» в Секции национального персонала.

Сектор обслуживания «Негражданский персонал»

81. Предлагается перераспределить 40 должностей (1 С-4, 2 С-3, 1 С-2, 5 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 29 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) сектора обслуживания «Негражданский персонал» в

сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» новой Секции негражданского персонала.

Региональный учебно-конференционный центр

82. Предлагается перераспределить семь должностей (2 должности категории полевой службы и 5 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) в Региональный учебно-конференционный центр в Канцелярии начальника Регионального центра обслуживания.

Сектор обслуживания «Добровольцы Организации Объединенных Наций»

83. Предлагается перераспределить восемь должностей (1 С-3, 2 должности категории полевой службы и 5 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) в сектора обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы», «Оформление поездок и обработка требований», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Субсидии на образование».

Секция негражданского персонала (новая секция)

Международный персонал: чистое увеличение на 12 должностей

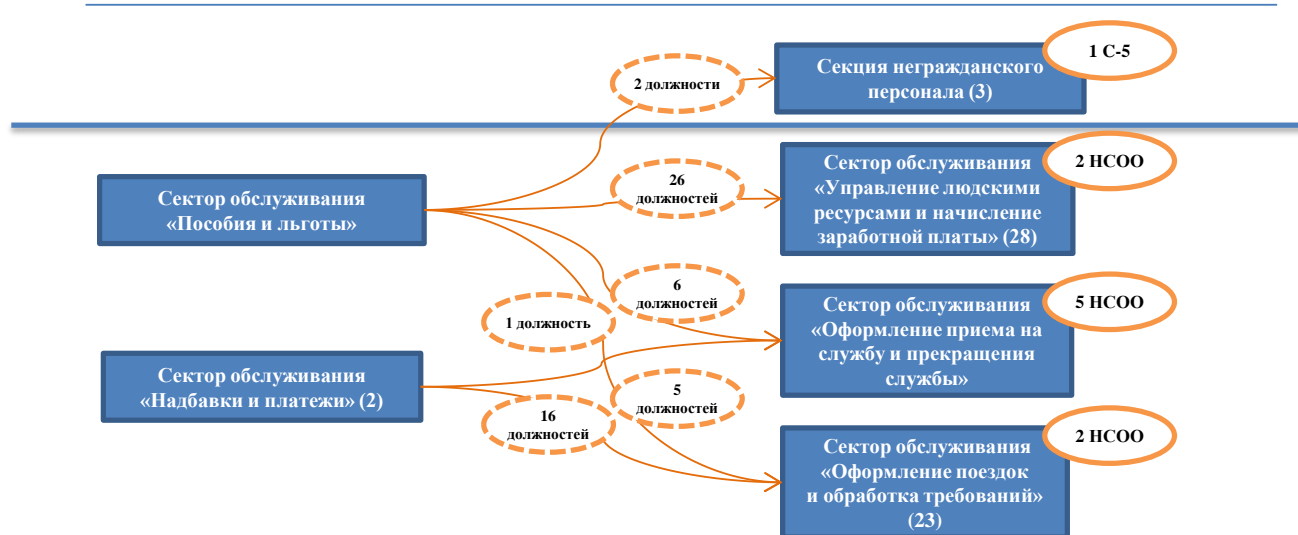
Национальный персонал: чистое увеличение на 55 должностей

84. В соответствии с предлагаемой реорганизацией Регионального центра обслуживания предлагается создать специальную секцию для категории негражданского персонала. Предлагаемая Секция негражданского персонала будет управлять сквозными процессами, касающимися обслуживания категории негражданского персонала. Секция будет включать следующие сектора обслуживания: «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Оформление поездок и обработка требований». Кадровые изменения, необходимые для создания Секции негражданского персонала, показаны на диаграмме V ниже, а затем поясняются в таблице 9.

Диаграмма V
Краткая информация о кадровых изменениях, необходимых для создания
предложенной Секции негражданского персонала

2016/17 год (утверждено)

2017/18 год (предлагается)



Предлагаемые изменения



Сокращение: НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания.

Таблица 9
Кадровые изменения: Секция негражданского персонала

Сектор обслуживания	Число должностей	Категория должности	Решение в отношении должности	Описание
Канцелярия руководителя обслуживающего подразделения	1	C-5	Создание	Новая должность
	2	1 C-2, 1 должность национально-общественного сотрудника категории общего обслуживания	Перераспределение	Из сектора обслуживания «Негражданский персонал»
Сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы»	26	1 C-4, 1 C-3, 4 должности категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов, 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из секторов обслуживания «Национальный персонал», «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу» и «Негражданский персонал» (сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	(1)	Полевая служба	Преобразование	В должность национального сотрудника категории общего обслуживания
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы

<i>Сектор обслуживания</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Категория должности</i>	<i>Решение в отношении должности</i>	<i>Описание</i>
	2	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новые должности
Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»	8	1 С-3, 2 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 4 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из секторов обслуживания «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу», «Оформление приема на службу и прекращения службы» и «Добровольцы Организации Объединенных Наций» (сектор обслуживания «Пособия и льготы»), а также из сектора обслуживания «Кассовые операции» (сектор обслуживания «Надбавки и платежи»)
	(1)	Полевая служба	Преобразование	В должность национального сотрудника категории общего обслуживания
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы
	5	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новые должности
Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»	21	1 С-3, 2 должности категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов, 16 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из секторов обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы», «Оформление поездок и обработка требований», «Национальный персонал» и «Негражданский персонал» (сектор обслуживания «Пособия и льготы»)
	2	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новые должности
Всего	67			

Канцелярия руководителя обслуживающего подразделения

85. Предлагается создать должность руководителя обслуживающего подразделения (С-5) для управления и руководства работой Секции негражданского персонала. Руководитель обслуживающего подразделения будет отвечать за достижение ключевых показателей эффективности работы Регионального центра обслуживания и за осуществление соглашений об уровне обслуживания в деятельности Центра. Руководитель обслуживающего подразделения будет следить за тем, чтобы мероприятия, которые проводятся в секторах обслуживания, находящихся в его или ее ведении, осуществлялись в соответствии с высокими стандартами качества, и будет подготавливать материалы для программы работы этих секторов обслуживания, определять приоритеты и выделять ресурсы для завершения мероприятий и обеспечения их своевременного выполнения. Руководителю обслуживающего подразделения будут помогать младший сотрудник по финансовым вопросам (С-2) и помощник по административным вопросам (национальные сотрудники категории общего обслуживания), которые будут перераспределены из сектора обслуживания «Негражданский персонал».

Сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы»

86. Предлагается перераспределить 26 должностей (1 С-4, 2 С-3, 4 должности категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из секторов обслуживания «Национальный персонал», «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу» и «Негражданский персонал» в сектор обслуживания «Управление людскими ресурсами и начисление заработной платы». Кроме того, предлагается преобразовать одну должность категории полевой службы в должность национального сотрудника категории общего обслуживания и создать две должности национальных сотрудников категории общего обслуживания для обеспечения выполнения возросшего объема работы.

Сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы»

87. Предлагается перераспределить восемь должностей (1 С-3, 2 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 4 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания) из сектора обслуживания «Выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу», сектора обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» и сектора обслуживания «Добровольцы Организации Объединенных Наций» (из сектора обслуживания «Пособия и льготы»), а также из сектора обслуживания «Кассовые операции» в сектор обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы» Секции негражданского персонала. Кроме того, предлагается преобразовать одну должность категории полевой службы в должность национального сотрудника категории общего обслуживания в соответствии с программой Регионального центра обслуживания по переводу должностей на национальную основу. Также предлагается создать пять должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания для выполнения возросшего объема работы.

Сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований»

88. Предлагается перераспределить 21 должность (1 С-3, 2 должности категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 16 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из секторов обслуживания «Оформление приема на службу и прекращения службы», «Оформление поездок и обработка требований», «Национальный персонал» и «Негражданский персонал» в сектор обслуживания «Оформление поездок и обработка требований» Секции «Негражданский персонал». Кроме того, предлагается создать две должности национальных сотрудников категории общего обслуживания для выполнения дополнительного объема работы в связи с услугами по оформлению поездок для негражданского персонала в результате увеличения числа клиентов.

