



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 April 2020
Russian
Original: English

Семьдесят пятая сессия

Пункты 141 и 142 первоначального перечня*

Предлагаемый бюджет по программам на 2021 год

Планирование по программам

Предлагаемый бюджет по программам на 2021 год

Часть VIII

Общее вспомогательное обслуживание

Раздел 29B

Департамент оперативной поддержки

Программа 25

Управленческое и вспомогательное обслуживание

Содержание

	Стр.
Предисловие.	3
A. Предлагаемый план по программе на 2021 год и выполнение программы на 2019 год**	5
B. Предлагаемые потребности в ресурсах, связанные и не связанные с должностями, на 2021 год***	52
Приложения	
I. Организационная структура и распределение должностей на 2021 год	75
II. Сводная информация о предлагаемом изменении числа штатных и временных должностей в разбивке по компонентам и подпрограммам	77

* A/75/50.

** В соответствии с пунктом 11 резолюции 72/266 A часть, содержащая план по программам и информацию о выполнении программ, представляется Генеральной Ассамблее на рассмотрение через Комитет по программе и координации.

*** В соответствии с пунктом 11 резолюции 72/266 A часть, содержащая информацию о потребностях в ресурсах, связанных и не связанных с должностями, представляется Генеральной Ассамблее на рассмотрение через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам.



Предисловие

В прошлом году я привел несколько конкретных примеров оказания Департаментом быстрой и эффективной оперативной поддержки на раннем этапе своей деятельности. Эти достижения вселили в нас уверенность в том, что мы могли бы внести значимый вклад в реализацию инициированной Генеральным секретарем реформы и выполнить обязательство Департамента оперативной поддержки эффективно осуществлять свою деятельность и внедрять инновации.

Я рад сообщить, что Департамент продолжает решительно продвигаться к своей цели, заключающейся в последовательном предоставлении эффективных, оперативных, индивидуализированных и действенных вспомогательных услуг своим глобальным клиентам, многие из которых работают в сложных условиях, что требует от нас, как от поставщиков услуг, высокой степени оперативности и адаптивности.

Мы сосредоточили свое внимание на корректировке и оптимизации процессов, которые временами носят длительный и бюрократический характер, особенно в таких областях, как управление цепью снабжения и людские ресурсы, с тем чтобы клиенты могли выполнять делегированные им полномочия наиболее эффективным и рациональным образом.

С этой целью Департамент оперативной поддержки предоставил большой объем консультативных услуг и издал оперативные рекомендации, способствующие выполнению его клиентами своих мандатов. Например, в новом Руководстве по закупкам предусмотрены сокращенные сроки и большая гибкость в области закупок. В рамках системы управления цепью снабжения была внедрена электронная подпись для обеспечения практически безбумажной работы и дальнейшей реализации принципа гибкого использования рабочих мест. Кроме того, Департамент внедрил новый инструмент планирования, который обеспечивает всеобъемлющее и своевременное информирование о глобальных потребностях и имеющихся решениях.

В области людских ресурсов были разработаны и внедрены новые инструменты для ускорения и упрощения процесса набора персонала с целью достичь установленного Генеральной Ассамблеей целевого показателя набора персонала в течение 120 дней. Были составлены реестры для целей быстрого развертывания, с тем чтобы обеспечить быстрое развертывание персонала в чрезвычайных ситуациях.

Я также прекрасно осведомлен о важности моих функций по управлению комплексом Центральных учреждений. Обслуживая комплекс зданий Секретариата, который символизирует идеалы Организации Объединенных Наций, закрепленные в нашем Уставе, Департамент успешно претворил в жизнь в рамках всего комплекса инициативу по отказу от использования одноразовых изделий из пластмассы в целях дальнейшей реализации повестки дня в области устойчивого развития. Я признателен государствам-членам за их поддержку и содействие (см. резолюцию [72/219](#) Генеральной Ассамблеи).

На 4-м этаже конференционного корпуса в общей сложности были установлены 193 солнечные батареи и «зеленая кровля» с целью сокращения объема дождевого стока с крыши в соседнюю реку и создания условий для автономного производства энергии из возобновляемых источников. Это способствует сокращению воздействия на местную окружающую среду и дальнейшему повышению общей эффективности и экологической устойчивости Центральных учреждений.

Кроме того, Департамент уполномочен обеспечивать медицинское обслуживание, охрану и безопасность персонала путем оказания более эффективной помощи больным и раненым, с тем чтобы никто не ушел из жизни по причине отсутствия надлежащей и своевременной медицинской помощи.

Мы продолжаем работать в тесном партнерстве как с отдельными государствами-членами, так и с региональными организациями в рамках различных механизмов и инициатив в области сотрудничества, таких как проект трехстороннего партнерства. Я хотел бы также обратить внимание на укрепление сотрудничества с Африканским союзом в качестве еще одного примера того, каким образом Департамент находит взаимовыгодные и разнообразные решения проблем, с которыми сталкивается мировое сообщество. Помимо этого, через Управление информационно-коммуникационных технологий Департамент оказывает оперативную поддержку всему Секретариату, обеспечивая надежные и современные информационно-коммуникационные технологии.

В 2021 году наша деятельность и непрестанные усилия будут основываться на отзывах наших клиентов и на данных; Департамент будет последовательно повышать эффективность своей работы, используя результаты анализа соответствующих данных для принятия обоснованных решений и представления отчетности, и поддерживать использование как инновационных, так и проверенных технологий для эффективного обслуживания наших сотрудников и получателей помощи.

Мы по-прежнему преисполнены решимости использовать структуры, созданные Генеральной Ассамблеей, для обеспечения быстрых, эффективных и творческих решений для всех подразделений, с тем чтобы они могли решать задачи, предусмотренные их мандатами.

(Подпись) Атул **Кхаре**
Заместитель Генерального секретаря по оперативной поддержке

А Предлагаемый план по программе на 2021 год и выполнение программы на 2019 год

Общая направленность

Мандаты и справочная информация

- 29В.1 Департамент оперативной поддержки был учрежден Генеральной Ассамблеей в соответствии с ее резолюцией [72/266 В](#). Он является оперативным подразделением Секретариата и инструментом для прямого взаимодействия с обслуживаемыми подразделениями по вопросам оперативной поддержки в структуре управления Секретариата, а его задача заключается в содействии достижению цели эффективного выполнения мандатов в сотрудничестве с подразделениями Секретариата и другими клиентами. Мандат вытекает из приоритетов, установленных в соответствующих резолюциях и решениях Генеральной Ассамблеи, включая резолюции [72/266 В](#) и [73/281](#). Департамент обеспечивает оперативные, эффективные, действенные и адресные решения, помогающие партнерам выполнять свои мандаты, в том числе в самых сложных условиях.

Стратегия и внешние факторы на 2021 год

- 29В.2 В 2019 году в целях удовлетворения потребностей обслуживаемых подразделений в рамках всего Секретариата и обеспечения механизмов поддержки, одобренных в резолюции [72/266 В](#), Департамент предпринял значительные усилия по управлению осуществляемыми преобразованиями, ориентированные на создание новых организационных групп, структур, процессов, информационно-технологических конфигураций, механизмов для взаимодействия с обслуживаемыми подразделениями и средств оказания им поддержки.
- 29В.3 В 2021 году Департамент будет способствовать эффективному выполнению мандатов посредством оказания оперативной поддержки в целях осуществления решений партнеров, укреплению оперативного потенциала и оказанию обслуживаемым подразделениям консультационных услуг и, в исключительных случаях, осуществлению делегированных ему полномочий от имени обслуживаемых подразделений в рамках всего Секретариата.
- 29В.4 Для выполнения программы Департамент будет сотрудничать с обслуживаемыми им подразделениями в целях взаимного определения потребностей и совместной выработки решений по вопросам, касающимся сквозного управления цепью снабжения, оказания помощи негражданскому персоналу, людских ресурсов, укрепления потенциала, организации различных типов учебной подготовки, совершенствования рабочих процессов, медицинского обслуживания и операционных услуг, а также инструментов оказания оперативной информационно-технологической поддержки через посредство Управления информационно-коммуникационных технологий.
- 29В.5 Кроме того, он будет оказывать поддержку структурам Секретариата, в частности небольшим подразделениям в Центральных учреждениях или на местах, у которых не имеется специальной административной канцелярии или группы или потенциала для удовлетворения требований в периоды пиковой нагрузки или в нестандартных ситуациях или в тех случаях, когда Генеральный секретарь отзывает делегированные полномочия по рекомендации Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления.
- 29В.6 На внутреннем уровне Департамент будет добиваться постоянного совершенствования своей собственной модели поддержки, а также общесекретариатских рабочих процессов, в том числе за счет осуществления инновационных экспериментальных инициатив в сотрудничестве с внутренними и внешними заинтересованными сторонами. Департамент будет активно использовать технологии, данные и новые методы работы для оказания более оперативной и

эффективной поддержки в стремлении добиться признания высокого уровня его оперативной деятельности для решения задач, стоящих перед Организацией Объединенных Наций.

- 29B.7 Что касается внешних факторов, то в основу общего плана на 2021 год, более подробно изложенного в каждой из подпрограмм, положены следующие предположения в отношении планирования:
- a) национальные учреждения оказывают содействие в деле улучшения медико-санитарных условий и работы медицинских учреждений на местах в районах деятельности миссий;
 - b) страны, предоставляющие воинские и полицейские контингенты, сотрудничают в целях обеспечения своевременного подписания и осуществления меморандумов о взаимопонимании в соответствии с требованиями в отношении предоставления воинских контингентов, персонала сформированных полицейских подразделений и имущества, принадлежащего контингентам;
 - c) поставщики имеют возможность обеспечивать оперативное и эффективное реагирование, включая своевременное предоставление товаров и услуг;
 - d) поставщики, в частности из развивающихся стран, участвуют в бизнес-семинарах и подают заявки на регистрацию.
- 29B.8 Департамент учитывает гендерные аспекты и фактор культурного многообразия в своей оперативной работе, видах деятельности и результатах сообразно обстоятельствам.
- 29B.9 В рамках подпрограммы 1 и подпрограммы 3 Департамент будет учитывать гендерные аспекты при оказании оперативной поддержки в соответствии с концепцией и приоритетами Генерального секретаря, в том числе путем разработки методических рекомендаций и инструментов кадрового планирования или инициатив по укомплектованию штатов, таких как формирование кадрового резерва кандидатов-женщин на старшие руководящие должности. Департамент будет также оказывать поддержку и консультативную помощь подразделениям по их просьбе, с тем чтобы они могли осуществлять делегированные им полномочия, в том числе решать поставленные перед ними задачи по обеспечению гендерного паритета, и будет продолжать уделять повышенное внимание предоставлению услуг по охране здоровья женщин.
- 29B.10 В рамках подпрограммы 2 Департамент будет продолжать работу по учету гендерных аспектов при размещении персонала на местах на основе оценки инженерно-технических последствий осуществления утвержденной стратегии обеспечения гендерного паритета для подготовки указаний и вынесения рекомендаций в отношении выработки новых и/или обновления существующих руководящих указаний для обеспечения размещения персонала в полевых миссиях с учетом гендерных факторов; эта работа будет проводиться во взаимодействии с Инициативой Элси «Женщины в миротворческих операциях» и осуществляемым в ее рамках проектом по обеспечению размещения на местах и гендерного паритета.
- 29B.11 В рамках подпрограммы 4 Департамент стремится улучшить физическую среду в Центральных учреждениях, с тем чтобы содействовать обеспечению инклюзивности путем обеспечения доступа делегатов, посетителей и сотрудников, имеющих инвалидность, к помещениям в целом, и, в частности, к конференциям и совещаниям системы Организации Объединенных Наций.
- 29B.12 Что касается сотрудничества с другими структурами, то Департамент будет также стремиться развивать и укреплять отношения с внутренними и внешними партнерами в целях усиления его основной роли. Это включает поддержание отношений с Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления, что позволяет сочетать и использовать взаимодополняющие функции обоих управленческих департаментов в Центральных учреждениях, включая Управленческий совет обслуживаемых структур. Департамент будет содействовать развитию партнерских связей между Организацией Объединенных Наций и отдельными государствами-членами и региональными организациями, включая Африканский союз, в соответствии с его мандатами.

- 29В.13 Что касается межучрежденческой координации и связи, то Департамент продолжит работать над дальнейшим претворением в жизнь принципа взаимного признания и изыскивать возможности для сотрудничества и достижения синергии в духе инициативы «Единая ООН».

Мандаты директивных органов

- 29В.14 Ниже перечислены все мандаты директивных органов, в соответствии с которыми будет осуществляться деятельность в рамках данной программы.

Резолюции Генеральной Ассамблеи

72/266 А	Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций	73/281	Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций
72/266 В	Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций	74/264 А-С	Бюджет по программам на 2020 год

Предусмотренная деятельность

- 29В.15 В таблице 29В.1 указана — в разбивке по категориям и подкатегориям — вся общая в рамках данной программы деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов.

Таблица 29В.1

Общая в рамках данной программы деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2019 год	2019 год	2020 год	2021 год
	Запланированный показатель	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе групп экспертов				
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	4	4	4	4
1. Заседания Пятого комитета	1	1	1	1
2. Заседания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	1	1	1	1
3. Заседания Комитета по программе и координации	1	1	1	1
4. Заседания Специального комитета по операциям по поддержанию мира	1	1	1	1

Мероприятия по оценке

- 29В.16 В 2019 году была проведена самооценка подпрограммы 4 в целях оценки общей стратегии управления эксплуатацией и техническим обслуживанием механических, электрических и сантехнических систем.
- 29В.17 Выводы, сделанные по результатам вышеупомянутой оценки, были учтены в плане по программе на 2021 год.
- 29В.18 На 2021 год запланировано выполнение следующих оценок:
- оценка продолжительности и причин отпусков по болезни, а также числа и причин профессиональных заболеваний и травм;

- b) оценка числа и типа контрактов, заключенных в качестве исключения из официальных процедур запроса предложений, с целью выявления таких случаев и принятия мер для сокращения их числа;
- c) оценка числа и типа контрактов, которые необходимо продлить после истечения предусмотренного максимального срока их действия, в целях содействия более эффективному планированию и мониторингу соответствующих подкатегорий;
- d) обзор деятельности по ведению архивов и делопроизводству, осуществляемой Службой эксплуатации объектов и коммерческой деятельности в интересах всех подразделений Секретариата во всем мире;
- e) углубленный обзор и оценка модели оказания консультационных услуг, внедренной после создания Департамента в 2019 году, включая имеющиеся инструменты организации взаимоотношений с клиентами.

Программа работы

Подпрограмма 1

Вспомогательные операции

Компонент 1

Кадровая поддержка

Цель

- 29B.19 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках этого компонента, состоит в укреплении кадрового потенциала всех подразделений Секретариата, создании условий для совершенствования и упрощения кадровых процессов и формировании кадровых резервов Организации, состоящих из широкого круга талантливых кандидатов.

Стратегия

- 29B.20 С целью способствовать более эффективному управлению людскими ресурсами во всех подразделениях Секретариата и сформировать кадровые резервы Организации, состоящие из широкого круга талантливых кандидатов, в рамках этого компонента продолжится своевременное и последовательное предоставление консультаций и рекомендаций деловым партнерам в области людских ресурсов из различных подразделений Секретариата по вопросам, касающимся надлежащего осуществления делегированных полномочий в области людских ресурсов, и оказание им помощи в предотвращении и урегулировании конфликтов, что, как ожидается, приведет к расширению возможностей подразделений в плане подотчетного и эффективного осуществления вышеупомянутых полномочий в рамках исполнения своих мандатов. Среди результатов, достигнутых в этой области в прошлом, можно упомянуть то, что в 2019 году в рамках этого компонента был создан единый центр для обслуживаемых структур и их деловых партнеров в области людских ресурсов, которые обращаются за консультациями и оперативной поддержкой по всем вопросам, связанным с людскими ресурсами, а также были разработаны рекомендации в отношении делегированных им новых полномочий.
- 29B.21 В рамках этого компонента будут также совершенствоваться и упрощаться кадровые процессы и процедуры в различных областях управления людскими ресурсами, таких как набор и интеграция новых сотрудников, что, как ожидается, приведет к повышению эффективности и оптимальному сокращению имеющихся в настоящее время задержек и дублирования в процессах оперативной работы с кадрами. Результаты, достигнутые в этой области в прошлом, включают внедрение в 2019 году первого комплекта инновационных инструментов набора персонала,

которые были разработаны на основе широких консультаций, проведенных в рамках всего Секретариата с более чем 300 руководителями и сотрудниками по набору персонала, и которые могут облегчить и ускорить процессы отбора кандидатов и проведения с ними собеседований и в то же время обеспечить более полный и справедливый учет гендерной проблематики и географического распределения кандидатов на всех этапах процесса.

- 29В.22 Кроме того, в рамках этого компонента будут формироваться кадровые резервы, включающие высококвалифицированных талантливых кандидатов, путем ведения реестров, охватывающих все группы должностей, а также на основе осуществления программы для молодых специалистов и оказания поддержки в проведении экзаменов и тестирования. Это позволит разработать инструменты кадрового планирования, которыми смогут пользоваться подразделения, благодаря чему удастся обеспечить наличие соответствующего персонала в нужном месте и в необходимое время. К прошлым результатам, достигнутым в этих областях, относятся увеличение числа кандидатов, включенных в реестры, благодаря ведению графика объявления стандартных вакансий для включения в реестры по 23 группам должностей и осуществлению программы для молодых специалистов, а также реализации других специализированных инициатив, направленных на удовлетворение кадровых потребностей Секретариата и потребностей, связанных с составлением реестров. Кроме того, в поддержку инициированной Генеральным секретарем реформы в области развития в рамках этого компонента были также налажены партнерские отношения с Управлением по координации деятельности в целях развития для укомплектования штатов в 131 канцелярии координаторов-резидентов во всем мире путем составления реестров специалистов по стратегическому планированию и экономистов, которые могут работать во всей сети канцелярий координаторов-резидентов по всему миру. В рамках переориентации системы развития Организации Объединенных Наций и соответствующей новой концепции канцелярий координаторов-резидентов эти усилия помогли удовлетворить кадровые потребности канцелярий координаторов-резидентов при должном учете таких общеорганизационных приоритетных задач, как обеспечение гендерного паритета и расширение географической представленности. В общей сложности было получено 4997 заявлений и проведена проверка 3437 кандидатов, т. е. в рамках этого компонента была проделана значительная работа по управлению всем процессом составления реестра — начиная от проверки, оценки и проведения собеседований и кончая утверждением кандидатур, подлежащих найму. Кульминацией этой инициативы стал отбор кандидатов отделениями на местах.