Секция финансовой отчетности

Международный персонал: чистое увеличение на 12 должностей

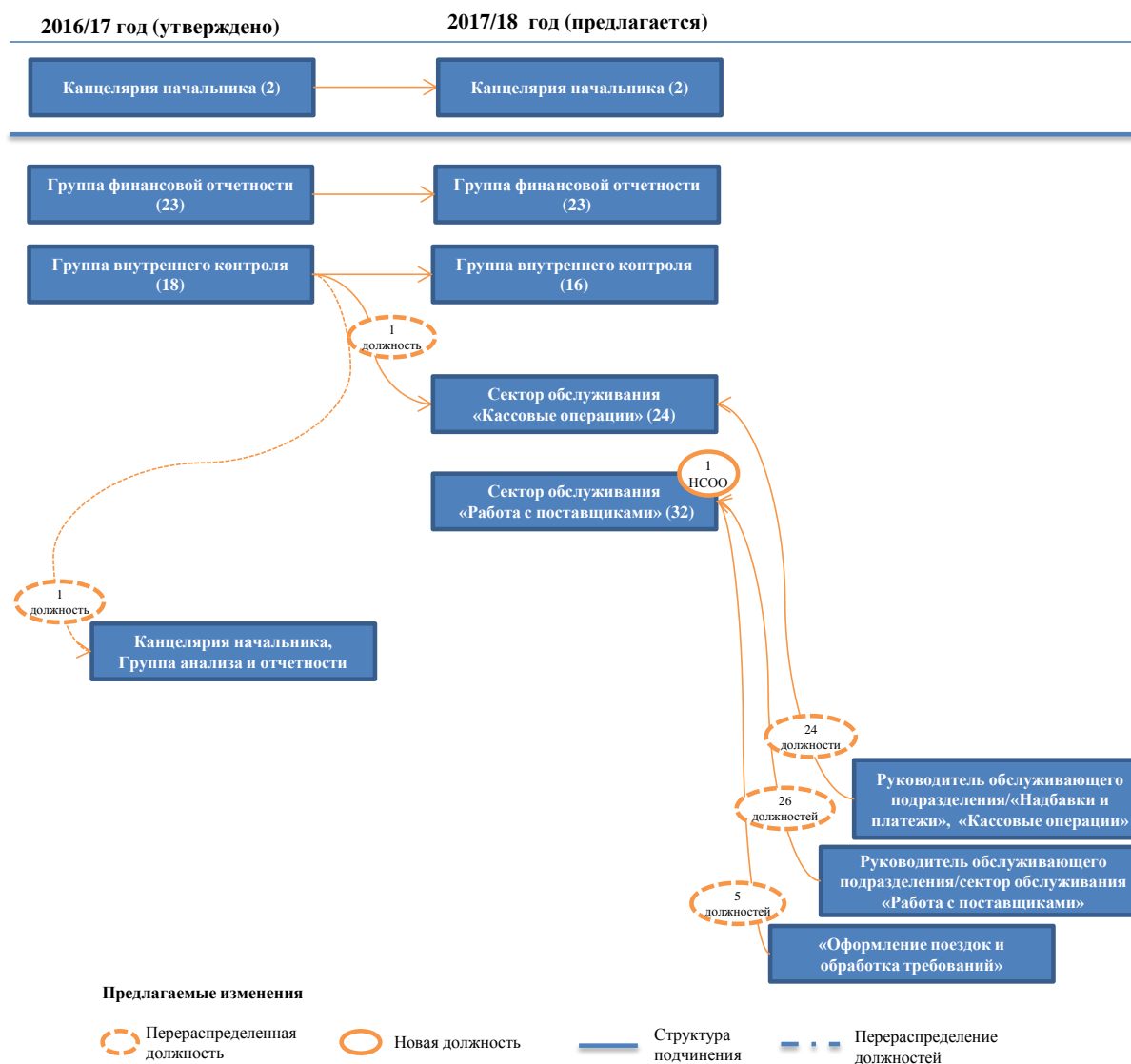
Национальный персонал: чистое увеличение на 42 должности

89. Секция финансовой отчетности отвечает за выполнение всех функций, связанных с бухгалтерским учетом, включая ведение общей бухгалтерской книги, ведение и выверку счетов кредиторов и счетов дебиторов, а также обработку счетов-фактур и выполнение кассовых операций. Секция финансовой

отчетности будет состоять из Группы финансовой отчетности, Группы внутреннего контроля и секторов обслуживания «Работа с поставщиками» и «Кассовые операции». Сектор обслуживания «Работа с поставщиками» будет выполнять обработку квитанций об оплате путевых расходов для всех категорий сотрудников, которые ранее находились в ведении секторов обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки», «Негражданский персонал» и «Оплата причитающихся путевых расходов». Сектор обслуживания «Кассовые операции», который в настоящее время входит в сектор обслуживания «Надбавки и платежи», будет переведен в Секцию финансовой отчетности. Кадровые изменения, необходимые для создания Секции финансовой отчетности, показаны на диаграмме VI ниже, а затем поясняются в таблице 10.

Диаграмма VI

Краткая информация о кадровых изменениях в Секции финансовой отчетности



Сокращение: НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания.

Таблица 10
Кадровые изменения: Секция финансовой отчетности

Сектор обслуживания	Число должностей	Категория должности	Решение в отношении должности	Описание
Группа внутреннего контроля	(1)	C-2	Перепрофилирование	В Группу анализа и отчетности Канцелярии начальника
	(1)	Полевая служба	Перераспределение	В сектор обслуживания «Кассовые операции»
Группа финансовой отчетности	(1)	Полевая служба	Преобразование	В должность национального сотрудника категории общего обслуживания
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы
Сектор обслуживания «Работа с поставщиками»	31	1 C-4, 1 C-3, 7 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов, 20 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из секторов обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки» и «Работа с поставщиками» (сектор обслуживания «Надбавки и платежи»)
	(2)	Полевая служба	Преобразование	В должности национальных сотрудников категории общего обслуживания
	2	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Создание	Новая должность
Сектор обслуживания «Кассовые операции»	24	1 C-4, 1 C-3, 7 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания	Перераспределение	Из сектора обслуживания «Кассовые операции» (сектор обслуживания «Надбавки и платежи») и одна должность из Группы внутреннего контроля
	(1)	Полевая служба	Преобразование	В должность национального сотрудника категории общего обслуживания
	1	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Преобразование	Из категории полевой службы
Всего	54			

Группа внутреннего контроля

90. Предлагается перепрофилировать должность C-2 и перевести ее в Группу анализа и отчетности Канцелярии начальника для сбора данных и представления отчетности с учетом возникшей необходимости подготовки отдельных отчетов по ключевым показателям эффективности для всех сотрудников операции, а также необходимости разработки новых ключевых показателей эффективности на основе пересмотренных таблиц бюджетных показателей, ориентированных на результаты, на период 2017/18 года. По мере того, как Региональный центр обслуживания укрепляет свою новую структуру управления служебной деятельностью, необходимо будет дополнить ресурсы, выделяемые на элементы отчетности, контроля и обеспечение соблюдения требований в этой структуре, с тем чтобы они соответствовали поставленным целям. Предлагает-

ся также перераспределить одну должность категории полевой службы в сектор обслуживания «Кассовые операции» для оказания помощи в связи с увеличением числа транзакций в результате изменений в клиентской базе Регионального центра обслуживания.

Группа финансовой отчетности

91. В соответствии с программой Регионального центра обслуживания по переводу должностей на национальную основу предлагается преобразовать должность категории полевой службы в должность национального сотрудника категории общего обслуживания.

Сектор обслуживания «Работа с поставщиками»

92. В результате консолидации функций, связанных с финансами, сектора обслуживания «Кассовые операции» и «Работа с поставщиками» были переведены из сектора обслуживания «Надбавки и платежи» в Секцию финансовой отчетности. Предлагается перераспределить 31 должность (1 С-4, 1 С-3, 7 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 20 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из сектора обслуживания «Поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки» и сектора обслуживания «Работа с поставщиками». Кроме того, две должности категории полевой службы будут преобразованы в должности национальных сотрудников категории общего обслуживания. Учитывая увеличение числа обслуживаемых миссий и объема обрабатываемых платежей поставщикам предлагается создать новую должность помощника по вопросам финансирования (национальный сотрудник категории общего обслуживания) внутри данного сектора обслуживания, чтобы справиться с дополнительной рабочей нагрузкой.