Сопоставление показателей выполнения программы в 2019 году с запланированным результатом

- 29В.23 Запланированный на 2019 год результат, а именно совершенствование практики найма и расстановки кадров и продвижения по службе наиболее квалифицированных и компетентных сотрудников, а также содействие расширению географической представленности, о чем говорится в докладе Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» ([A/72/492/Add.2](#)), был достигнут, о чем свидетельствует трудоустройство 83 процентов кандидатов, успешно сдавших экзамены по программе для молодых специалистов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, по сравнению с целевым показателем на двухгодичный период 2018–2019 годов, составляющим 80 процентов.

Выполнение программы в 2019 году: совершенствование архитектуры кадровой поддержки, способствовавшее выполнению обслуживаемыми подразделениями своего мандата

- 29B.24 В русле поставленной в рамках реформы системы управления задачи предоставить старшим руководителям и деловым партнерам в области людских ресурсов в рамках всего Секретариата возможность принимать эффективные и своевременные меры в соответствии с оперативными потребностями в рамках этого компонента была разработана новая модель консультирования по вопросам людских ресурсов и подготовки рекомендаций для применения в глобальном Секретариате. В рамках этого компонента оказывается полный спектр высококачественных, последовательных и своевременных услуг по консультированию в области людских ресурсов и оперативной поддержке в целях расширения возможностей обслуживаемых подразделений выполнять делегированные им полномочия в области людских ресурсов. По состоянию на 31 декабря 2019 года Департамент оперативной поддержки ответил на более чем 3000 письменных запросов о предоставлении консультаций и рекомендаций по вопросам управления людскими ресурсами, поступивших от деловых партнеров из более чем 100 подразделений. С учетом того, что подготовка ответа занимает менее одного дня, а время разрешения вопроса в среднем занимает четыре рабочих дня, новая модель обслуживания оказалась оперативной, адаптивной и ориентированной на потребности клиента, о чем свидетельствует тот факт, что в 76 процентах случаев клиенты были удовлетворены предоставленной консультацией. В рамках консультативной поддержки этот компонент оказывал эффективную поддержку подразделениям в работе по предотвращению и урегулированию конфликтов, в том числе при реагировании на просьбы о проведении управленческой оценки, и предоставлял multidisciplinary оперативную поддержку трем подразделениям по их просьбе. В соответствии с концепцией управленческой реформы, предусматривающей централизацию всей оперативной поддержки в одном департаменте, обслуживающем как полевые, так и неполевые подразделения, услуги, оказываемые в рамках этого компонента, начали предоставляться не только полевым миссиям, но и всему Секретариату, причем в 2019 году доля просьб об оказании услуг, поступивших от неполевых подразделений, уже составила 49 процентов. Благодаря созданию единого центра по вопросам людских ресурсов Центральные учреждения теперь в состоянии систематически отслеживать оказание кадровой поддержки и инициативно анализировать вопросы с целью выявления тенденций или ситуаций, требующих предоставления дополнительной методической помощи. В результате расширения аналитических возможностей в рамках компонента для обслуживаемых подразделений было выпущено семь пакетов инструкций, разъясняющих недавно делегированные полномочия и разработанных, в частности, с учетом неоднократно возникавших проблем и системных особенностей, выявленных в ходе анализа запросов, полученных от всех обслуживаемых структур в течение года.
- 29B.25 В рамках этого компонента началось также совершенствование важных кадровых процессов. В 2019 году в рамках этого компонента был пересмотрен и усовершенствован глобальный процесс проведения квалификационных экзаменов по иностранному языку. До 2019 года экзамены проводились в бумажной форме, в связи с чем в 100 экзаменационных центрах по всему миру нужно было отправлять более 82 000 листов. Раньше для тестов на понимание на слух требовалось 800 компакт-дисков, а также сотни картриджей для струйных принтеров. Однако в 2019 году экзамен был впервые переведен в цифровую форму и проведен в онлайн-режиме, что устранило потребность во всех материалах и улучшило доступ к экзамену сотрудников в отдаленных местах службы, поскольку отпала необходимость в поездках в экзаменационные центры. Этот первый онлайн-квалификационный экзамен по иностранному языку был проведен с использованием онлайн-платформы для проведения экзаменов и тестирования. На шесть языковых экзаменов, запланированных на пять дат в октябре, записались более 2000 кандидатов со всего мира. Для оказания помощи кандидатам на протяжении всех экзаменов в случае возникновения проблем или вопросов были созданы многопрофильные группы поддержки. Цифровизация не только сделала экзамен более экологичным, исключив

подготовку и отправку большого количества материалов по всему миру, но и снизила административную нагрузку, связанную с проведением экзамена, благодаря значительному сокращению общего времени выставления оценок, в том числе путем немедленной автоматизированной оценки раздела теста с несколькими вариантами выбора ответов. Кроме того, усовершенствование виртуальной среды тестирования позволяет кандидатам участвовать в конкурсе дистанционно из любой точки мира. В частности, это означает улучшение доступа к квалификационному экзамену по иностранному языку для кандидатов, которые не имеют или почти не имеют возможности совершить поездку, например сотрудников, работающих в зонах конфликтов или странах в состоянии кризиса, или кандидатов, работающих в отдаленных местах службы Организации Объединенных Наций.

Прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.26 Эта работа способствовала укреплению кадрового потенциала всех подразделений Секретариата, о чем свидетельствует то, что в 76 процентах случаев старшие деловые партнеры Секретариата в области людских ресурсов были удовлетворены предоставленными консультациями по вопросам управления людскими ресурсами, а также показатель удовлетворенности методическими материалами по вопросам людских ресурсов, предоставленными в рамках компонента обслуживаемым подразделениям-клиентам, который составил 87 процентов. Совершенствованию и упрощению процессов в области людских ресурсов способствовало также то, что впервые квалификационный экзамен по иностранному языку был проведен в онлайн-режиме.

Таблица 29В.2

Показатель для оценки работы

2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год
Неприменимо	Неприменимо	Неприменимо	Неприменимо	Средний показатель удовлетворенности клиентов консультативными и вспомогательными услугами в области людских ресурсов оставил 76 процентов, а средний показатель удовлетворенности изданными методическими материалами — 87 процентов
Проведение очных экзаменов в традиционном бумажном формате в более чем 100 экзаменационных центрах по всему миру	Проведение очных экзаменов в традиционном бумажном формате в более чем 100 экзаменационных центрах по всему миру	Проведение очных экзаменов в традиционном бумажном формате в более чем 100 экзаменационных центрах по всему миру	Проведение очных экзаменов в традиционном бумажном формате в более чем 100 экзаменационных центрах по всему миру	Проведение не привязанного к месту онлайн-экзамена

Результаты, достижение которых запланировано на 2021 год

Результат 1: обеспечение наличия соответствующего персонала в нужном месте и в необходимое время (результат, перенесенный с 2020 года)

- 29B.27 В рамках данного компонента будет продолжаться работа, связанная с удовлетворением краткосрочных и среднесрочных кадровых потребностей клиентов, начиная с разработки процессов и заканчивая оказанием услуг в соответствии с его мандатом, а также будет оказываться оперативная поддержка и будут предоставляться индивидуальные консультации и рекомендации руководителям, с тем чтобы обслуживаемые структуры могли осуществлять делегированные им полномочия, внедрять новшества в кадровые процессы, предоставлять решения по оценке и тестированию и управлять кадровыми резервами в целях обеспечения возможности набора широкого круга квалифицированных кандидатов, о чем, как ожидается, будет свидетельствовать приводимый ниже показатель для оценки работы на 2021 год. За 2020 год указан приближенный показатель для оценки работы с учетом того, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/251](#) утвердила описательную часть программы на уровне подпрограмм, состоящую исключительно из описаний целей, утвержденных Ассамблеей в ее резолюции [71/6](#), и деятельности, предусмотренной на 2020 год.

Таблица 29B.3

Показатель для оценки работы

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Неприменимо	Миссии по поддержке мира получали со стороны Отдела полевого персонала Департамента полевой поддержки адресную консультативную помощь и поддержку по кадровым вопросам, в том числе касающимся реестров, кадрового планирования и многопрофильных поездок	Обслуживаемым подразделениям в рамках всего Секретариата предоставляются адресная поддержка и другие консультативные услуги для удовлетворения их оперативных кадровых потребностей	Обслуживаемые подразделения используют усовершенствованные и упрощенные кадровые процедуры и имеют доступ к пакетам руководящих указаний, разработанных с учетом откликов обслуживаемых подразделений и количества запросов на обслуживание	Клиенты имеют возможность более эффективно выполнять делегированные им полномочия в области людских ресурсов благодаря получению целенаправленной оперативной консультативной поддержки, имеют доступ к пакетам методических рекомендаций, ориентированных на их потребности, а также используют усовершенствованные и упрощенные кадровые процедуры

Результат 2: сокращение сроков набора персонала в подразделения Секретариата (новый результат)

- 29B.28 Одна из ключевых инициатив в области реформы управления — это проектирование, разработка и внедрение новых инструментов, позволяющих ускорить и упростить процесс набора персонала (в рамках существующей политики). В настоящее время этот процесс является сложным и длительным, что ведет к большой административной нагрузке для руководителей, инициирующих наем, и не позволяет быстро заполнять вакансии. Эта инициатива позволит всем структурам Организации Объединенных Наций, которым делегированы полномочия по набору персонала, уложиться в 120-дневный срок, установленный Генеральной Ассамблеей.

Для более глубокого понимания недостатков, имеющихся в настоящее время в этом процессе, в рамках инициативы по совершенствованию процесса набора персонала в первую очередь был проведен анализ данных, за которым последовали всеобъемлющие консультации с ключевыми заинтересованными сторонами в целом ряде подразделений глобального Секретариата. Благодаря количественным результатам анализа и отзывам клиентов стало ясно, что основным слабым местом является этап «оценки и вынесения рекомендаций», состоящий из скрининга и тестирования кандидатов и проведения с ними собеседования соответствующим руководителем, инициирующим наем. В ответ на выявленные проблемы и в тесном сотрудничестве с обслуживаемыми подразделениями, в том числе с Управлением информационно-коммуникационных технологий, в рамках этого компонента был разработан первый набор инструментов, который в августе 2019 года начал использоваться в системе «Инспира». Инструменты облегчают, ускоряют и стандартизируют работу инициирующего наем руководителя благодаря снижению его рабочей нагрузки, связанной с отбором и оценкой кандидатов.

- 29В.29 Сокращение сроков набора зависит от того, будут ли подразделения в полной мере принимать и использовать недавно введенные усовершенствования процессов и системные изменения, одновременно отслеживая свою собственную деятельность.

Внутренняя задача и ее решение

- 29В.30 Задача в рамках данного компонента заключалась в том, чтобы помочь подразделениям с пользой для себя использовать усовершенствования и системные изменения в процессе набора персонала, одновременно повышая осведомленность о том, каким образом их использование может способствовать сокращению общих сроков набора персонала.
- 29В.31 В этой связи работа в рамках данного компонента будет осуществляться в тесном контакте с руководителями подразделений в целях информирования их о преимуществах новых инструментов и оказания им помощи в таких формах, как обучение, консультирование и поддержка, в целях обеспечения всестороннего использования этих инструментов в их соответствующих подразделениях. В связи с делегированием новых полномочий необходимо особо напомнить соответствующим структурам об их ответственности за достижение целевых показателей в области набора персонала и о пользе инструментов для этих целей. Поэтому для успешной реализации этой инициативы крайне важно наладить целенаправленную разъяснительную работу с руководителями структур, особенно с теми, кто отвечает за выполнение поставленных перед ними задач, оказать им помощь и организовать учебную подготовку.
- 29В.32 В рамках этого компонента будет также продолжаться работа по концептуализации, разработке и практической реализации изменений в процессах и инновационных инструментах для ускорения и упрощения процесса набора персонала в целях значительного сокращения объема административной работы, которая ложится на руководителя, отвечающего за набор персонала. Дополнительные инновационные изменения будут внедрены в 2020 году в рамках нескольких итерационных циклов усовершенствования процессов. Таким образом, для того чтобы совершенствование процессов в онлайн-системах привело к сокращению сроков набора персонала, важно обеспечить, чтобы руководители, занимающиеся наймом персонала, были должным образом подготовлены к использованию новых инструментов.

Ожидаемый прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.33 Предполагается, что эта работа будет способствовать укреплению потенциала всех структур Секретариата, совершенствованию и упрощению процессов управления людскими ресурсами и формированию кадровых резервов Организации, состоящих из широкого круга талантливых кандидатов, о чем отчасти будет свидетельствовать сокращение средних сроков набора персонала. В рамках этого компонента предполагается обеспечить сокращение сроков набора персонала к 2020 и 2021 годам благодаря внедрению усовершенствованных процедур и инновационных инструментов набора персонала, с тем чтобы помочь подразделениям Секретариата достичь 120-дневного целевого показателя, установленного Генеральной Ассамблеей.

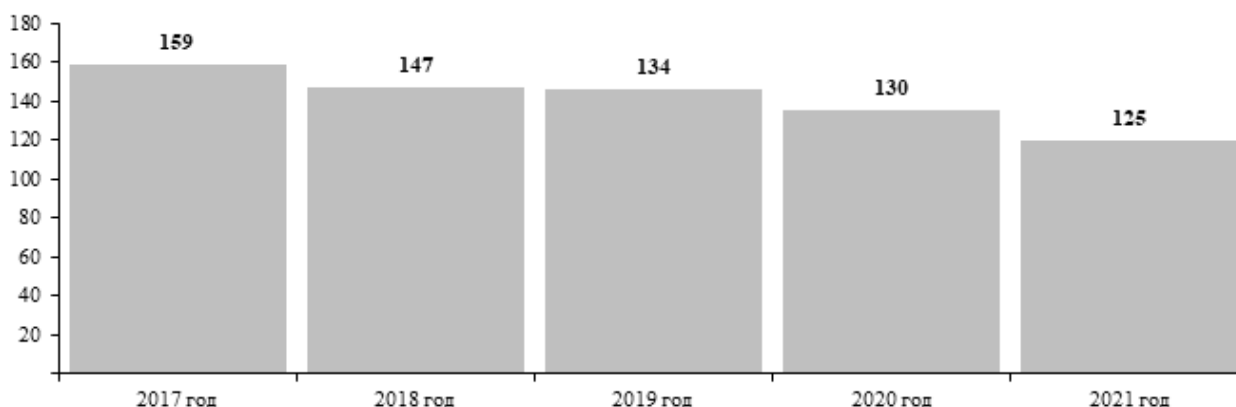
Ожидается, что полное воздействие всей совокупности усовершенствований на сроки отразится в глобальных данных о наборе персонала к 2021 году, если обслуживаемые структуры будут использовать эти инструменты и продолжат уделять особое внимание срокам набора персонала, а кадровая политика будет меняться в целях обеспечения возможностей для осуществления кардинальных преобразований.

- 29B.34 Измеряемые сроки исчисляются с момента размещения объявления о вакансии до отбора кандидата (число календарных дней с момента размещения объявления об открытии вакансии до отбора кандидата, С-3–Д-1 и ПС-4–ПС-7) для всех структур Секретариата, которым делегированы соответствующие полномочия (департаменты и управления Центральных учреждений, периферийные отделения и региональные комиссии, а также полевые миссии).

Рисунок 29B.I

Показатель для оценки работы: сроки набора с разбивкой по годам отбора

(В днях)



Предусмотренная деятельность

- 29B.35 В таблице 29B.4 указана— в разбивке по категориям и подкатегориям — вся деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов и осуществление которой способствовало и, как ожидается, будет способствовать достижению поставленной цели.

Таблица 29B.4

Подпрограмма 1, компонент 1: деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория

Е. Вспомогательная деятельность

Административное обслуживание: выполнение функций основной структуры, отвечающей за работу с клиентами, в целях консультирования структур Секретариата и оказания им поддержки по всем кадровым вопросам, совершенствования рабочих процессов и предоставления методических рекомендаций старшим руководителям по вопросам осуществления делегированных им полномочий; предоставление консультаций и рекомендаций в ответ на более чем 2500 письменных запросов о предоставлении консультаций по кадровым вопросам, с которыми сталкиваются структуры; разработка опроса клиентов для выяснения их мнения о предоставленных консультациях и рекомендациях по кадровым вопросам; подготовка докладов и предоставление структурам консультаций по вопросам использования механизмов укомплектования штатов, включая использование внештатных сотрудников; предоставление инструментов кадрового планирования, таких как набор инструментов для пересмотра штатов, набор инструментов для разработки организационной структуры и пересмотренные методические рекомендации в отношении кадрового планирования; ведение годового графика объявления типовых вакансий; предоставление рекомендаций по внедрению системы управления кадровым потенциалом «Инспира»; подготовка и проведение экзаменов, отборочных и сертификационных тестов и составление

соответствующей отчетности; проведение конкурсных языковых экзаменов для более чем 2500 кандидатов в год (должности уровней С-2, С-3 и высших разрядов категории общего обслуживания, требующих специальных языковых знаний); разработка, внедрение и совершенствование цифровых средств проведения тестов и оценки для набора персонала на должности категории общего обслуживания и смежных категорий и категории специалистов и выше; трудоустройство около 60 кандидатов по программе для молодых специалистов и перемещение молодых сотрудников категории специалистов после первых двух лет службы.

Компонент 2

Укрепление потенциала и оперативная подготовка

Цель

- 29В.36 Цель, достижению которой способствует данный компонент, заключается в обеспечении того, чтобы все подразделения Секретариата обладали необходимыми оперативными возможностями для эффективного выполнения возложенных на них мандатов.

Стратегия

- 29В.37 В целях содействия обеспечению того, чтобы все подразделения Секретариата обладали необходимыми оперативными возможностями для эффективного выполнения возложенных на них мандатов, в рамках этого компонента будут разработаны и/или оказаны различные услуги по организации профессиональной подготовки в партнерстве с различными подразделениями Секретариата, ориентированными на оперативные потребности, и повышена эффективность оперативного потенциала путем поддержки инициатив по стандартизации и совершенствованию рабочих процессов, таких как инициативы по набору персонала и интеграции новых сотрудников, реализованные, где это возможно, на различных языках, что, как ожидается, будет способствовать более эффективному организационному управлению со стороны групп старших руководителей, повышению квалификации персонала и расширению возможностей сотрудников в плане содействия принятию решений по вопросам рационального использования ресурсов, а также повышению эффективности оперативных процессов. В рамках этого компонента будут осуществляться учебные программы, касающиеся различных оперативных областей, включая совершенствование управления, административное и вспомогательное обслуживание, модули управления цепью снабжения и электронного обучения для учебной подготовки по системе «Умоджа» в рамках всего Секретариата, что, как ожидается, приведет к созданию эффективной с точки зрения затрат платформы, охватывающей как можно более широкую аудиторию, в том числе специалистов-практиков во всех структурах Секретариата, и повышению уровня их осведомленности и компетентности в вопросах организационного управления и рационального использования ресурсов. Кроме того, благодаря расширению онлайн-платформ и появлению упорядоченных, целенаправленных услуг, программ и поддержки в области профессиональной подготовки, администраторы и руководители будут иметь более широкие возможности обучения. В основе всех этих усилий лежат усилия по стандартизации и реорганизации бизнес-процессов, которые послужат основой для пересмотра подходов к обучению и учебных материалов. В первый год своей работы Служба развития потенциала и оперативной подготовки приступила к проведению обзора рабочих процессов и существующих программ оперативной подготовки.
- 29В.38 В рамках этого компонента будет также вестись работа по расширению языкового многообразия персонала Организации Объединенных Наций и будут приняты обязательства по изучению и расширению диапазона и содержания учебных программ путем привлечения имеющихся собственных специалистов. Ожидается, что эта работа приведет к более широкому охвату клиентов, расширению участия, а также повышению уровня владения языками и многообразия в составе Секретариата. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится

обеспечение более широкой доступности определенных курсов языковой программы. С целью обеспечить более широкое участие в языковых курсах они будут предлагаться круглогодично.

Сопоставление показателей выполнения программы в 2019 году с запланированным результатом

- 29B.39 Запланированный на 2019 год результат, а именно предоставление сотрудникам возможности успешно выполнять мандаты Организации посредством осуществления программ и предоставления услуг в области людских ресурсов, о чем говорится в докладе Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» ([A/72/492/Add.2](#)), был достигнут, о чем свидетельствует тот факт, что 80 процентов сотрудников, прошедших обучение, были удовлетворены учебной подготовкой партнеров по людским ресурсам по системе «Умоджа», по сравнению с целевым показателем на двухгодичный период 2018–2019 годов, составляющим 75 процентов.

Выполнение программы в 2019 году: создание компонента развития потенциала и оперативной подготовки

- 29B.40 Этот компонент был создан 1 января 2019 года в рамках Управления вспомогательных операций, и его задача заключается в оказании поддержки глобальному Секретариату в осуществлении программ развития потенциала в областях оперативной поддержки, в том числе для координаторов-резидентов. Увязав деятельность, осуществляемую в рамках этого компонента, с принципами реформы управления, Служба развития потенциала и оперативной подготовки выступает за широкую децентрализацию управленческих и административных полномочий, упрощение процессов и повышение транспарентности и подотчетности. После этого подразделения Секретариата обращались к входящим в компонент структурам с многочисленными просьбами об организации программ профессиональной подготовки и создания потенциала, которые этот компонент в партнерстве с другими структурами Секретариата стремился удовлетворить.
- 29B.41 В рамках этого компонента был разработан ряд проектов, таких как модуль электронного обучения для деловых партнеров в области людских ресурсов по системе «Умоджа». Цель этой программы заключается в том, чтобы дать возможность новым деловым партнерам в области людских ресурсов получить сертификацию, необходимую для выполнения общеорганизационных функций в системе «Умоджа». Этот курс был проведен Службой развития потенциала и оперативной подготовки в форме тематических вебинаров, дополненных тематическими исследованиями в области людских ресурсов и соответствующими заданиями в системе «Умоджа». Кроме того, в поддержку системы делегирования полномочий была представлена программа организационного управления для старшего руководства. Наряду с другими реализованными программами эти программы способствовали тому, что потенциал сотрудников в плане принятия решений и управления ресурсами содействовал непосредственному выполнению каждым подразделением своего соответствующего мандата.
- 29B.42 В рамках этого компонента было признано, что новая парадигма управления, предусматривающая децентрализацию и перенос функции принятия решений ближе к непосредственным исполнителям, требует от старшего руководства структуры более глубокого понимания системы организационного управления этой структурой. Это требует также большей согласованности действий со стороны руководства в области надзора за структурой и управления ресурсами. С учетом этого в середине 2019 года была представлена программа организационного управления, в которой с тех пор приняли участие 166 старших руководителей из 17 различных структур Секретариата.

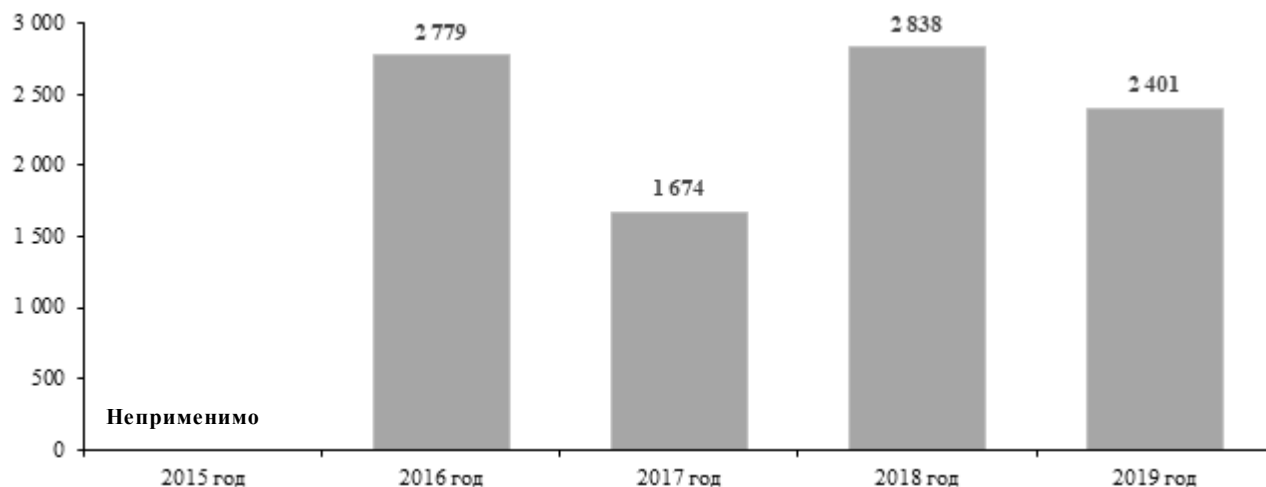
- 29В.43 Программа в области организационного управления непосредственно способствовала расширению возможностей старшего руководства в плане выполнения мандатов и понимания обязанностей по надзору за различными процессами в области людских ресурсов, финансов, управления рисками и проведения ревизий, входящих в круг их обязанностей старшего руководства. Упор, сделанный на программе для старшего руководства, призван способствовать признанию их ответственности за рациональное распоряжение ресурсами структуры.

Прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.44 Работа, проведенная в рамках этого компонента, способствовала обеспечению того, чтобы все структуры Секретариата обладали необходимыми оперативными возможностями для эффективного выполнения возложенных на них мандатов, о чем свидетельствует представление 166 старшим руководителям из 17 различных структур Секретариата матричных планов совершенствования управления. В 2019 году в рамках компонента в дополнение к шести семинарам по системе «Умоджа», проведенным под руководством инструкторов, стала доступна онлайн-подготовка по вопросам людских ресурсов в виде тематических вебинаров в целях наращивания учебного потенциала непосредственно в структурах Организации Объединенных Наций, включая курсы сертификации по системе «Умоджа» для получения полномочий на выполнение оперативных функций в этой системе. Еще одним примером прогресса является то, что эксперты в области людских ресурсов по системе «Умоджа» в Региональном центре обслуживания в Энтеббе, Уганда, и Кувейтском объединенном бюро поддержки прошли подготовку по решению сложных вопросов, связанных с данными, что привело к значительному сокращению числа запросов, касающихся кадровых операций в системе «Умоджа»: с 2838 в 2018 году до 2401 в 2019 году.

Рисунок 29В.П

Показатель для оценки работы: ежегодное число заявок, касающихся кадровых операций в системе «Умоджа»



Результаты, достижение которых запланировано на 2021 год

Результат 1: укрепление потенциала в области разработки и применения стратегических, систематических и более эффективных подходов к осуществляемой деятельности (результат, перенесенный с 2020 года)

- 29B.45 В рамках этого компонента будет продолжена работа, связанная с совершенствованием деловой практики и обеспечением подотчетности в соответствии с имеющимся мандатом, и будет оказываться помощь обслуживаемым структурам в создании и укреплении оперативного потенциала, необходимого для осуществления на подотчетной основе полномочий по укреплению потенциала в области разработки и применения стратегического, системного и более эффективного подхода к осуществлению деятельности; развития навыков, повышения уровня знаний и приобретения специального опыта для выполнения ими своих функций; и укрепления подотчетности, о чем, как ожидается, будет свидетельствовать приводимый ниже показатель для оценки работы на 2021 год. За 2020 год указан приближенный показатель для оценки работы с учетом того, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/251](#) утвердила описательную часть программы на уровне подпрограмм, состоящую исключительно из описаний целей, утвержденных Ассамблеей в ее резолюции [71/6](#), и деятельности, предусмотренной на 2020 год.

Таблица 29B.5

Показатель для оценки работы

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Неприменимо	Программы по укреплению оперативного потенциала осуществлялись, но их реализация была непоследовательной в рамках всех компонентов с точки зрения оценки пробелов в потенциале и разработки программ, охватывающих совершенствование рабочих процессов, профессиональную подготовку, системы и инструменты, включая управление знаниями	Осуществление полностью интегрированных программ по укреплению оперативного потенциала для устранения пробелов в потенциале в трех функциональных областях. Начало осуществления первоначальных программ по укреплению оперативного потенциала и оказанию поддержки для содействия осуществлению децентрализованных полномочий	Осуществление полностью интегрированных программ по укреплению оперативного потенциала для устранения пробелов в потенциале во всех девяти функциональных областях. Осуществление в полном объеме программ по укреплению оперативного потенциала и оказанию поддержки для содействия осуществлению децентрализованных полномочий	Осуществление полностью интегрированных программ по укреплению оперативного потенциала на основе наиболее удобной для пользователей платформы управления знаниями, которая удовлетворяет потребности специалистов-практиков и руководителей в плане развития потенциала

Результат 2: дальнейшая тенденция перехода к использованию электронных курсов обучения (новый результат)

- 29B.46 В прошлом, как это было отмечено надзорными органами, оперативным подразделениям или периферийным отделениям приходилось обеспечивать необходимые ресурсы для организации аудиторного обучения на местах по системе «Умоджа».
- 29B.47 Осуществляемая в рамках этого компонента подпрограмма учебной подготовки по «Умодже» сосредоточена на разработке онлайн-электронных курсов, т. е. курсов сертификации по системе «Умоджа» для получения полномочий на выполнение конкретных функций в этой

системе. Кроме того, в рамках этого компонента будет расширена база знаний местных и региональных учебных структур в целях организации учебной подготовки по системе «Умоджа» опытными деловыми партнерами в структурах Организации Объединенных Наций благодаря охвату большего числа сотрудников в рамках глобального Секретариата и передачи навыков более широкому кругу пользователей.

- 29В.48 Усилия, предпринимаемые в рамках этого компонента, приведут к сокращению числа официальных поездок для аудиторного обучения по системе «Умоджа» и реализации преимуществ «Умоджи» благодаря эффективному использованию этой системы во всех структурах Организации Объединенных Наций. Кроме того, ожидается, что число поступающих от пользователей вопросов, касающихся кадровых операций в системе «Умоджа», сократится благодаря более эффективной стратегии подготовки кадров и более эффективной организации учебных программ по системе «Умоджа» в рамках компонента в тесной координации со всеми структурами.

Внутренняя задача и ее решение

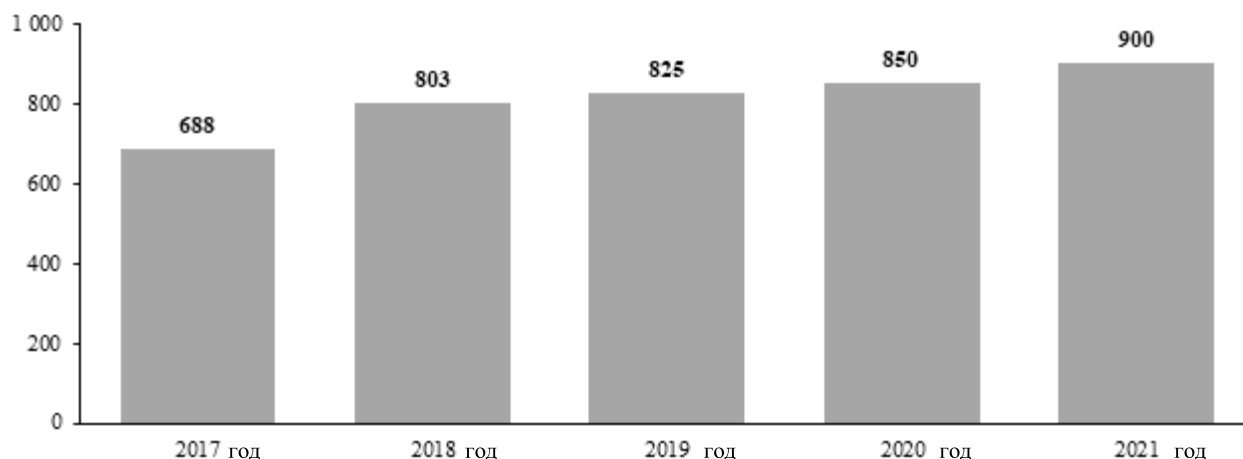
- 29В.49 Задача в рамках этого компонента заключалась в том, чтобы сформировать «критическую массу» подготовленных сотрудников в различных подразделениях Секретариата в целях широкого внедрения и продолжения обучения на этапе после развертывания системы. В этой связи в рамках данного компонента будут разрабатываться электронные учебные курсы по системе «Умоджа» и будет укрепляться местный/региональный потенциал для организации учебной подготовки в целях сертификации по системе «Умоджа» через центры знаний. Это относится и к другим функциональным областям деятельности Службы развития потенциала и оперативной подготовки.

Ожидаемый прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.50 Предполагается, что эта работа будет способствовать обеспечению того, чтобы все структуры Секретариата располагали необходимым оперативным потенциалом для эффективного выполнения возложенных на них мандатов, о чем будет свидетельствовать прохождение 900 сотрудниками Организации Объединенных Наций учебных курсов по «Умодже» и сокращение числа обращений в службу поддержки в связи с проведением кадровых операций в системе «Умоджа».

Рисунок 29В.III

Показатель для оценки работы: число сотрудников Организации Объединенных Наций, прошедших курсы в области людских ресурсов по системе «Умоджа»



Предусмотренная деятельность

- 29B.51 В таблице 29B.6 указана — в разбивке по категориям и подкатегориям — вся деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов и осуществление которой, как ожидается, будет способствовать достижению поставленной цели.

Таблица 29B.6

Подпрограмма 1, компонент 2: деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория

Е. Вспомогательная деятельность

Административное обслуживание: программы развития потенциала в таких функциональных областях, как людские ресурсы, финансы, цепь снабжения, медицинское обслуживание, аудит и информационные технологии. Обмен передовым опытом, инструментарием и информацией о методологии, а также обеспечение клиентов квалифицированными кадрами и предоставление им консультаций в области совершенствования бизнес-процессов. В рамках этого компонента структурам Секретариата также оказывается поддержка в осуществлении языковых программ и развитии коммуникативной компетентности.

Компонент 3

Управление медицинским обслуживанием, техника безопасности и гигиена труда

Цель

- 29B.52 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках данного компонента, состоит в обеспечении техники безопасности и гигиены труда для сотрудников Организации Объединенных Наций.

Стратегия

- 29B.53 В целях содействия повышению эффективности операций Организации Объединенных Наций путем обеспечения безопасности и гигиены труда персонала Организации Объединенных Наций в рамках этого компонента будет продолжена работа по пересмотру политики и подходов в области общественного здравоохранения и профилактики, включая всеобъемлющий обзор касающихся общественного здравоохранения элементов Руководства по медицинскому обеспечению Организации Объединенных Наций — документа, которым руководствуются все страны, предоставляющие войска, разработку научно обоснованных мероприятий по профилактике хронических заболеваний и укреплению здоровья персонала Организации Объединенных Наций во всем мире, а также дальнейшее укрепление мер реагирования, принимаемых в местах службы Организации Объединенных Наций в ответ на чрезвычайные ситуации в области общественного здравоохранения, и повышение готовности к ним, что, как ожидается, приведет к сокращению числа нежелательных явлений и поддающегося профилактике ущерба благодаря улучшению состояния здоровья и повышению благополучия персонала и тем самым будет способствовать уменьшению числа прогулов и случаев снижения продуктивности труда и повышению производительности труда. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относятся управление рисками для персонала Организации Объединенных Наций и медицинских работников Организации Объединенных Наций, связанными со вспышками инфекционных заболеваний, включая в том числе лихорадку Эбола, лихорадку Зика и малярию, и организация учебной подготовки персонала по вопросам эргономики, что позволило сократить число случаев заболеваний опорно-двигательного аппарата и связанных с ними отпусков по болезни.