Сектор обслуживания «Кассовые операции»

93. В связи с объединением функций, связанных с финансами, в Секции финансовой отчетности предлагается перераспределить 24 должности (1 С-4, 1 С-3, 7 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания) из сектора обслуживания «Кассовые операции» в сектор обслуживания «Надбавки и платежи». Кроме того, предлагается преобразовать одну должность категории полевой службы в должность национального сотрудника категории общего обслуживания.

II. Финансовые ресурсы

A. Сводная информация

(В тыс. долл. США. Бюджетный год: 1 июля — 30 июня.)

Категория	Расходы (2015/16 год)	Ассигнования (2016/17 год)	Смета расходов (2017/18 год)	Разница	
				Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)-(2)	(5)=(4)÷(2)
Гражданский персонал					
Международный персонал	14 303,6	18 013,2	18 758,4	745,2	4,1
Национальный персонал	3 720,2	6 336,4	9 069,1	2 732,7	43,1
Добровольцы Организации Объединенных Наций	53,0	181,0	164,0	(17,0)	(9,4)
Временный персонал общего назначения	—	—	82,1	82,1	—
Итого	18 076,8	24 530,6	28 073,6	3 543,0	14,4
Оперативные расходы					
Консультанты	135,7	218,0	145,0	(73,0)	(33,5)
Официальные поездки	480,8	444,0	353,0	(91,0)	(20,5)
Помещения и объекты инфраструктуры	7 612,4	7 506,6	2 530,0	(4 976,6)	(66,3)
Наземный транспорт	86,2	130,0	102,4	(27,6)	(21,2)
Связь	1 203,1	2 696,5	2 260,6	(435,9)	(16,2)
Информационные технологии	1 963,0	2 663,1	2 896,7	233,6	8,8
Медицинское обслуживание	48,6	153,1	178,0	24,9	16,3
Специальное оборудование	—	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	152,8	861,7	716,5	(145,2)	(16,9)
Итого	11 682,6	14 673,0	9 182,2	(5 490,8)	(37,4)
Валовые потребности	29 759,4	39 203,6	37 255,8	(1 947,8)	(5,0)
Поступления по плану налогообложения персонала	1 963,2	2 786,7	3 385,5	598,8	21,5
Чистые потребности	27 796,2	36 416,9	33 870,3	(2 546,6)	(7,0)
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	—	—	—	—	—
Общий объем потребностей в ресурсах	29 759,4	39 203,6	37 255,8	(1 947,8)	(5,0)

B. Показатели доли вакантных должностей

94. Смета расходов на период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года составлена с учетом следующих показателей доли вакантных должностей:

(В процентах)

Категория	Фактические показатели за 2015/16 год	Показатели, предусмотренные в бюджете на 2016/17 год	Прогнозируемые показатели на 2017/18 год
Гражданский персонал			
Международный персонал	18,5	19,0	10,0
Национальный персонал			
Национальные сотрудники-специалисты	83,3	50,0	25,0
Национальные сотрудники категории общего обслуживания	7,9	6,0	6,0
Добровольцы Организации Объединенных Наций	50,0	50,0	50,0
Временные должности ^a			
Национальные сотрудники категории общего обслуживания	—	—	6,0

^a Финансируются по статье «Временный персонал общего назначения».

95. Высокие показатели доли вакантных должностей в течение 2015/16 бюджетного года в значительной мере обусловлены временным прекращением набора международных сотрудников категории полевой службы после того, как в 2014/15 году начался процесс перевода должностей на национальную основу. В Региональном центре обслуживания также имели место задержки с набором персонала на должности национальных сотрудников-специалистов, что привело к более высокой, чем планировалось, доле вакантных должностей в размере 83,3 процента. Более высокий показатель доли вакантных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций был обусловлен задержками с наймом трех добровольцев Организации Объединенных Наций в Группу стратегического планирования, который был отложен до момента назначения начальника Группы.

96. Предлагаемые показатели доли вакантных должностей для Регионального центра обслуживания рассчитаны исходя из фактических средних показателей доли вакантных должностей в течение первых шести месяцев 2016/17 года и последних показателей заполнения должностей по состоянию на 31 января 2017 года. В отношении всех новых должностей, которые предлагается учредить в 2017/18 году, был применен показатель доли вакантных должностей в размере 50 процентов. В настоящее время имеется девять вакантных должностей на различных стадиях заполнения, при этом ожидается, что соответствующие сотрудники приступят к выполнению своих обязанностей в период с марта по май 2017 года. Кроме того, до 31 марта приступят к работе четыре сотрудника класса С-3, девять национальных сотрудников-специалистов, как ожидается, приступят к выполнению своих обязанностей в конце марта и в апреле, и один национальный сотрудник категории общего обслуживания вступит в должность до конца апреля. Будут приняты и другие меры, с тем чтобы обеспечить вступление в должности новых сотрудников в последнем квартале 2016/17 года.

С. Профессиональная подготовка

97. Программа профессиональной подготовки на 2017/18 год, на осуществление которой испрашиваются ресурсы в размере 319 400 долл. США, свидетельствует об особом внимании к укреплению управленческих, административных и технических навыков сотрудников Регионального центра обслуживания. Курсы профессиональной подготовки будут охватывать такие темы, как административная работа, бюджетные и финансовые вопросы, воздушный транспорт, кадровые вопросы, управление, организационное развитие и безопасность. Увеличение числа национальных сотрудников среди участников этих мероприятий связано с принимаемыми в настоящее время мерами по повышению профессионального уровня национального персонала. Центр продолжит содействовать росту заинтересованности и энтузиазма своих сотрудников и планирует наращивать свою программу укрепления потенциала, с тем чтобы добиться большей вовлеченности персонала, улучшить результаты их работы и повысить степень удовлетворенности клиентов. С этой целью Центр будет организовывать прошедшие внешнюю аккредитацию аттестационные учебные программы, посвященные финансовым и кадровым вопросам, а также проводить непрерывную подготовку по вопросам управления взаимоотношениями с клиентами.

98. Ниже приводятся данные о сметных потребностях в ресурсах на профессиональную подготовку в период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года.

(В тыс. долл. США)

Категория	Сметная сумма
Консультанты	
Консультанты по вопросам профессиональной подготовки	44,3
Официальные поездки	
Официальные поездки в связи с профессиональной подготовкой	181,0
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	
Плата за обучение и предметы снабжения и услуги, связанные с профессиональной подготовкой	94,1
Итого	319,4

99. Ниже приводятся данные о запланированном на период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года числе участников в сопоставлении с показателями за предыдущие периоды.

(Число участников)

	Международный персонал			Национальный персонал		
	Фактическая численность в 2015/16 году	Запланированная численность на 2016/17 год	Предлагаемая численность на 2017/18 год	Фактическая численность в 2015/16 году	Запланированная численность на 2016/17 год	Предлагаемая численность на 2017/18 год
Внутри Центра	431	415	476	725	597	1 310
За пределами Центра	26	69	23	19	32	8
Итого	457	484	499	744	629	1 318

III. Анализ разницы¹

100. Определения стандартных терминов, используемых в связи с анализом разницы в объеме ресурсов в данном разделе, приводятся в приложении I.B к настоящему докладу. В настоящем докладе используется та же терминология, что и в предыдущих докладах.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Международный персонал	745,2	4,1

- **Управление: увеличение объема вводимых ресурсов при увеличении объема деятельности**

101. Увеличение потребностей обусловлено главным образом следующими факторами: а) применением более высокой ставки общих расходов по персоналу в размере 73,94 процента по сравнению с аналогичной ставкой на период 2016/17 года, составлявшей 67,93 процента; б) применением показателя доли вакантных должностей в размере 10 процентов, тогда как соответствующий показатель, применявшийся для бюджета на 2016/17 год, составлял 19 процентов; с) предлагаемым созданием должности руководителя обслуживающего подразделения С-5; и d) предлагаемым повышением 2 должностей с С-3 до С-4, что частично компенсируется предлагаемым преобразованием 13 должностей категории полевой службы в должности национальных сотрудников категории общего обслуживания.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Национальный персонал	2 732,7	43,1

- **Управление: увеличение объема вводимых ресурсов при увеличении объема деятельности**

102. Увеличение потребностей обусловлено главным образом следующими факторами: а) предлагаемым увеличением штата на 27 должностей национальных сотрудников за счет предлагаемого создания 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания в связи с включением МООНРЗС в число клиентов Центра и расширением клиентской базы миссий, получающих поддержку Регионального центра обслуживания, а также за счет преобразования 13 должностей категории полевой службы в 13 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания; б) увеличением окладов с сентября 2016 года на 12 процентов для национальных сотрудников-специалистов и 27 процентов для национальных сотрудников категории общего обслуживания в сочетании с применением в 2017/18 году более высокого по сравнению с 2016/17 годом среднего показателя класса должностей для национальных сотрудников; и с) применением более низкого показателя доли вакантных должностей в размере 25 процентов для национальных сотрудников категории специалистов по сравнению с аналогичным показателем в 2016/17 году, составлявшим 50 процентов.