- 29В.54 В целях содействия повышению эффективности операций Организации Объединенных Наций путем обеспечения безопасности и гигиены труда персонала Организации Объединенных Наций в рамках этого компонента будут внедряться модернизированные рабочие процессы, что, как ожидается, приведет к целенаправленному осуществлению более эффективных мероприятий по снижению рисков для здоровья и безопасности на рабочем месте. Эти процессы включают в себя сбор данных о несчастных случаях на производстве с использованием электронной системы сбора данных, касающихся охраны труда и техники безопасности, совершенствование процесса сбора информации о причинах первых 20 дней отсутствия на рабочем месте по болезни, интеграцию систем, охватывающих несчастные случаи, случаи отсутствия на рабочем месте по болезни, случаи связанной с работой медицинской эвакуации и выплаты компенсации в связи с выполнением служебных обязанностей. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится повышение осведомленности медицинского персонала и персонала службы безопасности, и в настоящее время впервые идет сбор данных. С внедрением новой системы медицинский случай может быть задокументирован в системе электронной медицинской документации только в том случае, если была проведена оценка на предмет связи инцидента с работой. К результатам относится также завершение в 2019 году двух крупных инициатив по разработке программного обеспечения. В январе 2020 года была внедрена информационно-техническая система комплексного информирования об инцидентах, и к середине 2020 года, вероятно, будут получены предметные данные.
- 29В.55 В целях содействия повышению эффективности операций Организации Объединенных Наций путем обеспечения безопасности и гигиены труда ее персонала в рамках этого компонента будет осуществляться комплексная и обстоятельная аттестация медицинского персонала. В рамках компонента будут внедрены системы обеспечения наличия у медицинского персонала надлежащих квалификации и навыков и оказания руководящей и технической поддержки медицинскому персоналу всей системы Организации Объединенных Наций, включая полевые миссии (Секретариат и объекты стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты), а также клиники Организации Объединенных Наций, находящиеся в ведении Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Такой подход обеспечит заполнение должностей квалифицированными сотрудниками, обладающими необходимой компетенцией, с тем чтобы работники соответствовали нынешним и будущим организационным потребностям и целям, что, как ожидается, приведет к сокращению числа неблагоприятных событий и предотвратимого ущерба благодаря повышению качества медицинских услуг, оказываемых в рамках осуществляемой Организацией Объединенных Наций деятельности по всему миру. Области, в которых требуются улучшения, включают охрану здоровья женщин (в поддержку стратегии по достижению гендерного паритета), психическое здоровье (в поддержку стратегии по обеспечению психического здоровья) и принятие мер в случае чрезвычайных ситуаций (в поддержку стратегии в области обеспечения безопасности и защиты персонала). К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относятся представление подробного типового порядка действий по удостоверению квалификации, содержащего четкие принципы, которыми должны руководствоваться страны, предоставляющие войска, благодаря чему удастся гарантировать, что с персоналом Организации Объединенных Наций будут работать квалифицированные сотрудники.

Сопоставление показателей выполнения программы в 2019 году с запланированным результатом

- 29В.56 Запланированный на 2019 год результат, заключающийся в повышении качества медицинского обслуживания в Организации Объединенных Наций, о котором говорится в докладе Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» ([A/72/492/Add.2](#)), был достигнут, о чем свидетельствует увеличение процентной доли медицинского персонала на местах, удовлетворенного консультациями и поддержкой Отдела охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда. Обследование показало, что

95 процентов медицинских сотрудников на местах, ответивших на вопросник, были полностью удовлетворены консультациями и поддержкой, предоставляемыми в рамках этого компонента, что соответствует целевому показателю на двухгодичный период 2018–2019 годов, а 5 процентов ответили, что они были частично удовлетворены.

Выполнение программы в 2019 году: поддержание здоровья и производительности работников

- 29B.57 На основе знаний, накопленных в 2018 году, можно сделать вывод, что здоровье и производительность персонала на рабочем месте тесно взаимосвязаны. Косвенные издержки плохого состояния здоровья, включая прогулы, инвалидность или снижение производительности труда, зачастую намного выше, чем прямые медицинские расходы, оплачиваемые Организацией. Программы охраны здоровья на рабочем месте, улучшающие физическое, психическое и эмоциональное здоровье персонала Организации Объединенных Наций, могут способствовать уменьшению числа прогулов и повышению выносливости, концентрации и сосредоточенности, что приведет к повышению производительности труда сотрудников Организации Объединенных Наций.
- 29B.58 Меры, принятые в 2019 году в рамках этого компонента в целях развития человеческого капитала Организации Объединенных Наций, включали разработку инновационных и эффективных с точки зрения затрат программ обеспечения благополучия и охраны здоровья на рабочем месте. К ним относились: а) установление ежегодной глобальной задачи в области поддержания здоровья для примерно 3000 сотрудников в более чем 130 местах службы по всему миру, которые будут делать не менее 10 000 шагов в день в течение двухмесячного периода; b) проведение комплексного обследования физической активности в целях определения численности персонала Организации Объединенных Наций, соблюдающего рекомендованные Всемирной организацией здравоохранения нормы физической активности; c) содействие разработке нового глобального онлайн-эргонимического учебного пособия для всего персонала в целях содействия предотвращению травм мягких тканей и заболеваний опорно-двигательного аппарата, которые происходят на работе из-за плохой конфигурации рабочего места и других вредных условий работы; d) популяризация вакцинации, предоставление технической помощи и разработка политики в области общественного здравоохранения по широкому кругу инфекционных заболеваний, включая болезнь, вызванную вирусом Эбола, грипп (сезонный и пандемический), малярию, лихорадку Зика, корь, туберкулез, ВИЧ/СПИД; и e) в области охраны психического здоровья в рамках этого компонента в дополнение к непосредственному личному консультированию для 1327 сотрудников были проведены комплексные семинары по вопросам благополучия, призванные повысить жизнестойкость людей и предоставить в их распоряжение средства, позволяющие более эффективно бороться со стрессом.

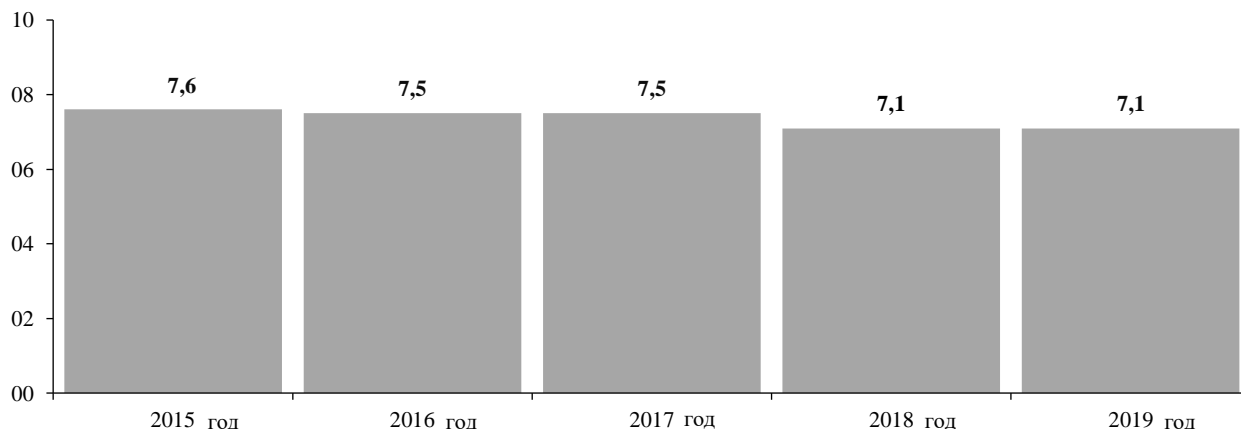
Прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29B.59 Вышеописанная работа способствовала повышению эффективности деятельности Организации Объединенных Наций благодаря обеспечению техники безопасности и гигиены труда персонала Организации Объединенных Наций, о чем свидетельствует сокращение ежегодного числа дней отпуска по болезни в расчете на одного сотрудника с 7,6 дня в 2015 году до 7,1 дня в 2019 году. Эта работа способствовала снижению показателей прогулов и случаев снижения продуктивности труда и повышению производительности труда путем укрепления здоровья и благополучия персонала, тем самым предоставляя ему возможность вести здоровый и активный образ жизни.

Рисунок 29В.IV

Показатель для оценки работы: средняя годовая продолжительность отпуска по болезни в расчете на одного сотрудника Организации Объединенных Наций

(В днях)



Результаты, достижение которых запланировано на 2021 год

Результат 1: улучшение показателей выживания миротворцев после получения травм и ранений посредством оказания комплексной травматологической помощи (результат, перенесенный с 2020 года)

29В.60 В соответствии с возложенным мандатом в рамках этого компонента будет продолжена работа, связанная с организацией подготовки миротворцев по вопросам оказания травматологической помощи, и будет продолжено проведение двух основных учебных курсов: «Курс по оказанию первой медицинской помощи коллегам» и «Курс по оказанию медицинской помощи на местах». Кроме того, в рамках этого компонента будут внедряться важнейшие компоненты оказания травматологической помощи как можно ближе к переднему краю, что позволит повысить показатели выживания раненых при обеспечении дополнительного преимущества, связанного с сокращением долгосрочной утраты трудоспособности оставшимися в живых, о чем, как ожидается, будет свидетельствовать приводимый ниже показатель для оценки работы на 2021 год. За 2020 год указан приближенный показатель для оценки работы с учетом того, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/251](#) утвердила описательную часть программы на уровне подпрограмм, состоящую исключительно из описаний целей, утвержденных Ассамблеей в ее резолюции [71/6](#), и деятельности, предусмотренной на 2020 год.

Таблица 29В.7

Показатель для оценки работы

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Неприменимо	Курс по оказанию первой медицинской помощи коллегам: сертификация 11 новых инструкторов-преподавателей, имеющих право осуществлять подготовку инструкторов на	Курс по оказанию первой медицинской помощи коллегам: сертификация 10 инструкторов-преподавателей; организация полномасштабной подготовки первых воинских контингентов в	Повышение показателей выживания в местах получения травм после организации учебного курса для медицинских работников на местах, предназначенного для стран, предоставляющих	Курс по оказанию медицинской помощи на местах: начало реализации второго пилотного проекта/апробации концепции и внедрение системы регистрации травм для отслеживания

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
	основе утвержденной учебной программы в их соответствующих странах, предоставляющих воинские контингенты	соответствии с новым стандартом по вопросам оказания первой помощи пострадавшим для оказания более эффективной медицинской помощи в месте получения повреждений; разработка и организация экспериментального курса для медицинских работников на местах и курсов для подготовки инструкторов-преподавателей для обеспечения того, чтобы у стран, предоставляющих воинские контингенты, имелась система профессиональной подготовки, основанная на использовании утвержденной программы для курсов	воинские контингенты, в миссиях с максимальным уровнем риска; увеличение доли пострадавших, доставляемых в больницы и выписываемых живыми. Первый экспериментальный курс проводится в Марокко в феврале 2020 года. Всего курс прослушали 29 слушателей, 19 из которых сдали экзамены и получили аттестацию по оказанию медицинской помощи на местах. На 2020 год запланированы еще два курса	пострадавших, доставляемых в больницы живыми

Результат 2: обеспечение высокого качества медицинского обслуживания путем обеспечения компетентного медицинского персонала (новый результат)

- 29B.61 Персонал Организации Объединенных Наций составляет ее главное достояние. Медицинские работники, ухаживающие за этими сотрудниками, могут оказывать глубокое влияние на их здоровье и благополучие и, следовательно, на их профессиональную эффективность. Удостоверение медицинской квалификации имеет важнейшее значение для предоставления услуг в медицинских учреждениях Организации Объединенных Наций. Это не только повышает доверие к данному медицинскому учреждению, но и защищает пациентов от медицинских ошибок, вызванных недостаточной квалификацией или неверно оцененной квалификацией медицинского персонала. Проверка квалификации помогает удостовериться в том, что медицинские работники обладают надлежащей квалификацией и лицензиями. Гражданский медицинский персонал, которому оказывается поддержка в рамках этого компонента, размещен на 65 объектах, оснащенных оборудованием Организации Объединенных Наций. Медицинские учреждения стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и их негражданский персонал также являются объектом деятельности подразделения, связанной с проверкой профессиональной квалификации. По состоянию на ноябрь 2019 года была проведена оценка персонала 224 объектов (больницы уровней I, II и III).
- 29B.62 Цель, поставленная в рамках этого компонента, заключается в обеспечении того, чтобы весь персонал Организации Объединенных Наций во всех местах службы имел доступ к квалифицированным медицинским работникам, обладающим необходимым оснащением,

мотивированным и получающим поддержку. В 2019 году этот компонент проводил в среднем 117 технических аттестаций в месяц для персонала больниц уровня II и III стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, частных групп воздушной медицинской эвакуации, терапевтов Организации Объединенных Наций и клиник уровня I, находящихся в ведении ПРООН во всем мире. В 2019 году был разработан стандартный порядок проведения проверки квалификации или технической аттестации, который начал применяться в 2020 году в рамках проекта по делегированию полномочий на удостоверение квалификации всего медицинского персонала миссий, включая миротворческие и политические миссии. Ожидается, что в 2021 году в рамках этого компонента будет завершен процесс делегирования полномочий медицинским службам на местах. В 2021 году прогнозируется расширение масштабов деятельности по удостоверению квалификации на 150 процентов. После делегирования полномочий компонент продолжит выполнять свою роль ревизора процесса подтверждения квалификации.

Внутренняя задача и ее решение

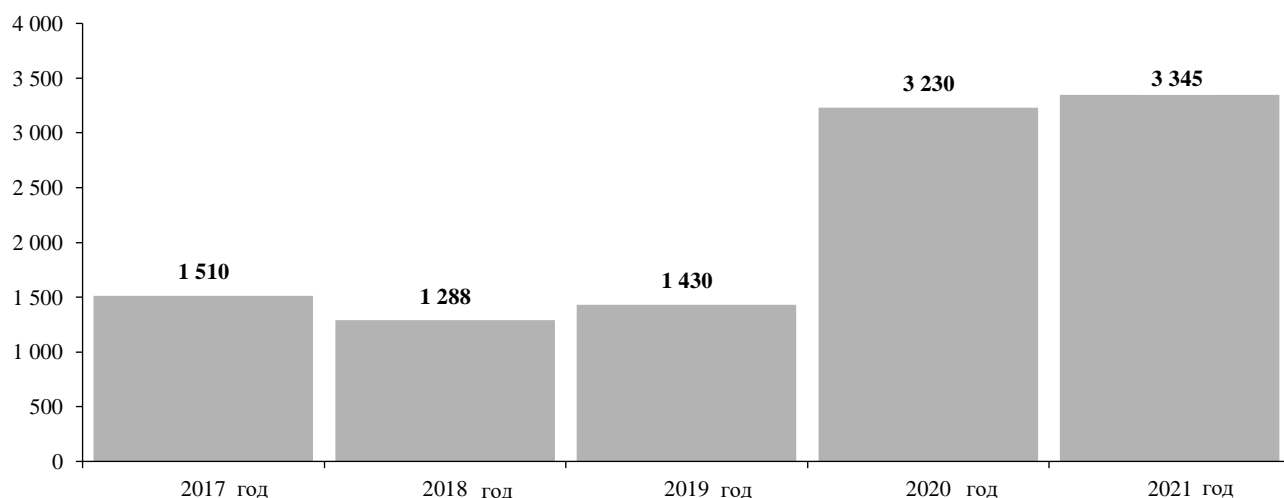
- 29В.63 Задача в рамках данного компонента заключается в том, чтобы оказывать неизменно высококачественные медицинские услуги в глобальном масштабе силами широкого круга медицинских работников, работающих в широком географическом диапазоне, имеющих разное образование и обладающих различными типами лицензий. Сотрудники Организации Объединенных Наций вправе ожидать, что, независимо от того, в какое место службы Организации Объединенных Наций они направлены или какой медицинский работник их обслуживает, они могут быть уверены в том, что им будет оказываться одинаково качественное медицинское обслуживание, соответствующее международным стандартам. В этой связи в рамках данного компонента будет вестись работа по расширению системы проверки квалификации, которая будет охватывать многонациональную и многоязычную рабочую силу и в которой будут приниматься во внимание различные университетские степени, лицензии, типы регистрации медицинскими комиссиями и сфера практики в разных странах, включая военно-медицинские учреждения, которые иногда отличаются от гражданских учреждений. Развертывание и осуществление этой деятельности требует значительных ресурсов, поскольку на начальных этапах необходимо разработать стандартные порядок действий и учебные программы, создать специальные руководящие возможности и обеспечить выполнение контрольных функций.
- 29В.64 Частью процесса проверки квалификации является также определение четкой сферы компетенции любого конкретного практикующего врача в системе Организации Объединенных Наций. Только это будет служить гарантией, что, например, хирургическая процедура, выходящая за рамки мелких хирургических вмешательств, которые могут быть выполнены дипломированным врачом общей практики (например, поверхностный дренаж абсцесса), будет выполнена прошедшим специальную подготовку хирургом. Эти различия применимы ко многим специальностям и определяются сферой компетенции каждой должности в сфере здравоохранения. После того как становится известна требуемая квалификация, в процессе аттестации детально рассматриваются образование, подготовка, опыт работы и непрерывное медицинское образование конкретного заявителя с целью убедиться в том, что он отвечает необходимым требованиям в связи конкретной сферой компетенции.

Ожидаемый прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.65 Ожидается, что эта работа будет способствовать повышению эффективности деятельности Организации Объединенных Наций благодаря обеспечению техники безопасности и гигиены труда ее персонала, о чем свидетельствует наличие 3345 дипломированных медицинских работников, отвечающих высоким стандартам, установленным в рамках этого компонента. Она обеспечит оказание последовательных и высококачественных медицинских услуг персоналу Организации Объединенных Наций на местах.

Рисунок 29B.V

Показатель для оценки работы: годовое число медицинских работников, прошедших проверку квалификации



Предусмотренная деятельность

29B.66 В таблице 29B.8 указана — в разбивке по категориям и подкатегориям — вся деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов и осуществление которой способствовало и, как ожидается, будет способствовать достижению поставленной цели.

Таблица 29B.8

Подпрограмма 1, компонент 3: деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория

Е. Вспомогательная деятельность

Обеспечение безопасности и гигиены труда и медицинское обслуживание: проверка квалификации медицинского персонала (3345 человек), оценка стандартов качества медицинского обслуживания и безопасности пациентов в медицинских учреждениях Организации Объединенных Наций (оценка двух госпиталей уровня II), а также разработка политики и оказание поддержки в области управления медицинскими кадрами и выбора медицинского оборудования; надзор за услугами по обеспечению гигиены и техники безопасности труда во всем мире, включая медицинские консультации, оценку рисков, связанных с поездками сотрудников (10 000 рекомендаций и заключений о рисках, связанных с поездками), психосоциальные услуги, медицинские пособия и льготы, кампании по повышению осведомленности о физическом и психическом здоровье и их пропаганде, оценку рисков на рабочем месте и расследование инцидентов, представляющих угрозу безопасности, и соответствующую оценку рисков (500 рассмотренных инцидентов); поддержка готовности к чрезвычайным ситуациям, в том числе к инцидентам с большим числом пострадавших, для выявления пробелов в потенциале, которые могут представлять неприемлемый риск для персонала (три оценки готовности в местах службы), и подготовка всеобъемлющего руководства по чрезвычайным ситуациям в области общественного здравоохранения (два конкретных инцидента в области общественного здравоохранения, вызывающих озабоченность); обеспечение технического надзора за услугами по охране здоровья и безопасности на рабочем месте, делегированными периферийным местам службы, включая ревизию медицинских льгот и выплат (рассмотрение 200 дел), а также разработка и осуществление политики, инструментов и программ профессиональной подготовки в области охраны здоровья и техники безопасности на рабочем месте в целях оказания поддержки медицинским службам на местах.

Подпрограмма 2

Управление цепью снабжения

Компонент 1

Управление цепью комплексного снабжения

Цель

- 29В.67 Цель, достижению которой способствует деятельность по настоящему компоненту, состоит в обеспечении наличия необходимых товаров и услуг в нужном месте, в необходимое время и при надлежащем уровне затрат для эффективного и действенного выполнения мандатов обслуживаемыми структурами Секретариата Организации Объединенных Наций.

Стратегия

- 29В.68 В целях содействия обеспечению наличия нужных товаров и услуг в нужном месте, в необходимое время и при надлежащем уровне затрат для эффективного и действенного выполнения мандатов обслуживаемыми структурами Секретариата Организации Объединенных Наций в рамках компонента будут продолжены разработка и внедрение стратегий управления категориями, представляющих собой стандартную в отрасли практику, предусматривающую стратегический подход к подбору поставщиков путем организации закупок соответствующих товаров и услуг в разбивке по отдельным группам, сформированным в соответствии с областями расходования средств, рынками снабжения и удовлетворением потребностей клиентов, что, как ожидается, приведет к более тесной увязке потребностей клиентов с возможностями поставщиков и наличию необходимых товаров и услуг в необходимое время с учетом полных затрат за срок службы. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится разработка стратегий по двум категориям: поездки и топливо.
- 29В.69 В рамках этого компонента будет также доработан и обновлен глобальный план спроса и закупок, в котором будут определены общие потребности обслуживаемых структур и варианты подбора поставщиков, что, как ожидается, позволит повысить осведомленность о глобальных потребностях и улучшить консультирование обслуживаемых структур в отношении эффективных с точки зрения затрат и действенных решений, касающихся подбора поставщиков и доставки, таких как глобальные/региональные системные контракты, местные закупки, письма-заявки или меморандумы о взаимопонимании или использование имеющихся запасов, хранящихся в стратегических запасах материальных средств для развертывания или в резервах Организации Объединенных Наций, или излишков таких запасов, имеющихся у других структур, избегая тем самым расходов, связанных с дополнительными закупками. К прошлым результатам, достигнутым в этих областях, относится выпуск в 2019 году глобального плана спроса и закупок, в котором были определены потребности клиентов и даны четкие указания в отношении подбора поставщиков, что может способствовать повышению эффективности работы организации благодаря возможному переходу от новых закупок к использованию существующих вариантов подбора поставщиков, в сравнении с первоначально прогнозировавшимися потребностями клиентов.
- 29В.70 В рамках этого компонента будет также продолжено ведение перечня стратегических товаров и услуг, закупаемых по линии оперативной поддержки Центральных учреждений, в целях совершенствования управления рисками в области закупок, что, как ожидается, приведет к повышению качества консультирования обслуживаемых структур по вопросам подбора поставщиков и достижения экономии за счет эффекта масштаба, позволит избежать риска подрыва репутации организации в таких деликатных областях, как оружие и боеприпасы и жизненно важные лекарственные средства, включая кровь и препараты крови, а также обеспечить стандартизацию товаров и услуг с учетом различных потребностей клиентов. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится издание в 2019 году Руководства по закупкам,

содержащего подробные руководящие указания в отношении закупок, и обновленный перечень стратегических товаров и услуг, благодаря которому обслуживаемые структуры в настоящее время располагают четкими рекомендациями в отношении того, какие товары и услуги наличествуют в рамках существующих контрактов и что они могут пожелать приобрести на месте, а также о порядке закупок товаров и услуг в соответствии с обновленным Руководством по закупкам, включая упорядоченные и более гибкие процессы и сроки. Прошлые результаты включают также постоянное обслуживание Центральными учреждениями контрактов с высокой степенью риска в таких деликатных областях, как оружие и боеприпасы, а также кровь и препараты крови, что позволило избежать риска подрыва репутации.

- 29B.71 Кроме того, в рамках этого компонента будет активизирована информационно-просветительская работа, в том числе посредством целенаправленной работы с государствами-членами, в частности с развивающимися странами и странами с переходной экономикой, на основе подхода, предусматривающего управление по различным категориям, что, как ожидается, приведет к созданию более диверсифицированного реестра поставщиков различных категорий товаров и услуг, способствуя эффективной международной конкуренции. Прошлые результаты, достигнутые в этой области, привели к увеличению числа зарегистрированных поставщиков на 45 121 в 2019 году (по сравнению с 33 902 в 2018 году), включая увеличение числа поставщиков из развивающихся стран и стран с переходной экономикой на 25 170 в 2019 году (по сравнению с 18 552 в 2018 году).

Сопоставление показателей выполнения программы в 2019 году с запланированным результатом

- 29B.72 Запланированный результат на 2019 год, заключающийся в повышении состязательности процесса международных закупок, о котором говорится в докладе Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» ([A/72/492/Add.2](#)), был достигнут, о чем свидетельствует увеличение числа отвечающих критериям для приглашения к участию в торгах поставщиков из различных регионов мира на 33 902 в 2018 году и 45 121 в 2019 году в глобальном масштабе, из которых 18 552 и 25 170, соответственно, представляли развивающиеся страны и страны с переходной экономикой, по сравнению с целевым показателем на двухгодичный период 2018–2019 годов, составлявшим 42 000 поставщиков.

Выполнение программы в 2019 году: совершенствование планирования и стратегических закупок

- 29B.73 На основе знаний, накопленных в 2018 году, в рамках компонента шла реализация концепции управления цепью комплексного снабжения, которая открыла перед администрацией новые возможности для создания в Управлении цепей снабжения функции целостного планирования, что позволило организации разработать и реализовать сводный план спроса и источников поставок — глобальный план спроса и закупок — для обслуживаемых структур Секретариата. Этот сводный план разрабатывается и реализуется на основе согласованных усилий Отдела материально-технического обеспечения, Отдела закупок, Глобального центра обслуживания, Регионального центра обслуживания и обслуживаемых структур, и он постоянно пересматривается и обновляется в рамках процесса комплексного бизнес-планирования. Глобальный план спроса и закупок обеспечивает всеобъемлющую и своевременную картину глобальных потребностей, предлагая четко обозначенное решение по выбору поставщиков на основе глобальных/региональных системных контрактов, посредством местных закупок или за счет использования имеющихся резервов/активов и излишков, имеющихся у других организаций, или через посредство государств-членов в соответствии с письмами-заявками/меморандумами о взаимопонимании.

29В.74 В 2019 году в рамках компонента продолжалось взаимодействие с глобальными/региональными сервисными центрами и обслуживаемыми структурами в целях уточнения глобального плана спроса и закупок на основе использования усовершенствованного инструмента для систематического сбора информации о глобальных потребностях (вместо ранее использовавшихся электронных таблиц в формате Excel), который совместно анализируется для выявления потребностей клиентов в целях окончательного определения спроса и подбора поставщиков на основе подхода, основанного на управлении категориями, — стандартной в отрасли практике, предусматривающей организацию закупаемых структурой товаров и услуг в разбивке по отдельным группам, включающим похожие или взаимосвязанные продукты, и который обеспечивает систематический подход к управлению этими товарами и услугами с гораздо более глубоким пониманием как потребностей клиентов, так и конъюнктуры рынков предложения.

29В.75 В рамках компонента в тесном сотрудничестве с группой по проекту «Умоджа» велась также работа по подготовке рабочих требований для разработки в рамках дополнительного модуля 2 системы «Умоджа» функции планирования спроса в цепи поставок, которая, как ожидается, позволит реализовать глобальный план спроса и закупок с помощью функции в системе «Умоджа» и предоставит возможность для разработки статистической модели прогнозирования предполагаемых потребностей клиентов на основе данных о потреблении за прошлые периоды.

Прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

29В.76 Эта работа способствовала обеспечению наличия необходимых товаров и услуг в нужном месте, в необходимое время и при надлежащем уровне затрат для эффективного и действенного выполнения мандатов обслуживаемыми структурами Секретариата Организации Объединенных Наций, о чем свидетельствует тот факт, что для покрытия потребностей миротворческих миссий испрашивается примерно 2,1 млрд долл. США, в отношении которых были определены варианты выбора поставщиков: глобальные/региональные системные контракты, существующие резервы или новые закупки, что позволило обеспечить оперативную закупку нужных товаров. Кроме того, это ведет к потенциальному повышению эффективности работы организации благодаря совместному анализу потребностей клиентов с возможностью удовлетворения этих потребностей не в рамках новых закупок, а через имеющихся поставщиков, обеспечивая при этом экономически эффективные варианты отбора поставщиков на основе системных контрактов, местных закупок или имеющихся запасов/резервов. Таким образом, после разработки глобального плана спроса и закупок клиенты имеют четкое представление о своих потребностях, о том, где они могут быть удовлетворены в рамках Организации, и вариантах их приобретения по конкурентоспособной цене.

Таблица 29В.9
Показатель для оценки работы

2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год
Анализ на основе таблиц в формате Excel без формирования полного представления для определения глобальных консолидированных потребностей и вариантов подбора поставщиков	Анализ на основе таблиц в формате Excel без формирования полного представления для определения глобальных консолидированных потребностей и вариантов подбора поставщиков	Внедрение нового инструмента планирования спроса и закупок	Начало реализации глобального плана спроса и закупок для обеспечения полного и своевременного информирования о потребностях	Уточнение глобального плана спроса и закупок с возможным повышением организационной эффективности путем возможного перехода от новых закупок к существующим источникам снабжения

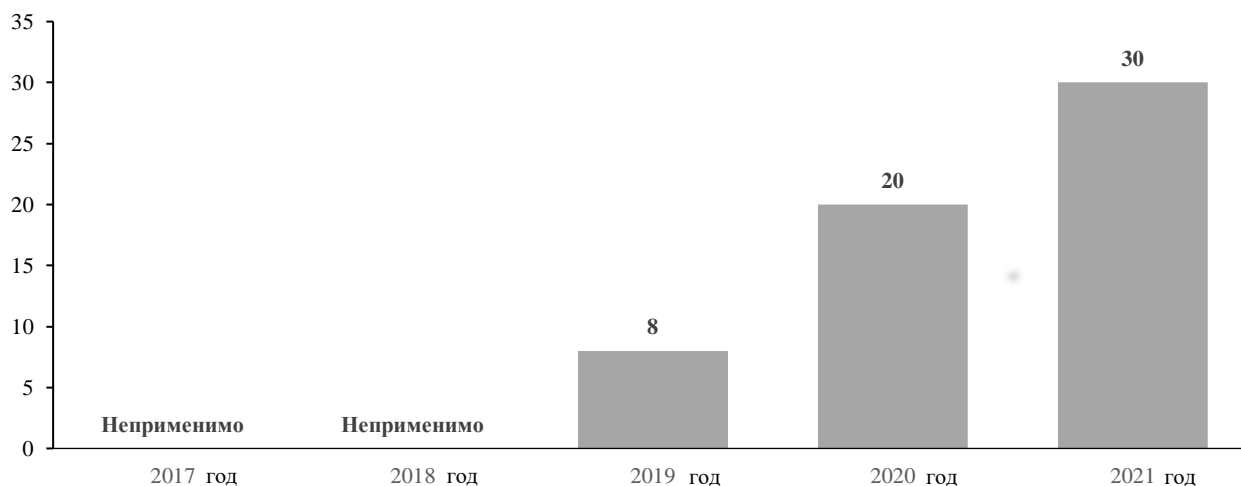
Результаты, достижение которых запланировано на 2021 год

Результат 1: обеспечение эффективного и действенного функционирования системы снабжения (результат, перенесенный с 2020 года)

- 29B.77 В рамках этого компонента в соответствии с возложенным мандатом будет продолжена работа, связанная с закупками, материально-техническим обеспечением и вспомогательными функциями, и будут разработаны инновационные решения, обеспечена максимальная экономия за счет эффекта масштаба и расширено сотрудничество с другими подразделениями в целях оказания более эффективной поддержки обслуживаемым подразделениям, обеспечения наличия большего числа и приемлемости вариантов подбора поставщиков по различным категориям товаров и услуг и сокращения сроков заключения контрактов, поставок товаров и предоставления услуг обслуживаемым подразделениям, о чем, как ожидается, будет свидетельствовать приводимый ниже показатель для оценки работы на 2021 год. За 2020 год указан приближенный показатель для оценки работы с учетом того, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/251](#) утвердила описательную часть программы на уровне подпрограмм, состоящую исключительно из описаний целей, утвержденных Ассамблеей в ее резолюции [71/6](#), и деятельности, предусмотренной на 2020 год.

Рисунок 29B.VI

Показатель для оценки работы: число имеющихся категорийных стратегий для подбора поставщиков для ускорения этого процесса



Результат 2: совершенствование планирования с возможностью долгосрочного прогнозирования, обеспечиваемого системой «Умоджа», и систематического подхода к активизации информационно-просветительской деятельности в области закупок Организации Объединенных Наций в развивающихся странах и странах с переходной экономикой (новый результат)

- 29B.78 В рамках этого компонента был разработан глобальный план спроса и закупок на 2019/20 год на основе совместной работы подразделений, занимающихся материально-техническим обеспечением и закупками и базирующихся в Центральных учреждениях, Глобальном центре обслуживания и Региональном центре обслуживания в Энтеббе, а также в обслуживаемых структурах по всему миру. В 2021 году в рамках компонента будут активизированы усилия по разработке глобального плана спроса и закупок с использованием возможностей прогнозирования, которые в полной мере обеспечиваются системой «Умоджа», что будет способствовать разработке автоматизированного решения, позволяющего обслуживаемым структурам анализировать свой спрос и дорабатывать свои решения по подбору поставщиков подходящих

товаров и услуг по нужной цене в нужном месте. В рамках компонента будет также применяться системный подход к активизации усилий по расширению возможностей Организации Объединенных Наций в области закупок в развивающихся странах и странах с переходной экономикой, в том числе путем расширения реестра поставщиков из развивающихся стран в целях повышения эффективности международной конкуренции в закупочной деятельности Организации Объединенных Наций.

- 29В.79 В 2020 году в рамках этого компонента активизировалась работа с группой по проекту «Умоджа» в целях определения рабочих требований для разработки и внедрения решений.
- 29В.80 В рамках компонента были также активизированы усилия по ведению информационно-просветительской работы с государствами-членами в целях дальнейшего совершенствования реестра поставщиков из развивающихся стран и стран с переходной экономикой.

Внутренняя задача и ее решение

- 29В.81 Задача в рамках данного компонента заключалась в том, чтобы упорядочить потребности, связанные с непредсказуемыми операциями, обусловленными, в частности, нестабильностью миротворческой деятельности и отсутствием качественных данных. В этой связи в рамках данного компонента будет усилена координация с группой по проекту «Умоджа» в целях обеспечения наличия качественных данных, а также с обслуживаемыми структурами с целью немедленного устранения любых отклонений от прогнозируемых потребностей на основе более тесного сотрудничества в рамках процесса комплексного планирования оперативной деятельности. Что касается информационно-просветительской работы с государствами-членами, то стоящая перед администрацией задача касалась принятия поставщиками из развивающихся стран решения участвовать в закупочной деятельности Организации Объединенных Наций. Для решения этой задачи Секретариат продолжит проводить информационно-просветительскую работу с поставщиками из развивающихся стран и стран с переходной экономикой и определять последующие показатели участия в конкурсных торгах. Это активизирует международную конкуренцию и приведет к дальнейшей диверсификации базы снабжения.

Ожидаемый прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.82 Предполагается, что эта работа будет способствовать обеспечению наличия необходимых товаров и услуг в нужном месте, в необходимое время и при надлежащем уровне затрат для эффективного и действенного выполнения мандатов обслуживаемыми структурами Секретариата Организации Объединенных Наций, о чем будет свидетельствовать начало реализации разработанного в рамках системы «Умоджа» глобального плана спроса и закупок, в котором будут отражены четкие варианты подбора поставщиков и наличие имеющихся запасов/резервов/избытка и который, таким образом, будет способствовать сокращению сроков осуществления любых новых закупок.

Таблица 29В.10

Показатель для оценки работы

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Внедрение нового инструмента планирования спроса и закупок	Начало реализации глобального плана спроса и закупок для обеспечения полного и своевременного информирования о потребностях	Уточнение глобального плана спроса и закупок с возможным повышением организационной эффективности путем возможного перехода от новых закупок к	Глобальный план спроса и закупок, предусмотренный в дополнительном модуле 2 системы «Умоджа» в целях более полного информирования о данных и вариантах	Глобальный план спроса и закупок, предусматривающий возможность прогнозирования на основе модели потребления и, таким образом, более эффективные с точки

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
		существующим источникам снабжения	подбора поставщиков в целях своей временной поставки товаров и услуг по конкурентоспособным ценам	зрения затрат источники для своего временного обеспечения наличия необходимых товаров и услуг, требующихся обслуживаемым структурам

Мандаты директивных органов

29B.83 Ниже перечислены все мандаты директивных органов, в соответствии с которыми будет осуществляться деятельность в рамках данного компонента.