¹ Разница в объеме ресурсов указывается в тыс. долл. США. Анализ разницы проводится в том случае, когда отклонение в ту или другую сторону составляет не менее 5 процентов или 100 000 долл. США

	Разница	
	Сумма	В процентах
Добровольцы Организации Объединенных Наций	(17,0)	(9,4)

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сохранении прежнего объема деятельности**

103. Уменьшение потребностей в ресурсах обусловлено уменьшением объема ассигнований на покрытие единовременных расходов, таких как субсидии на обустройство, исходя из фактической численности контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, что частично перекрывается потребностями в ресурсах для возмещения расходов на обеспечение безопасности жилых помещений, не включенными в бюджет на 2016/17 год.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Временный персонал общего назначения	82,1	—

- **Управление: увеличение объема вводимых ресурсов при увеличении объема деятельности**

104. Потребности в ресурсах обусловлены предлагаемым созданием трех временных должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания в целях выполнения задач, связанных с новыми клиентами, для которых будет производиться расчет и начисление заработной платы после централизации услуг, связанных с заработной платой, для всех миссий в Африке, а также в целях оказания поддержки на завершающем этапе деятельности МООНЛ.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Консультанты	(73,0)	(33,5)

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сокращении объема деятельности**

105. Испрашиваемые ресурсы связаны главным образом с потребностями в услугах консультантов в Региональном центре обслуживания в 2017/18 году. Ассигнования на услуги консультантов предназначены для следующих целей: а) подготовка информационных видеоматериалов для Центра (постановка, съемки и монтаж); б) подготовка и структурирование сетевых публикаций Центра и с) пересмотр модели обслуживания после ввода в эксплуатацию блока 5 системы «Умоджа».

	Разница	
	Сумма	В процентах
Официальные поездки	(91,0)	(20,5)

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сокращении объема деятельности**

106. Разница обусловлена главным образом уменьшением потребностей в ресурсах по статье «Официальные поездки в связи с профессиональной подготовкой» в результате более частого использования ресурсов Центра для проведения различных запланированных учебных мероприятий. Ресурсы испрашиваются для следующих целей: а) организации поездок в обслуживаемые миссии для осуществления координации на региональном уровне; б) организации координационных поездок в миссии для налаживания системы снабжения в рамках проекта по созданию восточноафриканского транспортного коридора; в) организации поездок в региональные миссии для осуществления координации авиационной поддержки; г) проведения технических обследований портов, задействованных в проекте по созданию восточноафриканского транспортного коридора, и связанных с ними объектов инфраструктуры; д) проведения технических изыскательских работ на основных маршрутах снабжения, проложенных из порта Момбаса в Кении в основные узловые точки в Букаву и Гоме в Демократической Республике Конго через крупные дорожные сети в Кении, Объединенной Республике Танзания, Руанде и Уганде; и е) организации поездок для проведения учебных мероприятий, посвященных таким темам, как обеспечение устойчивости функционирования и учет факторов риска организации, комплексная система управления воздушными перевозками, учет факторов риска в авиации, гигиена и охрана труда, а также совершенствование методов управления.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Помещения и объекты инфраструктуры	(4 976,6)	(66,3)

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сокращении объема деятельности**

107. Уменьшение потребностей в ресурсах обусловлено главным образом завершением в 2015/16 году строительства постоянных помещений Регионального центра обслуживания. Это включает ассигнования на покрытие доли Центра в расходах на осуществление проектов по благоустройству всей Базы материально-технического снабжения в Энтеббе, начатых в 2016/17 году, включая проекты по обустройству дорог с твердым покрытием на территории базы, строительству укрепленного контрольного пункта на въезде на базу, установке осветительных мачт по всей базе и иных проектов по созданию и улучшению инфраструктуры. Кроме того, процентная доля Центра в расходах на общее обслуживание, предоставляемое на Базе материально-технического снабжения в Энтеббе персоналом МООНСДРК, снизилась с 70,6 процента в 2016/17 году до 53,4 процента в результате применения новой методологии расчета совместного несения расходов, одобренной советом получателей услуг Базы материально-технического снабжения в Энтеббе и основанной на фактической численности, а не на размерах занимаемой площади, как это практиковалось ранее.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Наземный транспорт	(27,6)	(21,2)

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сокращении объема деятельности**

108. Разница обусловлена главным образом следующими факторами: а) списанием двух микроавтобусов и одного грузового автомобиля-пикапа, предполагаемый срок эксплуатации которых истек; б) сокращением числа арендуемых автотранспортных средств, необходимых для поддержки деятельности Регионального учебно-конференционного центра; и с) обеспечением топливом 17 автомобилей из расчета 10 литров в день на одно автотранспортное средство в соответствии с нормами, установленными в Руководстве по стандартным расценкам и коэффициентам, вместо предусмотренных в бюджете на 2016/17 год 27 автотранспортных средств, а также снижением заложенной в бюджет на 2016/17 год цены топлива в размере 1,89 долл. США за литр до 0,80 долл. США за литр.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Связь	(435,9)	(16,2)

• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сокращении объема деятельности

109. Разница обусловлена главным образом: а) сокращением в 2017/18 году потребностей в ресурсах, связанных с приобретением оборудования, по сравнению с 2016/17 годом и отсутствием потребностей в ресурсах на оборудование для общественно-информационной работы; и б) снижением тарифов на услуги местной и междугородной телефонной связи с 3750 долл. США в месяц, заложенных в бюджет на 2016/17 год, до 2000 долл. США в месяц исходя из фактического уровня пользования. Это сокращение расходов частично покрывается: а) потребностями в ресурсах на аренду двух дополнительных антенных мачт для получения доступа к сетям, данным и системам Организации Объединенных Наций; б) потребностями в ресурсах на оплату доступа в Интернет, ранее предоставлявшегося обслуживаемыми миссиями, главным образом МООНСДРК; с) ростом штучной цены базовых приемо-передающих станций стандарта TETRA; и d) увеличением доли Регионального центра обслуживания в общем объеме централизованных расходов, таких как оплата услуг по проведению видеоконференций.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Информационные технологии	233,6	8,8

• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сокращении объема деятельности

110. Разница обусловлена главным образом ожидаемым увеличением количества единиц вычислительной техники с 448 в 2016/17 году до 727 в 2017/18 году в результате консолидации активов Регионального центра обслуживания, ранее принадлежавших МИНУСКА, МООНСДРК, ЮНИСФА и МООНЮС. Эти ассигнования предназначены главным образом для удовлетворения возросших стандартных потребностей в запасных частях. Это частично компенсируется ограничением на закупку нового оборудования для замены существующего с истекшим сроком службы.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Медицинское обслуживание	24,9	16,3

- **Управление: увеличение объема вводимых ресурсов при увеличении объема деятельности**

111. Разница обусловлена главным образом увеличением потребностей в ресурсах для закупки предметов медицинского назначения, которыми в соответствии с нормами, установленными в Руководстве по стандартным расценкам и коэффициентам необходимо обеспечить 439 сотрудников, тогда как в 2016/17 году требовалось обеспечить 421 сотрудника.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	(145,2)	(16,9)

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сохранении прежнего объема деятельности**

112. Уменьшение потребностей в ресурсах обусловлено главным образом сокращением объема ассигнований на перевозки и уплату банковских сборов, что частично перекрывается увеличением объема ассигнований для покрытия доли Регионального центра обслуживания в общем объеме расходов на ревизию в 2017/18 году.