Резолюции Генеральной Ассамблеи

68/263	Закупочная деятельность	70/286	Сквозные вопросы
69/273	Закупки		

Предусмотренная деятельность

29B.84 В таблице 29B.11 указана — в разбивке по категориям и подкатегориям — вся деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов и осуществление которой способствовало и, как ожидается, будет способствовать достижению поставленной цели.

Таблица 29B.11

Подпрограмма 2, компонент 1: деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2019 год Запланированный показатель	2019 год Фактический показатель	2020 год Запланированный показатель	2021 год Запланированный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе групп экспертов				
Документация для заседающих органов (число документов)	1	1	—	1
1. Доклад Генерального секретаря о закупочной деятельности, представляемый Генеральной Ассамблее (двухгодичный доклад)	1	1	—	1
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	5	5	—	4
2. Заседания Пятого комитета	4	4	—	3
3. Заседания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	1	1	—	1
В. Производство и передача знаний				
Семинары, практикумы и учебные мероприятия (число дней)	42	44	44	46

Категория и подкатегория	2019 год	2019 год	2020 год	2021 год
	Запланированный показатель	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
4. Бизнес-семинары для поставщиков из развивающихся стран и стран с переходной экономикой по вопросам деловых отношений с Организацией Объединенных Наций (в общей сложности 26 семинаров, каждый из которых продолжался в среднем два дня)	42	44	44	46
С. Основная деятельность				
<p>Проведение консультаций, консультационная помощь и информационно-пропагандистская работа: рекомендации по дальнейшему совершенствованию на основе ежеквартального обзора эффективности цепи снабжения; обработка местных заявок на закупки; предоставление консультаций и представление Комитету Центральным учреждениям по контрактам закупочных заявок, подготавливаемых в структурах глобального Секретариата, в соответствии с системой делегирования полномочий на закупки; предоставление консультаций по комплексному планированию миссий в отношении новых, планируемых и быстро расширяемых операций; базы данных и материалы по вопросам существа в цифровой форме.</p>				
Д. Деятельность в области коммуникации				
<p>Информационно-пропагандистские программы, специальные мероприятия и информационные материалы: общесистемное сотрудничество по проектам, касающимся деловых операций и закупок, с сетью по закупкам структур Организации Объединенных Наций; индивидуальные занятия с сотрудниками обсуживаемых структур Секретариата по повышению эффективности цепи снабжения; ежегодный пятидневный семинар по планированию цепи снабжения; ежегодная пятидневная программа информационно-разъяснительной работы по вопросам перевозки пассажиров и грузов, включая стратегическую переброску контингента; пятидневная программа информационно-разъяснительной работы по стратегическим источникам снабжения в рамках подхода, основанного на управлении категориями.</p>				
<p>Цифровые платформы и мультимедийные материалы: система показателей, регулирующих функционирование цепи снабжения, включая анализ исходной информации о рабочих процессах, оперативную отчетность и ключевые показатели эффективности, для измерения и отслеживания общего функционирования цепи снабжения в глобальном масштабе; создание специального виртуального пространства для стимулирования инноваций и совершенствования управления цепью снабжения; подготовка, мониторинг и публикация аналитических отчетов о рабочих процессах по всем функциям в рамках общесекретариатской цепи снабжения; ежегодное обновление статистических данных Секретариата о закупках на веб-сайте Отдела закупок по всем обслуживаемым структурам в целях поддержки комплексной сквозной цепи снабжения.</p>				
Е. Вспомогательная деятельность				
<p>Административное обслуживание: поддержка регистрации поставщиков; разработка и апробация новых инновационных проектов, таких как внедрение системы электронных конкурсных торгов; регистрация квалифицированных поставщиков по всему миру; программа сертификации (профессионализация) специалистов по закупкам; оказание консультативных услуг по вопросам закупок сотрудникам и обслуживаемым структурам/заинтересованным сторонам в подразделениях глобального Секретариата; годовой план глобального спроса; глобальный план закупок для ежегодной публикации; консультирование обслуживаемых отделений по вопросам, связанным с их планами закупок и стратегическими и оперативными приоритетами в области закупок; стратегический выбор источников поставки в рамках подхода, основанного на управлении категориями; долгосрочный план по содействию прогнозированию, планированию источников поставок и их доставке; стратегическая поддержка на уровне специалистов по материально-техническому обеспечению в таких областях, как воздушный транспорт, стратегические морские и сухопутные перевозки, инженерное обеспечение, медицинское материально-техническое обеспечение, управление транспортом и парком автотранспортных средств и обеспечение жизнедеятельности, включая топливо, пайки и предметы снабжения общего назначения; заключение и исполнение контрактов на предоставление услуг воздушных перевозок с коммерческими и военными поставщиками на 81 воздушную перевозку и 3 системы беспилотных летательных аппаратов во всех обслуживаемых структурах, располагающих силами и средствами авиации; обсуждение, заключение и исполнение около 130 контрактов, в том числе 100 глобальных системных контрактов, в таких областях, как инженерное обеспечение, транспорт, предметы снабжения общего назначения и медицинское обеспечение, а также 30 контрактов на обслуживание «под ключ» на поставку топлива и пайков в рамках 36 категорий в 8 деловых областях, включая разработку и обзор технических характеристик, тендерной документации и предложения поставщиков; разработка и осуществление стратегии по категориям; обсуждение, заключение и исполнение коммерческих контрактов и писем-заявок на закупку товаров и услуг; оформление, управление, пересмотр и обновление 56 соглашений о чартерных авиаперевозках; организация и осуществление развертывания и ротации приблизительно 180 000 военнослужащих и сотрудников полиции и связанных с ними грузов весом приблизительно 65 000 тонн в год воздушным, морским и наземным транспортом и контроль за ними.</p>				

Компонент 2

Поддержка военного и полицейского потенциала

Цель

- 29B.85 Цель, достижению которой способствует деятельность по настоящему компоненту, состоит в обеспечении эффективного и действенного функционирования компонента мира и безопасности Организации Объединенных Наций.

Стратегия

- 29B.86 В целях содействия обеспечению эффективного и действенного функционирования компонента мира и безопасности Организации Объединенных Наций этот компонент в качестве единого контактного центра для стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, по всем административным вопросам и вопросам логистики, связанным с формированием сил, меморандумами о взаимопонимании, принадлежащим контингентам имуществу и возмещением расходов, будет проводить обзор информации, касающейся развернутых сил и средств для обеспечения соответствия поставленным задачам. В рамках этого компонента будут осуществляться оперативная обработка требований о возмещении расходов государствам-членам, а также согласование и окончательная доработка меморандумов о взаимопонимании для сформированных подразделений в рамках подхода, разработанного на основе концепций проводимой Генеральным секретарем реформы системы управления и предусматривающего наличие в рамках этого компонента двух основополагающих элементов: один из них охватывает меморандумы о взаимопонимании, политику и процедуры, касающиеся принадлежащего контингентам имущества, а также осуществляет административное руководство Рабочей группой по принадлежащему контингентам имуществу и проводит обследования расходов на воинские контингенты, а второй занимается вопросами, касающимися возмещения расходов на содержание военнослужащих, а также принадлежащего контингентам имущества, и эффективности стратегических действий. Ожидаемый результат заключается в упорядоченной и своевременной выплате странам, предоставляющим воинские и полицейские контингенты, платежей по линии возмещения расходов на содержание принадлежащего контингентам имущества и содержание военнослужащих и полицейских, выплат по письмам-заказам и требованиям о выплате компенсации в связи со смертью или потерей трудоспособности, а также в своевременном завершении подготовки меморандумов о взаимопонимании и улучшении обслуживания клиентов при одновременном улучшении связи со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, по вопросам, касающимся функционирования имущества, принадлежащего контингентам, в целях повышения эффективности их деятельности. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится сокращение более чем на 50 процентов числа неподписанных меморандумов о взаимопонимании: с 31 по состоянию на 31 декабря 2018 года до 15 по состоянию на 31 декабря 2019 года.
- 29B.87 В рамках этого компонента будет также обеспечено совершенствование процесса возмещения расходов, что, как ожидается, приведет к повышению транспарентности, подотчетности и доступности данных клиентам в Центральном учреждении и на местах в режиме реального времени, тем самым способствуя большей стандартизации и сокращению числа ошибок, что повысит качество меморандумов о взаимопонимании и заявлений о возмещении расходов. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится развертывание рабочего пакета 1А компонента, отвечающего за систему управления негражданским потенциалом, который был введен в действие в августе 2019 года и увязывает заявление о потребностях подразделения с меморандумом о взаимопонимании, отчеты о проверке принадлежащего контингентам имущества — с расчетами выплат по такому имуществу, а требование о выплате компенсации в связи со смертью или потерей трудоспособности — с процессом выплаты компенсаций. Этот компонент представляет собой платформу, увязывающую заявления о потребностях

подразделений с меморандумами о взаимопонимании, отчетами о проверке на местах и процессом возмещения расходов.

Сопоставление показателей выполнения программы в 2019 году с запланированным результатом

- 29В.88 Запланированный результат на 2019 год — повышение эффективности и результативности деятельности по выполнению мандатов, о котором говорится в докладе Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» (A/72/492/Add.2), — был достигнут, о чем свидетельствует поддержание среднего срока обработки требований о возмещении расходов на принадлежащее контингентам имущество в пределах трех месяцев с момента получения подтвержденного миссией требования до его утверждения Департаментом оперативной поддержки; при этом было обработано 4750 выплат, связанных с возмещением расходов на воинские и полицейские контингенты и принадлежащее контингентам имущество. В рамках компонента совместно с группой по проекту «Умоджа» велась работа по введению в действие Единой системы управления негражданским персоналом для обеспечения своевременной обработки требований государств-членов с помощью платформы, усовершенствованной благодаря системе «Умоджа», что способствовало повышению эффективности рабочих процессов и обеспечению устойчивости функционирования, а также получению надежных аналитических данных.

Выполнение программы в 2019 году: своевременная обработка требований о возмещении расходов государствам-членам и сокращение числа невыполненных меморандумов о взаимопонимании

- 29В.89 На основе знаний, накопленных в 2018 году, в рамках компонента был создан единый контактный центр для рассмотрения просьб/требований государств-членов в отношении административных, финансовых и материально-технических функций/аспектов, связанных с формированием сил, меморандумами о взаимопонимании, принадлежащим контингентам имуществом и возмещением расходов. В рамках этого компонента осуществлялись координация, согласование и доработка меморандумов о взаимопонимании, с тем чтобы обеспечить своевременное возмещение расходов государств-членов в связи с развертыванием миротворческих миссий. Кроме того, компонент активизировал свои усилия по сокращению числа неподписанных меморандумов на основе непрерывной дальнейшей работы со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты.
- 29В.90 В течение этого периода четыре меморандума о взаимопонимании были подписаны до развертывания сформированного подразделения в составе полевой миссии, а в начале 2019 года было завершено оформление 19 из 31 неподписанного меморандума. Платежи на сумму 2,2 млрд долл. США по линии возмещения расходов на военный и полицейский персонал и принадлежащее контингентам имущество в сформированных подразделениях были успешно удостоверены в течение трех месяцев непосредственно предшествующего квартала. В общей сложности было удостоверено 4750 платежей по линии возмещения расходов как на военный и полицейский персонал, так и на принадлежащее контингентам имущество, в то время как в 2018 году число платежей, связанных только лишь с имуществом, составило 3148.

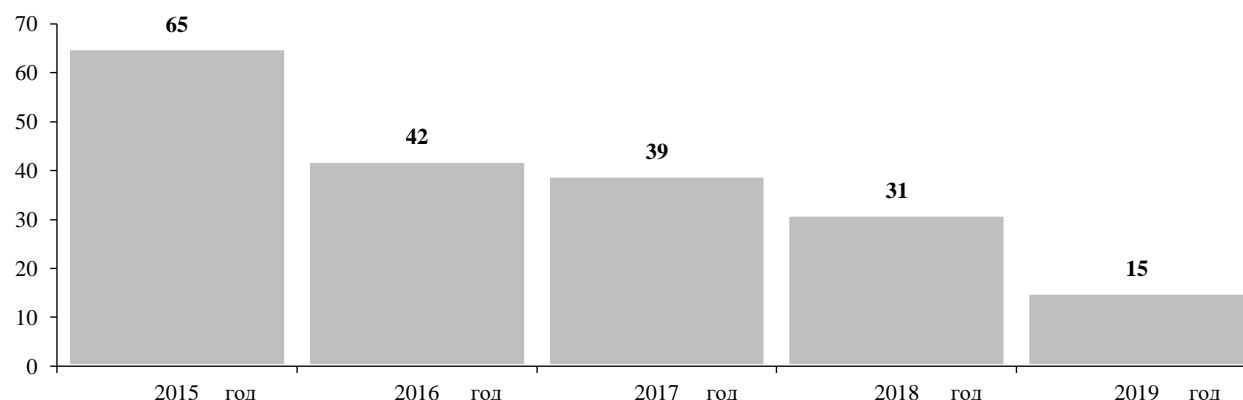
Прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.91 Эта работа способствовала обеспечению эффективного и действенного функционирования компонента мира и безопасности Организации Объединенных Наций, о чем свидетельствует сокращение числа неподписанных меморандумов о взаимопонимании с 31 по состоянию на январь 2019 года до 15 по состоянию на декабрь 2019 года. Лишь в одной МИНУСМА число

неподписанных меморандумов сократилось с 16 по состоянию на январь 2019 года до 8 по состоянию на декабрь 2019 года.

Рисунок 29В.VII

Показатель для оценки работы: общее число неподписанных меморандумов о взаимопонимании



Результаты, достижение которых запланировано на 2021 год

Результат 1: сокращение сроков обработки требований о возмещении расходов в рамках единого центра (результат, перенесенный с 2020 года)

29В.92 В рамках этого компонента в соответствии с возложенным мандатом будет продолжена работа, связанная с возмещением расходов странам, предоставляющим воинские и полицейские контингенты, и будет оказываться стратегическая и оперативная поддержка и налаживаться более тесное партнерство с такими странами в целях сокращения сроков обработки требований о возмещении им расходов, о чем, как ожидается, будет свидетельствовать приводимый ниже показатель для оценки работы на 2021 год. За 2020 год указан приближенный показатель для оценки работы с учетом того, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/251](#) утвердила описательную часть программы на уровне подпрограмм, состоящую исключительно из описаний целей, утвержденных Ассамблеей в ее резолюции [71/6](#), и деятельности, предусмотренной на 2020 год.

Таблица 29В.12

Показатель для оценки работы

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Неприменимо	У стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, не имелось единого центра для решения административных и логистических вопросов в рамках процесса комплектования сил, в котором участвуют многочисленные	У стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, имеется единый центр для решения всех вопросов, касающихся их поддержки и материально-технического обеспечения	У стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, имеется единый центр для решения всех вопросов, касающихся их поддержки и материально-технического обеспечения; своевременной обработки требований о	У стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, имеется единый центр для решения всех вопросов, касающихся их поддержки и материально-технического обеспечения; своевременной обработки требований о

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
	организационные подразделения		возмещении расходов, касающихся примерно 90 000 военнослужащих и полицейских, и заключения всех меморандумов о договоренности в течение 90 дней после развертывания	возмещении расходов, касающихся всех военнослужащих и полицейских, и заключения всех меморандумов о договоренности в течение 90 дней после развертывания

Результат 2: создание единого контактного центра по вопросам административной, материально-технической и финансовой поддержки стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, в целях более оперативного возмещения расходов (новый результат)

- 29В.93 Этот компонент будет по-прежнему служить для государств-членов единым контактным центром по административным, материально-техническим и финансовым вопросам, связанным с формированием сил, меморандумами о взаимопонимании, принадлежащим контингентам имуществом и возмещением расходов.
- 29В.94 Этот компонент стабилизирует внедрение модуля отчетности и расчетов численности военнослужащих в целях автоматизации и упорядочения процесса представления отчетности о численности военнослужащих. В рамках этого компонента будут предоставляться консультации, информация и поддержка государствам-членам, полевым миссиям и департаментам Центральных учреждений посредством плавной интеграции аналитических директивных систем, систем планирования и осуществления деятельности, связанной с мандатами, возмещения расходов и эффективности деятельности в связи с военным и полицейским персоналом, имуществом, принадлежащим контингентам, и самообеспечением. В рамках этого компонента будет также начата подготовка к проведению следующего четырехгодичного обследования расходов на воинские контингенты.

Внутренняя задача и ее решение

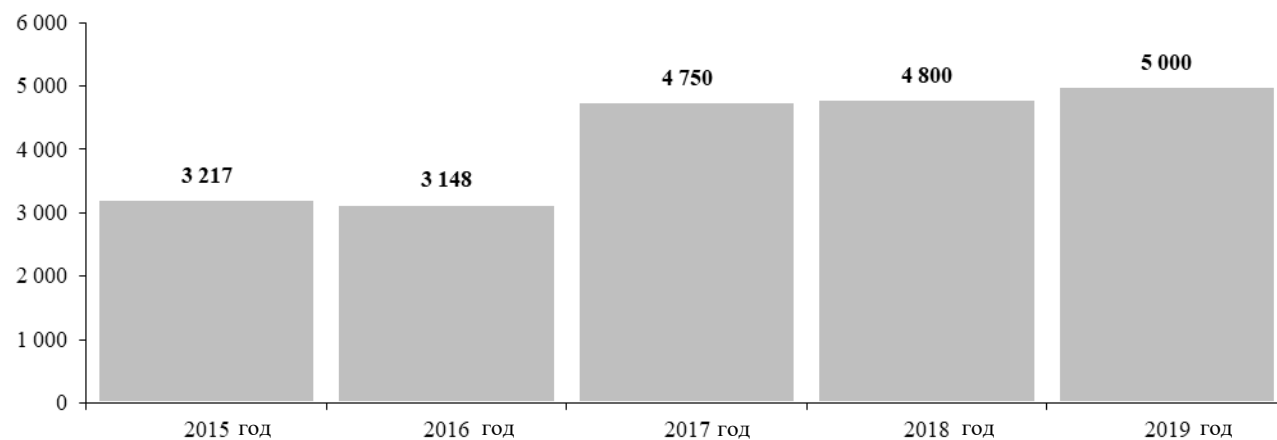
- 29В.95 Задача в рамках данного компонента заключалась в существовании неавтоматизированной системы отчетности и расчетов по возмещению расходов на содержание военнослужащих и полицейских, которая не была интегрирована с системой учета возмещения странам, предоставляющим воинские и полицейские контингенты, расходов на содержание принадлежащего контингентам имущества. В этой связи в 2021 году после внедрения дополнительного модуля в системе «Умоджа» в рамках этого компонента удастся автоматизировать процессы расчетов и возмещения расходов, что сведет к минимуму риск ошибок при расчетах.

Ожидаемый прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.96 Предполагается, что эта работа будет способствовать обеспечению эффективного и действенного функционирования компонента мира и безопасности Организации Объединенных Наций, о чем будет свидетельствовать более оперативное возмещение расходов государствам-членам, которое станет возможным благодаря обработке в течение трех месяцев 5000 требований о возмещении расходов на содержание принадлежащего контингентам имущества.

Рисунок 29В.VIII

Показатель для оценки работы: число требований о возмещении расходов на содержание принадлежащего контингентам имущества и численность военного и полицейского персонала, обрабатываемых в течение 3 месяцев



Мандаты директивных органов

29В.97 Ниже перечислены все мандаты директивных органов, в соответствии с которыми будет осуществляться деятельность в рамках данного компонента.

Резолюции Генеральной Ассамблеи

67/261	Доклад Консультативной группы высокого уровня, учрежденной во исполнение резолюции 65/289 Генеральной Ассамблеи для рассмотрения вопроса о ставках возмещения расходов странам, предоставляющим войска, и других смежных вопросов	72/285	Ставки возмещения расходов странам, предоставляющим воинские и полицейские контингенты
--------	---	--------	--

Предусмотренная деятельность

29В.98 В таблице 29В.13 указана — в разбивке по категориям и подкатегориям — вся деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов и осуществление которой способствовало и, как ожидается, будет способствовать достижению поставленной цели.

Таблица 29В.13

Подпрограмма 2, компонент 2: деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2019 год	2019 год	2020 год	2021 год
	Запланированный показатель	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе групп экспертов				
Документация для заседающих органов (число документов)	—	—	2	—
1. Доклад Рабочей группы 2020 года по принадлежащему контингентам имуществу	—	—	1	—

Категория и подкатегория	2019 год	2019 год	2020 год	2021 год
	Запланированный показатель	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
2. Доклад Генерального секретаря о Рабочей группе 2020 года по принадлежащему контингентам имуществу	—	—	1	—
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	1	1	3	—
3. Заседание межправительственных органов, включая Пятый комитет и Рабочую группу по принадлежащему контингентам имуществу	1	1	3	—
В. Производство и передача знаний				
Семинары, практикумы и учебные мероприятия (число дней)	10	20	10	20
4. Учебные программы и семинары для государств-членов по различным аспектам меморандумов о взаимопонимании, политике и процедурам в отношении принадлежащего контингентам имущества, а также требованиям о выплате компенсации в связи со смертью или потерей трудоспособности	10	20	10	20
Е. Вспомогательная деятельность				
Административное обслуживание: новые и измененные меморандумы о взаимопонимании для воинских и полицейских контингентов, развернутых в полевых миссиях; обсуждение и подписание соглашений в отношении воинских и полицейских контингентов, выделенных для включения в состав сил быстрого реагирования в рамках Системы обеспечения готовности миротворческого потенциала; начисление и расчет надбавок, подлежащих выплате в связи с рисками или развертыванием вспомогательных сил и средств в полевых миссиях; оценка и расчет возмещения расходов на принадлежащее контингентам имущество для воинских и полицейских контингентов, развернутых в полевых миссиях, и расходов на содержание персонала воинских и полицейских контингентов, развернутых в полевых миссиях; выплаты по письмам-заявкам; анализ и обработка дел, связанных с выплатой компенсации в случае смерти или потери трудоспособности, для негражданских сотрудников сформированных подразделений, развернутых в полевых миссиях; расчет сумм, подлежащих вычету из общей суммы возмещения расходов на персонал в случае отсутствия или неисправности основного имущества, предоставленного в распоряжение полевых миссий; проведение сопоставительного анализа и подготовка отчетов об управлении по категориям принадлежащим контингентам имуществом и персоналом в полевых операциях для повышения эффективности использования ресурсов в этих операциях. Составление заявлений о потребностях подразделений, касающихся поддержки/материально-технического обеспечения и принадлежащего контингентам имущества.				

Подпрограмма 3 Специальные мероприятия

Цель

- 29В.99 Цель, достижению которой способствует осуществление настоящей подпрограммы, заключается в обеспечении того, чтобы обслуживаемые подразделения могли принимать меры реагирования в связи с особыми ситуациями.

Стратегия

- 29В.100 В целях содействия обеспечению того, чтобы клиенты могли реагировать на особые ситуации, в рамках подпрограммы будут расширены возможности недавно развернутых или расширенных структур Секретариата по достижению согласованного этапа создания первоначального оперативного потенциала. В рамках подпрограммы эти усилия будут осуществляться путем выявления критически важных сотрудников и ресурсов — как финансовых, так и материальных, — которые могут быть направлены на место действия, что, как ожидается, приведет к более оперативному и устойчивому использованию персонала, активов и финансовых

ресурсов, с тем чтобы структура могла как можно быстрее приступить к выполнению своего мандата. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится разработка первоначальных планов обеспечения ресурсами и планов набора персонала для Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде (МООНСХ), Координатора Организации Объединенных Наций по мерам реагирования на чрезвычайную ситуацию в связи с лихорадкой Эбола и Объединенного представительства Организации Объединенных Наций в Гаити (ОПООНГ).

- 29B.101 В рамках этой подпрограммы будет также оказано содействие выработке комплексных решений по оказанию поддержки для партнеров и будут созданы условия для закрытия и ликвидации структур после завершения предусмотренной мандатом деятельности. В рамках подпрограммы будет ускорено урегулирование нерешенных административных вопросов, оставшихся после закрытия этих подразделений, в консультации с соответствующими подразделениями, такими как Управление по правовым вопросам и Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, что, как ожидается, приведет к более своевременному решению остающихся административных вопросов, таких как просроченная дебиторская задолженность, несогласованные платежи и потенциальные претензии третьих сторон, а также споры с поставщиками. К прошлым результатам, достигнутым в этих областях, относится оказание поддержки в решении вопросов, оставшихся неурегулированными после недавнего свертывания миротворческой миссии в Гаити (Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке сектора правосудия в Гаити).
- 29B.102 Кроме того, деятельность в рамках подпрограммы будет способствовать выработке комплексных решений по оказанию поддержки для партнеров и укреплению потенциала во всех местах службы на основе подготовки всех сотрудников и руководителей по вопросам обеспечения готовности к кризисным ситуациям. Это включает разработку шаблонов кадрового планирования для отделений и руководителей и управление реестрами добровольцев, готовых оказывать поддержку в кризисных ситуациях. Кроме того, в рамках подпрограммы будут приниматься меры реагирования во время чрезвычайных ситуаций на основе задействования центров телефонной связи и сети добровольцев по оказанию поддержки в кризисных ситуациях, а также на основе подготовки отчетности, ведения дел и координации деятельности в рамках Организации и учреждений, фондов и программ. В ее рамках будут также оказываться услуги лицам, пережившим тот или иной инцидент, посредством следующих видов деятельности: оказание непрерывной поддержки сотрудникам/семьям; координация консультаций, льгот, компенсаций, размещения, коммуникации и ведения дел; и организация служб, посвященных памяти. Ожидается, что эти услуги приведут к укреплению потенциала реагирования на кризисы и повышению уровня осведомленности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относятся оказание поддержки Экономической комиссии для Африки после падения самолета компании «Эфиопиан эйрлайнз» в марте 2019 года; оказание поддержки Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии после повлекшего гибель людей нападения, совершенного в Бенгази, Ливия, в августе 2019 года; оказание поддержки Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку (МООНСИ) и канцелярии координатора-резидента в Иране после нападений на военные объекты Соединенных Штатов Америки и роста напряженности в регионе.
- 29B.103 Деятельность в рамках подпрограммы будет также способствовать выработке комплексных решений по оказанию поддержки для партнеров и координации усилий Департамента оперативной поддержки в целях более эффективного и результативного управления партнерскими отношениями, с тем чтобы максимально использовать более широкий диапазон возможностей и решений для получения оперативной поддержки от Секретариата и других внешних структур или оказания им такой поддержки. Инвестиции Департамента в укрепление вспомогательных партнерств включают двусторонних и трехсторонних партнеров, в том числе других субъектов системы Организации Объединенных Наций и правительства, а также региональные организации, такие как Африканский союз и его операции, что, как ожидается, приведет к заключению более эффективных соглашений о сотрудничестве, которые будут способствовать

планированию и разработке концепций поддержки на начальном этапе и в период расширения деятельности или кризиса. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относятся использование существующего потенциала других органов Секретариата, включая полевые миссии, для поддержки новых структур, а также использование существующего потенциала Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Йемену для поддержки недавно созданной МООНСХ или использование МООНСИ для оказания поддержки Следственной группе Организации Объединенных Наций по содействию привлечению к ответственности за преступления, совершенные ДАИШ/«Исламским государством Ирака и Леванта» (ЮНИТАД).

Сопоставление показателей выполнения программы в 2019 году с запланированным результатом

- 29В.104 Запланированный результат на 2019 год — своевременное планирование, оперативное развертывание и обеспечение функционирования полевых миссий во исполнение мандатов Совета Безопасности, о котором говорится в докладе Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» ([A/72/492/Add.2](#)), — был достигнут, о чем свидетельствует определение потребностей в материально-технических средствах, достаточных для обеспечения передовых групп и первоначально развертываемых воинских и полицейских контингентов, и доставка таких средств на место в течение 90 дней с даты утверждения мандатов Советом Безопасности, путем разработки первоначальных планов обеспечения ресурсами и планов набора персонала для МООНСХ и ОПООНГ.

Выполнение программы в 2019 году: решения в области вспомогательного обслуживания

- 29В.105 В рамках подпрограммы был составлен план комплектования кадров для каждой полевой миссии на этапах первоначального развертывания, расширения или преобразования для удовлетворения потребностей в персонале и достижения целевых показателей заполнения должностей, как это указано в заключенных миссиями договорах. С этой целью Отдел специальной деятельности разработал планы набора персонала для МООНСХ, Координатора чрезвычайной помощи Организации Объединенных Наций по мерам реагирования на чрезвычайную ситуацию в связи с лихорадкой Эбола и ОПООНГ. Кроме того, канцелярии координаторов-резидентов во всем мире были укомплектованы сотрудниками, занимающими критически важные должности (108), на основе стратегии укомплектования штатов и с использованием практики набора кандидатов из реестра. Кроме того, в рамках подпрограммы координировался и осуществлялся первоначальный набор персонала для МООНСХ, Координатора чрезвычайной помощи Организации Объединенных Наций по мерам реагирования на чрезвычайную ситуацию в связи с лихорадкой Эбола, ОПООНГ и ЮНИТАД до наращивания новыми структурами достаточного потенциала.
- 29В.106 В рамках подпрограммы оказывается поддержка структурам, сталкивающимся с критическими ситуациями, которые отрицательно сказываются на возможностях Организации Объединенных Наций. С этой целью Отдел специальной деятельности координировал оказание кризисной поддержки лицам, пострадавшим в результате падения самолета компании «Эфиопиан эйрлайнз» и взрыва бомбы в Бенгази, координировал организуемую Генеральным секретарем ежегодную службу, посвященную памяти сотрудников Организации Объединенных Наций, а также координировал и проводил многочисленные информационно-просветительские и учебные курсы по вопросам готовности к кризисам и управления в кризисных ситуациях.

Прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29B.107 Эта работа способствовала обеспечению того, чтобы клиенты могли реагировать на особые ситуации, о чем свидетельствует создание постоянного резерва сил и средств оперативного развертывания для быстрого развертывания персонала в чрезвычайных ситуациях. В настоящее время Секретариат не имеет и не использует резервы сил быстрого развертывания, за исключением Управления по координации гуманитарных вопросов, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и Отдела по оказанию помощи в проведении выборов. Постоянный резерв сил оперативного развертывания обеспечивает наличие легко мобилизуемого и заранее утвержденного резерва сотрудников Секретариата, готовых к своевременному развертыванию, и всех подразделений Секретариата, способных более эффективно реагировать на колебания рабочих потребностей, обусловленных особыми ситуациями, включая резкое увеличение объема работы на начальном этапе развертывания, на переходном этапе и при ликвидации/закрытии. В середине июня 2019 года была обнародована рамочная программа создания постоянного резерва сил оперативного развертывания, на включение в который подали заявки соискатели из всех подразделений Секретариата. В декабре 2019 года в рамках подпрограммы был завершен анализ всех кандидатов на предмет соответствия критериям приемлемости и критериям соответствия на предмет выполнения опубликованных должностных функций.

Таблица 29B.14

Показатель для оценки работы

2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год
Неприменимо	Неприменимо	Неприменимо	Неприменимо	Способность быстрого развертывания сил Подразделения обнародуют реестры для быстрого развертывания

Результаты, достижение которых запланировано на 2021 год

Результат 1: обеспечение принятия обслуживаемыми подразделениями эффективных и действенных мер реагирования на вызовы в особых ситуациях (результат, перенесенный с 2020 года)

- 29B.108 В рамках этой подпрограммы в соответствии с возложенным мандатом будет продолжена работа, связанная с оказанием поддержки новым или реорганизуемым миссиям, и будут созданы важнейшие платформы оперативной поддержки новых миссий или других структур для более оперативного развертывания передовых групп в составе новых операций для соблюдения установленных сроков в целях осуществления первоначальных операций, о чем, как ожидается, будет свидетельствовать приводимый ниже показатель для оценки работы на 2021 год. За 2020 год указан приближенный показатель для оценки работы с учетом того, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/251](#) утвердила описательную часть программы на уровне подпрограммы, состоящую исключительно из описаний целей, утвержденных Ассамблеей в ее резолюции [71/6](#), и деятельности, предусмотренной на 2020 год.

Таблица 29В.15

Показатель для оценки работы

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Неприменимо	Подразделения не используют реестры для быстрого развертывания	Подразделения обнародуют реестры для быстрого развертывания	Подразделения используют реестры для быстрого развертывания, причем 80 процентов обозначенных дополнительных должностей заполняются в течение одного месяца	<p>Концепция реестров для быстрого развертывания трансформировалась в постоянный резерв сил оперативного развертывания, обеспечивая резерв утвержденного персонала для выполнения 125 определенных функций, выполнение которых, как правило, требуется на начальном этапе, в переходный период, при закрытии или в связи с чрезвычайными ситуациями.</p> <p>Этот резерв позволит Организации в кратчайшие сроки направлять заранее утвержденный персонал для выполнения обязанностей в течение срока до 90 дней в целях удовлетворения резко возросших потребностей в подразделениях Секретариата во всем мире</p>

Результат 2: содействие выработке комплексных решений по оказанию поддержки для партнеров (новый результат)

- 29В.109 В рамках этой подпрограммы будет осуществляться контроль в отношении целого ряда специализированных и общих компонентов оперативного потенциала. Конкретные потребности различных партнеров будут удовлетворяться за счет использования специализированных кадровых ресурсов или, особенно в случае удовлетворения потребностей на начальном этапе развертывания, резко возросших потребностей и потребностей в условиях кризиса, за счет создания, по мере необходимости, временных групп с участием профильных экспертов, представляющих Управление вспомогательных операций, Управление цепей снабжения и Управление информационно-коммуникационных технологий, в целях удовлетворения неотложных

потребностей в поддержке до тех пор, пока не закончится кризис или не будут изысканы и утверждены ресурсы для удовлетворения этих потребностей на постоянной основе.

29B.110 В рамках подпрограммы будет продолжено регулирование, укрепление и достижение договоренностей с ключевыми партнерами, такими как региональные и субрегиональные организации, а также с другими структурами Организации Объединенных Наций и правительствами, включая трехсторонние партнерские соглашения, как для предоставления, так и для получения помощи в деле оказания оперативной поддержки, а также будут разрабатываться инструменты и проводиться анализ для оценки и прогнозирования факторов расходов. В ходе оперативного планирования специального мероприятия, включая оказание экстренной поддержки, партнерам может быть предоставлена дополнительная поддержка или же такая поддержка может быть получена от них. В некоторых ситуациях благодаря использованию сравнительных преимуществ партнеров Департамент оперативной поддержки и Организация Объединенных Наций могут получить возможность более оперативно, гибко и быстро удовлетворять потребности в поддержке. В ходе процесса планирования будет подготовлен портфель существующих соглашений о сотрудничестве с партнерами с четким указанием их сравнительных преимуществ. Такой подход позволит Департаменту использовать более широкий спектр решений в области поддержки, способствующих укреплению его потенциала в плане оказания эффективных и действенных вспомогательных услуг, обеспечивающих успешное выполнение мандата.

29B.111 В рамках подпрограммы будет также продолжено оказание объединенным оперативным группам по миротворческим операциям необходимой поддержки в рамках региональной структуры архитектуры мира и безопасности на гибкой основе. Тесное сотрудничество с Департаментом миротворческих операций и Департаментом по политическим вопросам и вопросам миростроительства будет способствовать повышению осведомленности Отдела специальной деятельности о текущих и возникающих проблемах в контексте полевых миссий и при необходимости позволит корректировать осуществляемую в рамках подпрограммы работу с учетом этих проблем.

Внутренняя задача и ее решение

29B.112 Задача в рамках данной подпрограммы была связана с необходимостью выработки адресных, а не общих решений, сжатыми сроками для принятия мер реагирования, необходимостью обеспечения оперативной готовности для удовлетворения непредвиденных или быстро меняющихся ситуационных потребностей, значительным, но колеблющимся объемом работы и необходимостью обеспечения согласованности между различными структурами, участвующими в оказании поддержки, что позволит устранить пробелы в знаниях там, где не имеется уже существующих решений, инструкций или опыта, и обеспечить подотчетность на основе четкого разграничения функций и обязанностей в Департаменте оперативной поддержки и в Секретариате в целом.