IV. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

113. В связи с финансированием Регионального центра обслуживания в Энтеббе Генеральной Ассамблее необходимо принять следующие меры:

- а) ассигновать сумму в размере 37 255 800 долл. США на содержание Центра в течение 12-месячного периода с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года;
- б) распределить сумму, указанную в подпункте а) выше, в пропорциональном отношении между бюджетами операций по поддержанию мира, являющихся клиентами Центра, с учетом утвержденного бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов;
- в) принять к сведению потребности в ресурсах по линии предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов для выплаты специальными политическими миссиями, обслуживаемыми Центром, своей доли средств, необходимых для покрытия потребностей Центра в финансировании в период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года.

V. Сводная информация о мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 70/286 и 70/289, включая просьбы и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренные Ассамблеей

A. Генеральная Ассамблея

Сквозные вопросы

(Резолюция 70/286)

Решение/просьба

Меры, принятые для выполнения решения/просьбы

Просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты, позволяли в достаточной степени определять ход выполнения каждой миссией возложенных на нее задач и оценивать эффективность использования ими ресурсов при полном учете ответственности и изменений в мандатах миссий (пункт 15).

Просит Генерального секретаря улучшать соотношение численности основного и вспомогательного персонала, уделяя при этом особое внимание целесообразности возложения соответствующих функций на национальный персонал, особенно функций персонала категории полевой службы, в целях обеспечения того, чтобы структура штатов гражданского персонала была надлежащей для эффективного осуществления текущих мандатов миссий и формировалась с учетом передовых методов комплектования кадров, применяемых в других миссиях (пункт 20).

Настоятельно призывает Генерального секретаря сделать все возможное для сокращения времени, которое занимает процесс найма персонала в полевых миссиях, с учетом соответствующих положений, регулирующих наем персонала Организации Объединенных Наций, повысить транспарентность процесса укомплектования кадров на всех этапах и представить информацию о принятых мерах и достигнутых результатах в его следующем обзорном докладе (пункт 22).

Признает роль женщин во всех аспектах вопросов мира и безопасности, выражает обеспокоенность по поводу гендерной несбалансированности штатов операций по поддержанию мира, особенно на стар-

Предлагаемый бюджет на 2017/18 год включает таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты, с показателями достижения результатов, определенными на основе ключевых показателей эффективности, используемых Региональным центром обслуживания для оценки результатов своей работы в части взаимодействия с клиентами.

Осуществление программы перевода должностей сотрудников Центра на национальную основу продолжится в течение 2017/18 года; однако с учетом необходимости продолжать стабилизацию деятельности Центра после внедрения двух основных модулей системы «Умоджа» и проведения дополнительных мероприятий предлагается реализовать программу перевода должностей на национальную основу в течение трехлетнего периода, который завершится в 2019/20 году, с тем чтобы добиться соотношения 20:80 между международными и национальными сотрудниками. Соответственно ожидается, что к 1 июля 2017 года в Центре на национальную основу будут переведены 13 должностей категории полевой службы вместо 34, как первоначально планировалось.

В Центре имеется специальное подразделение, отвечающее за набор сотрудников Центра. Продолжительность всей процедуры найма, от начала до конца, отслеживается в рамках выполнения ежегодного плана набора персонала. Указанные функции осуществляются в соответствии с действующими директивами и стратегиями, а именно ST/AI/2010/3/Amend.3 и ST/AI/2010/4/Rev.1.

При выполнении процедур найма сотрудников Центр стремится отбирать квалифицированных кандидатов из числа женщин в целях их назначения на должности старшего звена в Центре, действуя в

ших уровнях, просит Генерального секретаря активизировать усилия в целях найма и удержания женщин в операциях по поддержанию мира, в частности назначать женщин на старшие руководящие должности в Организации Объединенных Наций, при полном соблюдении принципа справедливого географического представительства, в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, при этом рассматривать, в частности, кандидатуры женщин из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и решительно призывает государства-члены, в надлежащих случаях, выявлять и регулярно представлять большее число кандидатур из числа женщин для назначения на должности в системе Организации Объединенных Наций (пункт 25).

Просит Генерального секретаря продолжать усилия по уменьшению общего экологического воздействия каждой миссии по поддержанию мира, в частности посредством использования экологичных систем утилизации отходов и производства электроэнергии, в полном соответствии с правилами и положениями, действующими в этой области, включая — но не ограничиваясь этим — правила и процедуры Организации Объединенных Наций, касающиеся охраны окружающей среды и утилизации отходов (пункт 31).

Отмечает, что в рамках операций по поддержанию мира возрастают требования и проблемы, вызванные нестабильностью обстановки, в которой действуют эти операции, и просит Генерального секретаря принять меры к укреплению потенциала и норм соблюдения стандарта «10-1-2», касающегося реагирования на потери, в том числе в области наращивания потенциала, организации учебной подготовки и просвещения, а также продолжать разрабатывать новаторские решения в этой связи (пункт 32).

Просит Генерального секретаря излагать в предложениях по бюджету каждой конкретной миссии четкое видение ежегодных потребностей в строительстве, для чего составлять, в надлежащих случаях, многолетние планы, и продолжать прилагать усилия к обеспечению составления более точных бюджетов путем совершенствования планирования проектов, управления ими и надзора за их осуществлением, учитывая должным образом оперативную обстановку на местах, и пристально следить за ходом работ для обеспечения их своевременного завершения (пункт 42).

Просит Генерального секретаря укреплять надзор и внутренние механизмы контроля в сферах, связанных с закупками и управлением активами, во всех миротворческих миссиях, в том числе путем назна-

русле усилий Генерального секретаря, направленных на обеспечение найма и назначения женщин на руководящие должности. Нынешнее соотношение женщин и мужчин в Региональном центре обслуживания применительно к сотрудникам на должностях класса С-4 и выше составляет 41:59.

В контексте инициативы по экологизации в новых административных зданиях Центра была установлена система естественной вентиляции, а залы заседаний, используемые в настоящее время, были оборудованы централизованной системой охлаждения.

Центр является «семейным» местом службы. Все сотрудники проходят инструктаж по вопросам безопасности в рамках вводного курса, а Департамент по вопросам охраны и безопасности регулярно предоставляет соответствующую обновленную информацию.

Осуществлением строительных проектов в Центре, включая процесс закупок, занимается МООНСДРК, которая координирует свои действия с Региональным отделением закупок. Предлагаемый бюджет на 2017/18 год включает ассигнования на покрытие доли Центра в общем объеме расходов по запланированным проектам в соответствии с общим планом реализации строительных проектов для Базы материально-технического снабжения в Энтеббе.

Центр утвердил внутренние процедуры, с тем чтобы обеспечить проведение предварительных проверок инвентарных запасов, прежде всего в отношении аппаратуры связи и информационной техники,

чения того или иного должностного лица из состава руководства миссии ответственным за проверку инвентарных запасов до осуществления любой закупочной деятельности для обеспечения соблюдения сложившихся правил, учитывая текущие и будущие потребности миссий и важность полного соблюдения Международных стандартов учета в государственном секторе (пункт 43).

Рекомендует Генеральному секретарю использовать местные материалы, возможности и знания при осуществлении строительных проектов в интересах операций по поддержанию мира, действуя в соответствии с Руководством Организации Объединенных Наций по закупкам (пункт 45).

Просит Генерального секретаря в полном объеме использовать возможности Регионального отделения по закупкам в Энтеббе, Уганда, для осуществления закупок на местах (пункт 46).

Напоминает о коллективном и единодушном мнении о том, что даже одно подтвердившееся сообщение о случае сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств дает основания, чтобы бить тревогу, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы во всех операциях по поддержанию мира в полной мере осуществлялась проводимая в Организации Объединенных Наций политика абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций в отношении всего гражданского, военного и полицейского персонала (пункт 70).

Приветствует решимость Генерального секретаря в полной мере осуществлять проводимую в Организации Объединенных Наций политику абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам и просит Генерального секретаря сообщить о достигнутых результатах и возникших проблемах в его следующем докладе (пункт 71).

Призывает Генерального секретаря обеспечить координацию между учреждениями Организации Объединенных Наций на страновом уровне, с тем чтобы жертвы незамедлительно получали первоначальную помощь и поддержку в соответствии с их индивиду-

перед началом новых закупок. Процессы оформления заявок для Центра также осуществляются централизованно с соблюдением принципа разделения полномочий и взаимного контроля. Центр распоряжается своими основными активами в соответствии с предоставленной ему с 1 июля 2016 года оперативной самостоятельностью. Кроме того, в предлагаемом бюджете на 2017/18 год в целях содействия этому процессу предусмотрено создание должностей сотрудников, отвечающих за управление активами.

Осуществлением строительных проектов в Центре, включая процесс закупок, занимается МООНСДРК, которая координирует свои действия с Региональным отделением закупок. Центр, в свою очередь, привлек двух местных технических консультантов для осуществления надзора за наращиванием потенциала Базы материально-технического снабжения в Энтеббе и управления текущими проектами по благоустройству в масштабах всей базы.

Центр в полном объеме использует услуги Регионального отделения закупок в Энтеббе, которое осуществляет для Центра все закупочные процедуры.

Центр продолжает проводить кампании по повышению осведомленности, организуя обязательное обучение по вопросам поведения и дисциплины для всего персонала Центра, а также осуществляя циркулярную рассылку информации, касающейся обеспечения подотчетности. В ходе вышеупомянутых учебных мероприятий участников знакомили с содержанием кодексов поведения, которые следует соблюдать сотрудникам Организации Объединенных Наций, и уведомляли о возможных последствиях несоблюдения установленных кодексов поведения и о существующих каналах для сообщений о нарушениях.

Меры, принятые всеми миссиями по поддержанию мира, включая Центр, в связи с вопросами, затронутыми в пунктах 71, 76 и 79–82 резолюции 70/286 Генеральной Ассамблеи, будут изложены в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств: новый подход» (A/71/818).

альными потребностями, которые вызваны предполагаемой сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами (пункт 76).

Просит Генерального секретаря незамедлительно информировать соответствующие государства-члены о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в миссиях, действующих на основании мандата Совета Безопасности, когда об этом становится известно структурам Организации Объединенных Наций, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы соответствующие государства-члены получали всю имеющуюся информацию, с тем чтобы их национальные органы могли принять надлежащие меры в связи с этими случаями (пункт 79).

Признает факторы риска, связанные с последними предполагаемыми случаями сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и обозначенные Генеральным секретарем в пункте 25 его последнего доклада, в том числе переподчинение воинских контингентов, отсутствие организации на этапе, предшествующем развертыванию, учебной подготовки по нормам поведения, чрезмерную продолжительность сроков пребывания определенных контингентов в составе миссий, условия жизни военнослужащих контингентов, включая отсутствие возможностей для обеспечения жизни и быта и средств связи, позволяющих поддерживать контакты с родными и близкими, размещение лагерей в непосредственной близости к местам проживания местного населения без надлежащих разделительных барьеров и низкий уровень дисциплины в рядах некоторых контингентов, и в этой связи просит Генерального секретаря продолжить анализ всех факторов риска, в том числе тех, которые указаны выше, в своем следующем докладе и представить рекомендации на предмет уменьшения таких рисков, принимая во внимание соответствующие обязанности миссий, Секретариата и стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты (пункт 80).

Подчеркивает важность прохождения всем персоналом подготовки по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в рамках обучения на этапе, предшествующем развертыванию, в ходе миссий и по линии учебных и информационно-пропагандистских программ и просит Генерального секретаря ускорить внедрение программы электронного обучения (пункт 81).

Ссылается на пункт 175 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря включать в будущие доклады информацию о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны сил, не относящихся к Организации Объединенных Наций, но действующих на основании мандата, утвержденного Советом Безопасности (пункт 82).

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

(A/70/742/Add.17 и резолюция 70/289 Генеральной Ассамблеи)

Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представлять в относящихся к Региональному центру обслуживания таблицах бюджетных показателей, ориентированных на результаты, которые будут включаться в последующие бюджетные документы и отчеты об исполнении бюджета, ключевые индивидуальные показатели эффективности работы с разбивкой по ее направлениям, а также целевые показатели работы и фактически достигнутые результаты (пункт 14).

Консультативный комитет рекомендует также просить Генерального секретаря включать при представлении своих бюджетных предложений и отчетов об исполнении бюджета по Региональному центру обслуживания информацию о компоненте поддержки, в которой приводились бы отдельно таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты, и данные о потребностях в персонале и ресурсах, относящиеся к осуществлению деятельности и удовлетворению внутренних нужд Центра. Таблица бюджетных показателей, ориентированных на результаты, по компоненту поддержки должна указывать ключевые показатели эффективности работы и целевые показатели повышения эффективности и результативности работы Центра (пункт 15).

Консультативный комитет приветствует достигнутые на сегодняшний день улучшения, о которых свидетельствуют результаты обследований степени удовлетворенности клиентов. Вместе с тем Комитет считает необходимым и далее уделять особое внимание повышению эффективности работы Центра в части сроков и качества оказания услуг и вести

В докладе по бюджету Регионального центра обслуживания на 2017/18 год в таблицах бюджетных показателей, ориентированных на результаты, представлены ключевые показатели эффективности по каждому направлению обслуживания. Эти ключевые показатели эффективности увязаны с предлагаемой пересмотренной организационной структурой Центра и дают развернутую картину деятельности по соответствующим направлениям обслуживания.

В доклад по бюджету Центра на 2017/18 год включена таблица бюджетных показателей, ориентированных на результаты, по компоненту поддержки с ключевыми показателями эффективности и целевыми показателями повышения эффективности и результативности работы Центра.

В целях повышения степени удовлетворенности обслуживаемых миссий Центр ввел в эксплуатацию электронную систему ("iNeed"), позволяющую отслеживать запросы и жалобы клиентов, и усилил работу служб клиентской поддержки по каждому направлению обслуживания, выделив для этого сотрудников, которые должны своевременно реагиро-

Просьба/рекомендация

строгий мониторинг достигнутого прогресса. Комитет подчеркивает также необходимость дальнейшего совершенствования, на основе принципа полной транспарентности, методов оценки показателей эффективности и степени удовлетворенности клиентов и представления отчетности по ним (пункт 18).

Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в свой следующий бюджетный документ предложения относительно адаптации механизмов управления Центра с учетом управленческой и оперативной самостоятельности Центра и извлеченных уроков, а также любых изменений в связи с предстоящим докладом Генерального секретаря о модели глобального обслуживания (см. резолюцию 70/248 А Генеральной Ассамблеи) (пункт 21).

Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря принять все меры к тому, чтобы воспользоваться преимуществами унификации процессов для достижения большей эффективности и продолжать углубление унификации и оптимизации рабочих процессов. Консультативный комитет рассчитывает, что результаты этой работы

Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации

вать на все запросы. Это позволило улучшить качество работы и оптимизировать обслуживание миссий за счет эффективной коммуникации. Кроме того, миссии подписали с Центром соглашения об уровне обслуживания, предусматривающие предоставление определенного набора административных и материально-технических услуг. Прилагаются усилия для обеспечения более активного участия всех обслуживаемых миссий, а директорам/начальникам отделов поддержки миссий и координаторам в обслуживаемых миссиях направляются периодические напоминания, с тем чтобы побудить сотрудников к участию в обследованиях, обслуживаемым миссиям также регулярно направляются напоминания с предложением посетить и использовать веб-сайт системы «Космос», содержащий обновляемую актуальную информацию, директивные документы и формы для заполнения в помощь клиентам.

В круге ведения Руководящего комитета Регионального центра обслуживания излагается суть механизма управления, пересмотренного в соответствии с резолюцией 69/307 Генеральной Ассамблеи, в которой она одобрила инициативу, предполагающую подчинение Центра непосредственно Департаменту полевой поддержки, приняв во внимание тот факт, что Центр теперь является самостоятельной структурой. Кроме того, для Центра был подготовлен пересмотренный перечень ключевых показателей эффективности с разбивкой по направлениям обслуживания в целях повышения качества, стандартов и своевременности предоставления услуг миссиям.

В настоящее время Центр в тесном контакте с МООНСДРК работает над пересмотром существующего соглашения об уровне оперативной деятельности, в котором определены механизмы возмещения расходов для обеспечения справедливого и равноправного распределения расходов на общее обслуживание исходя из численности персонала. Он также продолжает анализировать свои функции, с тем чтобы не допустить их дублирования и максимально усилить синергетический эффект от взаимодействия с Базой материально-технического снабжения в Энтеббе. Ожидается, что этот процесс будет завершен к марту 2017 года.

Ожидается, что клиентская база Центра, насчитывавшая в 2016/17 году 14 обслуживаемых миссий, в 2017/18 году расширится до 15 миссий. Кроме того, Центр в настоящее время выполняет функции расчета и начисления заработной платы для национального и негражданского персонала всех полевых миссий в Африке.

будут отражены в следующем бюджетном материале с точки зрения выигрыша в эффективности и сокращения потребностей в ресурсах (пункт 24).

Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в контексте своего следующего доклада о ходе осуществления проекта общеорганизационного планирования ресурсов/проекта «Умоджа» всеобъемлющую информацию о соответствующих функциях и обязанностях всех структур, участвующих в осуществлении проекта «Умоджа», оказании поддержки и оперативной деятельности, а также подробные сведения обо всех связанных с этим ресурсах (пункт 25).

Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем бюджетном предложении всеобъемлющую информацию о деятельности Объединенного центра управления транспортом и перевозками и выполняемом им объеме работы в целях обоснования его кадровых потребностей (пункт 28).

Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря предоставить в своем следующем бюджетном документе подробные сведения о механизмах совместного покрытия расходов на Базе материально-технического снабжения в Энтеббе, а также разъяснения в отношении изменений в процентной доле Регионального центра обслуживания (пункт 33).

См. пункт 25 настоящего доклада.

В связи с расторжением контрактов на аренду двух среднегабаритных пассажирских самолетов (140 мест), предназначавшихся главным образом для перевозки военнослужащих, Объединенный центр управления транспортом и перевозками более не осуществляет непосредственного руководства задачами, связанными с воздушными судами. Вместе с тем группа воздушных перевозок Объединенного центра продолжит заниматься разработкой и внедрением региональной разветвленной системы, которая будет способствовать дальнейшему объединению авиарейсов и, соответственно, пассажироперевозок. Цель этой инициативы состоит в обеспечении более рационального использования ресурсов и повышении качества обслуживания миссий в регионе. С учетом предположений относительно возможностей использования самолета Learjet и доступности грузовых воздушных судов, например C-130, в перспективе, возможно, потребуется организовать дополнительные (специальные) рейсы. Кроме того, Департамент полевой поддержки продолжает анализировать внутренние операции Объединенного центра, рассматривая возможность предоставления второго широкофюзеляжного самолета в целях возобновления перемещения воинских контингентов для нужд региональных миссий, с тем чтобы оптимизировать использование контрактов на аренду воздушного транспорта.

В настоящее время Центр предлагает взять на себя в 2017/18 году 53,4 процента совместно покрываемых расходов Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе, связанных с деятельностью как самого Центра, так и подразделений, арендующих площадь на территории Базы. Эта процентная доля рассчитана исходя из утвержденной Генеральной Ассамблеей на текущий 2016/17 год численности персонала миссий и подразделений, размещаю-

Консультативный комитет придерживается мнения о том, что для получения всеобъемлющей картины в будущие бюджетные предложения и отчеты об исполнении бюджета должна включаться информация обо всех внешних сотрудниках, выполняющих задачи, связанные с обслуживанием (пункт 41).

Комитет рекомендует просить Генерального секретаря продолжать усилия по разработке и совершенствованию модели масштабируемой численности персонала с учетом вышеизложенных замечаний и предложений (пункт 47).

Признавая, что предлагаемая модель масштабируемой численности персонала не приспособлена к деятельности Объединенного центра управления транспортом и перевозками и Региональной службы информационно-коммуникационных технологий, Комитет вместе с тем считает, что операционная модель любой структуры, выполняющей вспомогательные функции, должна быть адаптивной к

щихся на территории Базы материально-технического снабжения в Энтеббе.

Руководящий комитет Регионального центра обслуживания учредил на своем тридцатом заседании специальный совет получателей услуг, поручив ему, в частности, создание комитета по вопросам общего обслуживания. В состав этого совета получателей услуг входят все подразделения, арендующие площадь на территории Базы материально-технического снабжения в Энтеббе.

Согласно решению, принятому 2 ноября 2016 года на заседании специального совета получателей услуг, распределение расходов производится на основе данных о численности подразделений, что является наиболее подходящим методом распределения расходов на оплату общего обслуживания, осуществляемого Базой материально-технического снабжения в Энтеббе.

Должности 11 штабных офицеров, занимающихся оформлением прибытия и убытия в рамках сектора обслуживания негражданского персонала, финансируются миссиями, прибытие и убытие сотрудников которых регистрируется в Энтеббе. Эти офицеры не входят в число сотрудников Центра, но размещаются в нем совместно с сотрудниками сектора обслуживания негражданского персонала в качестве офицеров связи от соответствующих миссий. Считается, что их функции аналогичны тем, которые выполняют местные группы поддержки для национального персонала или негражданского персонала, предоставляющие персоналу миссий услуги, связанные с различными системами и процедурами. Поскольку должности этих офицеров финансируются за счет обслуживаемых миссий, в бюджет Центра их включать не следует.

Действующая модель масштабируемой численности персонала была усовершенствована с учетом данных о нынешней и предлагаемой численности персонала, приведенных в предлагаемом бюджете на 2017/18 год. Дополнительная информация о модели масштабируемой численности персонала содержится в пунктах 29–40 настоящего доклада.

Подробная информация о модели масштабируемой численности персонала содержится в пунктах 29–40 настоящего доклада.

потребностям и специфике ее клиентов с точки зрения как объема, так и характера предоставляемых услуг. Консультативный комитет рекомендует Генеральному секретарю продолжать разработку модели масштабируемой численности персонала Регионального центра обслуживания с учетом возможности ее применения к Объединенному центру управления транспортом и перевозками и Региональной службе информационно-коммуникационных технологий и рассчитывает получить обновленную информацию по этому вопросу в следующем бюджетном документе по Региональному центру обслуживания (пункт 48).

Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря предоставить дополнительную информацию о том, на какой основе производится пропорциональное распределение оперативных расходов и какая доля расходов относится на счет других обслуживаемых Центром миссий, помимо миротворческих операций (пункт 49).

Общий объем расходов Центра будет определен на основе показателей относительного объема услуг, оказываемых каждой обслуживаемой структуре.

Наиболее точным можно считать такой механизм совместного несения расходов, в основу которого положены статистические данные о рабочей нагрузке, связанной с оказанием каждому клиенту каждого вида услуг. Такая модель совместного несения расходов используется, в частности, в Секретариате применительно к общему обслуживанию, предоставляемому в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций специализированным учреждениям, фондам и программам, базирующимся в Нью-Йорке. Для обеспечения максимальной эффективности такой модели совместного несения расходов необходим массив собранных в течение нескольких лет исторических данных, который позволяет определить, в каких категориях расходов наблюдаются те или иные устойчивые тенденции, и выявить исключительные случаи отклонения от них. Кроме того, применение этой модели дает наилучшие результаты тогда, когда уровень потребностей клиента из года в год остается относительно стабильным и, как следствие, динамика изменений за предыдущие годы служит надежным ориентиром для определения будущих потребностей.

В полевых миссиях так происходит далеко не всегда. Соответственно, альтернативой такой модели может служить простой механизм распределения средств на основе бюджетов обслуживаемых структур, когда предполагается, что расходы служат надежным показателем объема деятельности той или иной обслуживаемой структуры и, как следствие, объема ее потребностей. Очевидно, что данная модель является упрощенной и недостаточно эффективной в ситуациях, когда не все обслуживаемые структуры получают одинаковый набор услуг. Однако в первые годы деятельности Центра она адекватно отражала относи-

Просьба/рекомендация

Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации

тельный объем предоставляемых услуг, а также позволяла строить некоторые прогнозы и соответствовала механизму распределения расходов, применявшемуся для вспомогательного счета и Глобального центра обслуживания. В связи с этим предлагается, чтобы Центр продолжил применять эту модель для распределения предусмотренных сметой средств между бюджетами обслуживаемых миссий. Более подробная информация о долях расходов отдельных миссий будет представлена Генеральной Ассамблее после завершения подготовки бюджетов всех операций по поддержанию мира.

С течением времени вышеописанный механизм распределения расходов можно усовершенствовать, взяв за основу расходы на конкретные виды деятельности, и, используя функциональные возможности системы «Умоджа», преобразовать его в механизм возмещения расходов, предусматривающий фиксированные расценки за различные услуги.

Приложение I

Определения

A. Терминология, касающаяся предлагаемых кадровых изменений

В связи с предлагаемыми кадровыми изменениями (см. раздел I настоящего доклада) использовалась следующая терминология:

- **Создание должностей:** создание новых должностей предлагается в тех случаях, когда необходимы дополнительные ресурсы, а возможности перевода ресурсов из других подразделений или осуществления конкретной деятельности за счет имеющихся ресурсов отсутствуют.
- **Перепрофилирование должностей:** утвержденные должности, предназначенные для выполнения определенных функций предлагается использовать для осуществления другой предусмотренной мандатом приоритетной деятельности, не связанной с первоначальными функциями. Хотя перепрофилирование должностей может быть связано с их передачей в другую точку или подразделение, это не влечет за собой изменения категории или уровня должностей.
- **Перевод должностей:** утвержденные должности предлагается перевести в другое подразделение для выполнения сопоставимых или смежных функций.
- **Реклассификация должностей:** утвержденные должности предлагается реклассифицировать (повысить или понизить класс), когда существенно изменяются должностные функции и обязанности.
- **Упразднение должностей:** утвержденные должности предлагается упразднить, если они более не требуются для деятельности, ради осуществления которой они были утверждены, или для осуществления другой предусмотренной мандатом приоритетной деятельности в рамках миссии.
- **Преобразование должностей:** существуют следующие три возможных варианта преобразования должностей:
 - Преобразование должностей временного персонала общего назначения в штатные должности: утвержденные должности, финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения», предлагается преобразовать в штатные должности, если выполняемые функции носят постоянный характер.
 - Преобразование контрактов индивидуальных подрядчиков или договоров подряда с физическими лицами для создания должностей национального персонала: с учетом постоянного характера определенных функций в соответствии с пунктом 11 раздела VIII резолюции 59/296 Генеральной Ассамблеи контракты индивидуальных подрядчиков или договоры подряда с физическими лицами предлагается преобразовать для создания должностей национального персонала.
 - Преобразование должностей международного персонала в должности национального персонала: утвержденные должности международного персонала предлагается преобразовать в должности национального персонала.

В. Терминология, касающаяся анализа разницы в объеме ресурсов

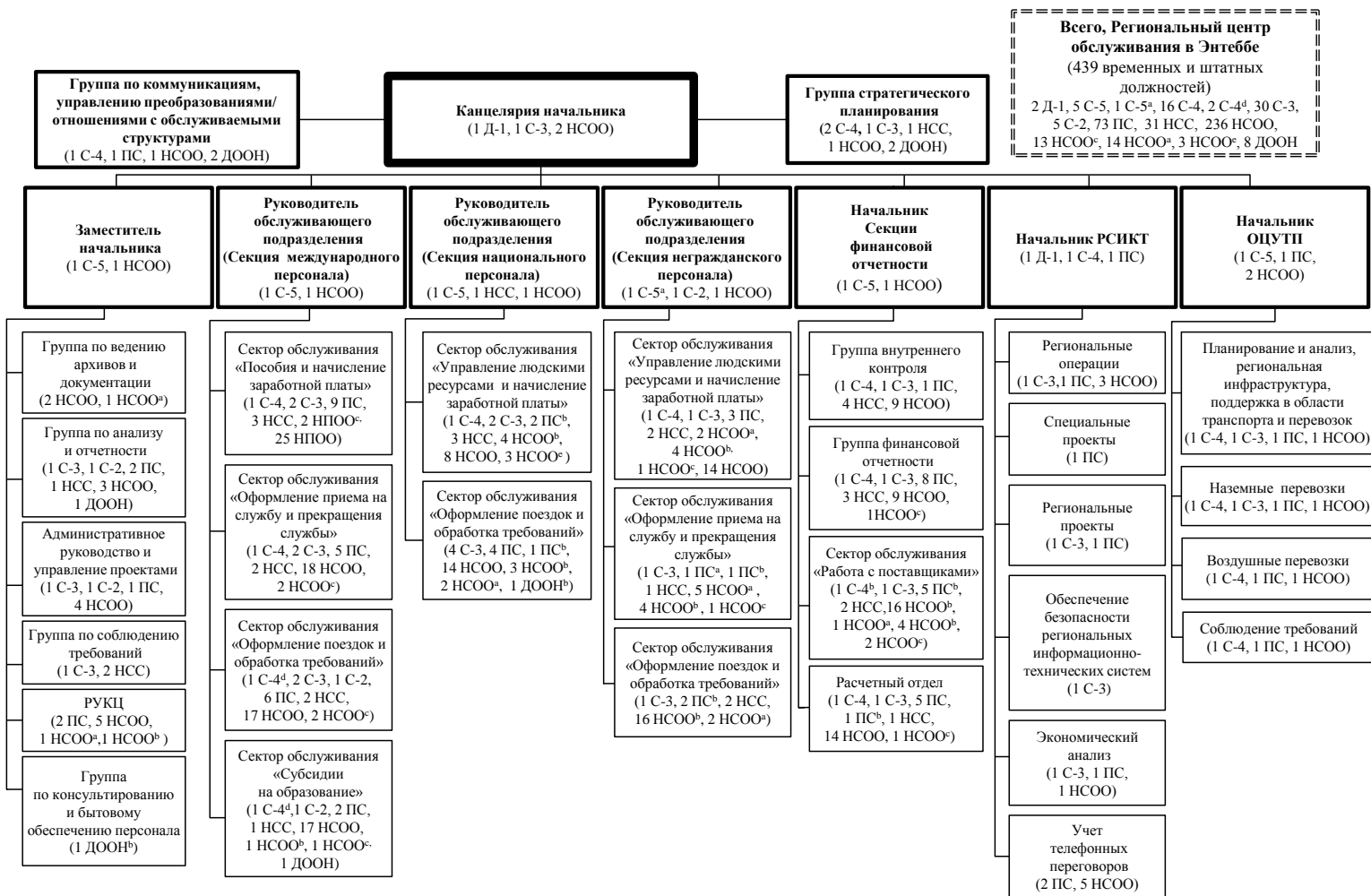
В разделе III настоящего доклада для каждого случая возникновения разницы в объеме ресурсов описывается фактор, в наибольшей степени определяющий эту разницу, с указанием конкретных стандартных вариантов изменений в разбивке по перечисленным ниже четырем стандартным категориям:

- **Мандат:** разница, обусловленная изменениями в масштабах деятельности и сфере охвата, предусмотренных в мандате, или вытекающими из мандата изменениями в ожидаемых достижениях
- **Внешние факторы:** разница, обусловленная действиями сторон или ситуациями, не зависящими от Организации Объединенных Наций
- **Параметры расходов:** разница, обусловленная положениями, правилами и политикой Организации Объединенных Наций
- **Управление:** разница, обусловленная действиями руководства, направленными на достижение запланированных результатов более эффективным (например, путем изменения приоритетов или добавления определенных мероприятий) или более рациональным способом (например, путем принятия мер по сокращению персонала или объема оперативных вводимых ресурсов при сохранении прежнего объема деятельности), и/или вызванная проблемами с выполнением работы (например, в результате занижения расходов или объема вводимых ресурсов, необходимых для осуществления определенного объема деятельности, или в результате задержек с наймом)

Приложение II

Региональный центр обслуживания в Энтеббе

Предлагаемая организационная структура (2017/18 год)



Сокращения: ПС — сотрудник категории полевой службы; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; НСС — национальные сотрудники-специалисты; РСИКТ — Региональная служба информационно-коммуникационных технологий; РУКЦ — Региональный учебно-конференционный центр; ОЦУТП — Объединенный центр управления транспортом и перевозками; ДООН — доброволец Организации Объединенных Наций.