29B.113 В связи с этим в рамках подпрограммы будет осуществляться координация усилий Департамента оперативной поддержки по созданию важнейших оперативных платформ поддержки для новых миссий или других подразделений, в частности в том, что касается получения первоначальных оперативных данных, предварительного взаимодействия и планирования с соответствующими партнерами, детального планирования и разработки необходимого плана или концепции оперативной поддержки. В рамках подпрограммы будут использоваться договоренности с ключевыми партнерами, такими как региональные и субрегиональные организации, а также с другими субъектами Организации Объединенных Наций и правительствами, включая механизмы трехстороннего партнерства; будут предоставляться и получаться оперативная поддержка, инструменты и аналитические материалы для оценки и прогнозирования факторов затрат; и будет осуществляться координация с Департаментом миротворческих операций и Департаментом по политическим вопросам и вопросам миростроительства в отношении деятельности на местах. В рамках данной подпрограммы также ведется разработка механизма в целях обеспечения резервного потенциала для быстрого временного развертывания

вспомогательного персонала в составе экспертов Департамента оперативной поддержки и других подразделений на ограниченные периоды времени в особых ситуациях. Взаимодействие подпрограммы с партнерами будет прекращаться после передачи им ответственности с момента создания ими первоначального оперативного потенциала и обретения способности самостоятельно выполнять свои задачи. Аналогичные меры будут приниматься в случае преобразования или объединения существующих оперативных подразделений в рамках всего Секретариата.

Ожидаемый прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29В.114 Предполагается, что эта работа будет способствовать обеспечению способности клиентов реагировать на особые ситуации, о чем будет свидетельствовать тот факт, что не менее 35 процентов утвержденных должностей будет заполнено к дате начала деятельности новой миссии. Ожидается, что эти меры позволят удовлетворять неотложные потребности в поддержке до завершения кризисной ситуации или выявления или утверждения ресурсов для удовлетворения требований на постоянной основе. Что касается партнерских связей, то следует надеяться, что они укрепят потенциал Департамента оперативной поддержки в плане осуществления эффективного и действенного вспомогательного обслуживания, позволяющего успешно выполнять мандат.

Таблица 29В.16

Показатель для оценки работы

2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Неприменимо	Неприменимо	Подразделения обнародуют реестры для быстрого развертывания	Структуры используют постоянный резерв сил оперативного развертывания для укомплектования штатов в период развертывания. 80 процентов обозначенных дополнительных должностей заполняются в течение одного месяца	В случае новых миссий 35 процентов утвержденных должностей заполняются на момент начала работы структуры. В 60 процентах планов, касающихся начального этапа, оказания экстренной поддержки и кризисных ситуаций, рассматривались варианты налаживания партнерских отношений

Предусмотренная деятельность

- 29В.115 В таблице 29В.17 указана — в разбивке по категориям и подкатегориям — вся деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов и осуществление которой способствовало и, как ожидается, будет способствовать достижению поставленных целей.

Таблица 29В.17

Подпрограмма 3: деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория

Е. Вспомогательная деятельность:

Административное обслуживание: разработка для каждой полевой операции плана набора персонала на этапе первоначального развертывания, расширения или преобразования; оказание целенаправленной поддержки и обеспечение наращивания дополнительного потенциала на таких важнейших этапах, как первоначальное развертывание, переходный этап, свертывание или этап урегулирования кризиса; проведение стратегических оценок потребностей, структур и ресурсов миссий; предоставление рекомендаций на этапе свертывания деятельности и преобразования полевых операций; подготовка докладов для отслеживания меняющейся обстановки и докладов высокого уровня, посвященных возникающим потребностям и намечаемым операциям; разработка и обновление концепций оказания поддержки миссиям с учетом новых или меняющихся оперативных условий осуществления программ; заключение новых соглашений о партнерстве по оперативным вопросам с региональными и субрегиональными организациями в отношении стандартов оперативного обеспечения ресурсами для руководства работой Департамента оперативной поддержки и его подразделений-клиентов; создание финансовых моделей для прогнозирования последствий изменений в мандатах; составление планов ресурсного обеспечения для проведения новых или расширяющихся полевых операций, санкционированных Советом Безопасности. Меры реагирования на кризисы: 10 целевых учебных мероприятий для создания потенциала реагирования на кризисы, пять (5) крупных конкретных оперативных мероприятий по управлению существующими совместными механизмами поддержки и укреплению таких механизмов и/или по изучению новых механизмов поддержки с участием региональных и субрегиональных организаций, государств-членов, учреждений, фондов и программ.

Подпрограмма 4

Административное обслуживание, Нью-Йорк

Цель

- 29В.116 Цель, достижению которой способствует эта подпрограмма, заключается в обеспечении безопасной и пригодной для использования физической среды в Центральных учреждениях и на соответствующих объектах, а также в осуществлении административного, материально-технического, информационного и прочего обслуживания в поддержку эффективного функционирования Организации Объединенных Наций и информирования общественности о ее работе.

Стратегия

- 29В.117 В целях содействия созданию в Центральных учреждениях безопасной и пригодной для использования физической среды в рамках подпрограммы будет продолжена инициативная работа по эксплуатации и техническому обслуживанию зданий комплекса Центральных учреждений при одновременном использовании технологий и внедрении передовых методов эксплуатации зданий, обеспечивающих повышение эффективности, создание современной рабочей среды и оказание государствам-членам поддержки в достижении целей в области устойчивого развития. В рамках подпрограммы будет продолжено долгосрочное планирование переоборудования служебных помещений и зданий в целях удовлетворения потребностей структур в Нью-Йорке и сохранения стоимости зданий на территории комплекса. Стратегическая направленность подпрограммы будет заключаться в осуществлении, по итогам независимого обзора, проведенного в 2019 году, стратегии эксплуатации и технического обслуживания Центральных учреждений, при этом особое внимание будет уделяться проектам повышения доступности для инвалидов и поддержке усилий по обеспечению рационального природопользования. Ожидается, что результатом этой работы станет создание высокофункционального, более инклюзивного и экологичного комплекса, символизирующего идеалы Организации Объединенных Наций. К прошлым результатам, достигнутым в этих областях, относятся более

эффективная программа профилактического обслуживания, осуществляемая через систему «Умоджа» и направленная на поддержку инициативного подхода к эксплуатации зданий, расширение доступа в зал Генеральной Ассамблеи и улучшение состояния окружающей среды, например установка светодиодов и солнечных установок и сокращение количества используемых пластмассовых изделий одноразового использования.

- 29В.118 В целях содействия созданию соответствующих объектов, а также оказанию административных, материально-технических, информационных и других услуг в поддержку эффективного функционирования Организации в рамках подпрограммы будет продолжено оказание эффективных, своевременных и рентабельных услуг внутренним клиентам в Нью-Йорке в таких областях, как эксплуатация зданий, управление служебными помещениями и активами, политика в отношении официальных подарков, управление инвентарными запасами и складскими помещениями, организация поездок и перевозок, обычная и дипломатическая почта, организация мероприятий, почтовая администрация, организация общественного питания и другие коммерческие операции. В ее рамках будет также продолжено предоставление услуг по ведению архивов и документации подразделениям Секретариата во всем мире. Основное внимание в рамках подпрограммы будет уделяться отслеживанию отзывов клиентов и показателей выполнения заявок на обслуживание в сопоставлении со стандартными сроками обработки заявок, что, как ожидается, приведет к повышению степени удовлетворенности клиентов. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится достижение показателя удовлетворенности клиентов обслуживанием объектов и услугами, связанными с поездками, который составил более 90 процентов.
- 29В.119 Кроме того, в целях содействия информированию общественности о работе Организации Объединенных Наций в рамках подпрограммы будет продолжена работа по обслуживанию общественности в Нью-Йорке и во всем мире путем оказания услуг, связанных с почтовым обслуживанием, подарками, архивами и информацией, что, как ожидается, приведет к повышению осведомленности о текущей и прошлой работе Организации. К прошлым результатам, достигнутым в этой области, относится предоставление доступа к 80 процентам архивов бывшего Генерального секретаря Пан Ги Муна в онлайн-режиме, к которым исследователи и другие лица во всем мире обращаются примерно 4000 раз в год.

Сопоставление показателей выполнения программы в 2019 году с запланированным результатом

- 29В.120 Запланированный результат на 2019 год, заключающийся в обеспечении эффективного и результативного администрирования, обслуживания и эксплуатации помещений в Центральных учреждениях, о котором говорится в докладе Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» ([A/72/492/Add.2](#)), был достигнут, о чем свидетельствует тот факт, что во второй половине двухгодичного периода после проведения обзора процедур работы служб оперативной помощи и соглашений об уровне обслуживания в Центральных учреждениях 76 процентов услуг было оказано в установленные сроки, по сравнению с целевым показателем на двухгодичный период 2018–2019 годов, составляющим 75 процентов.

Выполнение программы в 2019 году: гибкое использование рабочих мест

- 29В.121 На основе знаний, накопленных в 2018 году, реализация проекта организации гибкого использования рабочих мест продолжает способствовать превращению здания Секретариата в современное рабочее пространство, повышающее производительность труда. В течение года осуществления программы реформ этот проект обеспечил повышение оперативной

эффективности и гибкости с учетом организационных изменений, утвержденных Генеральной Ассамблеей.

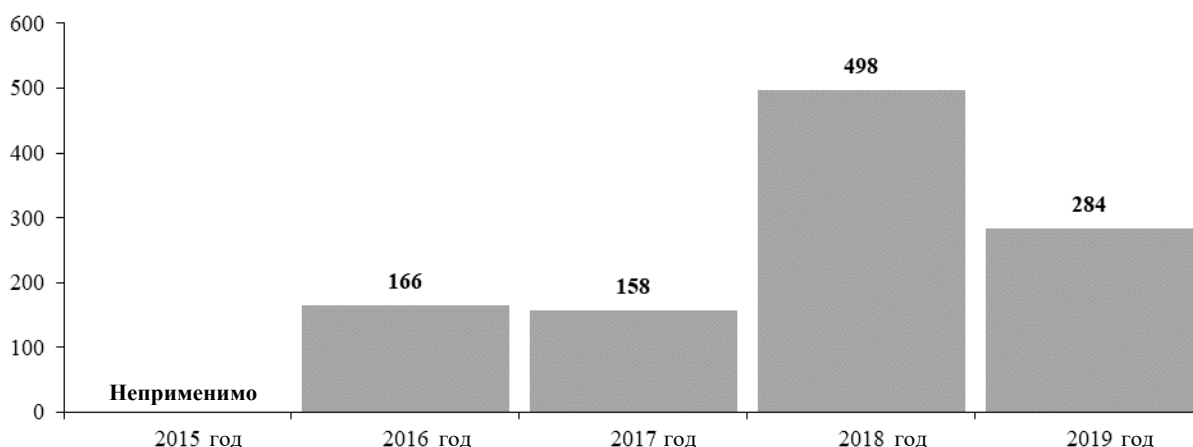
- 29B.122 В 2019 году были переоборудованы пять этажей здания Секретариата, причем четыре этажа были связаны с деятельностью, имеющей отношение к осуществлению реформы компонента мира и безопасности, а рабочие места были предназначены для совместного размещения сотрудников Департамента миротворческих операций и Департамента по политическим вопросам и вопросам миростроительства. Кроме того, благодаря этому проекту сотрудники Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, Департамента оперативной поддержки и Управления информационно-коммуникационных технологий смогли переехать в свои соответствующие помещения в рамках новой структуры уже в январе 2019 года после проведения реформы в области управления. Ранее эти помещения были переоборудованы в соответствии с концепцией организации гибкого рабочего пространства и поэтому требовали лишь незначительных корректировок.

Прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29B.123 Эта работа способствовала созданию безопасной и пригодной для использования физической среды в Центральных учреждениях и на соответствующих объектах, о чем свидетельствует увеличение вместимости рабочих помещений, в которых могут быть дополнительно размещены 284 человека. Осуществление проекта организации гибких рабочих мест позволило удовлетворить новые потребности в служебных помещениях, например потребности Управления по координации деятельности в целях развития, одновременно сократив площадь арендуемых Секретариатом в Нью-Йорке объектов. К другим существенным преимуществам относится повышение степени общей удовлетворенности сотрудников, занимающих гибкие рабочие места, по сравнению с показателями удовлетворенности, которые были отмечены в отношении условий работы до осуществления проекта, а также сокращение экологического следа всех объектов, находящихся в ведении подпрограммы.

Рисунок 29B.IX

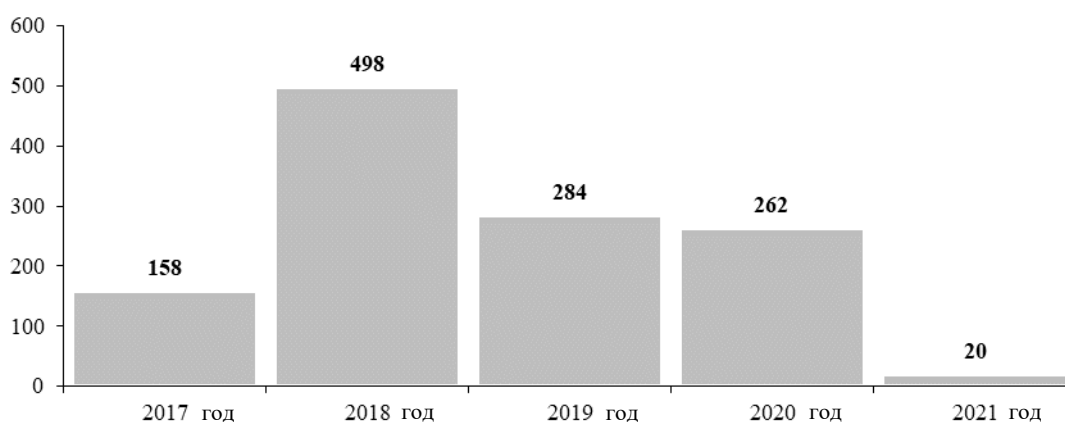
Показатель для оценки работы: дополнительное число людей, размещенных в соответствии с концепцией гибких рабочих мест



Результаты, достижение которых запланировано на 2021 год**Результат 1: преобразование Секретариата посредством осуществления стратегии гибкого использования рабочих мест (результат, перенесенный с 2020 года)**

- 29В.124 В рамках этой подпрограммы в соответствии с возложенным мандатом будет продолжена работа, связанная с проектом организации гибких рабочих мест, и будет проводиться оценка конкретных потребностей департаментов, затронутых организационными изменениями. Проект организации гибких рабочих мест планируется завершить в 2020 году, однако этот подход будет в максимально возможной степени учитываться при переоборудовании служебных помещений во всех зданиях, принадлежащих Организации Объединенных Наций и арендуемых ею, о чем, как ожидается, будет свидетельствовать приводимый ниже показатель для оценки работы на 2021 год. За 2020 год указан приближенный показатель для оценки работы с учетом того, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/251](#) утвердила описательную часть программы на уровне подпрограмм, состоящую исключительно из описаний целей, утвержденных Ассамблеей в ее резолюции [71/6](#), и деятельности, предусмотренной на 2020 год.

Рисунок 29В.Х

Показатель для оценки работы: увеличение числа гибко используемых рабочих мест**Результат 2: обеспечение инклюзивной среды в Секретариате посредством повышения доступности для инвалидов (новый результат)**

- 29В.125 В рамках этой подпрограммы ведется работа по повышению доступности комплекса Центральных учреждений в целях содействия интеграции инвалидов в работу Организации Объединенных Наций. В целях обеспечения более строгого соблюдения соответствующих стандартов в зданиях разрабатывается программа повышения доступности на основе рекомендаций Руководящего комитета по вопросам доступности, а также результатов обсуждений с Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению и государствами-членами по вопросу о модернизации конференционных помещений и на основе результатов обзора доступности помещений, проведенного консультантом в августе 2018 года, а также на основе отзывов пользователей, получаемых в результате продолжающегося онлайн-обследования, доклада Объединенной инспекционной группы о расширении доступной среды для инвалидов на конференциях и совещаниях системы Организации Объединенных Наций ([JIU/REP/2018/6](#)) и исследования, проведенного в декабре 2018 года Специальным докладчиком по вопросу о правах инвалидов и озаглавленного «Укрепление системы: основы для повышения доступности Организации Объединенных Наций с учетом интересов инвалидов».

Внутренняя задача и ее решение

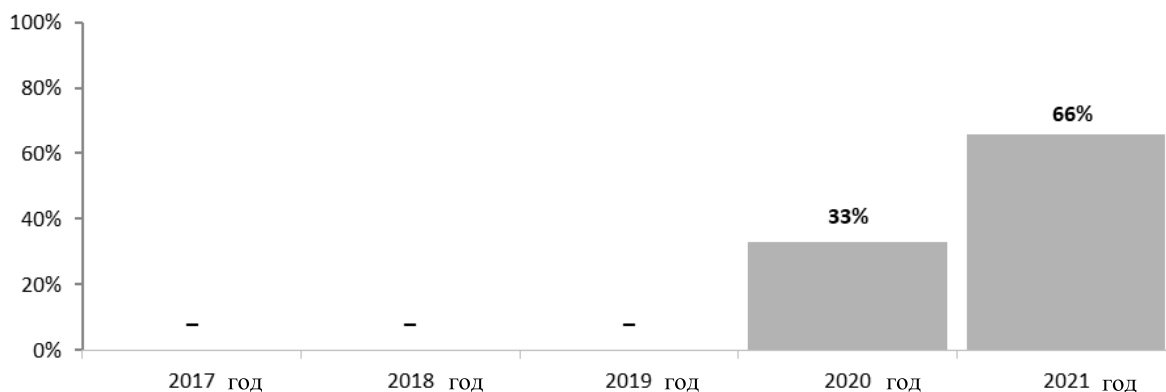
- 29B.126 Задача в рамках данной подпрограммы заключалась в том, чтобы реализовать проекты, связанные с улучшением доступности, одновременно сведя к минимуму перебои в работе конференций и совещаний. В этой связи в рамках данной подпрограммы будет разработана программа обеспечения доступности в Центральных учреждениях, предусматривающая поэтапный подход к удовлетворению требований, содержащихся в самой последней версии действующих стандартов доступности.

Ожидаемый прогресс в достижении указанной цели и показатель для оценки работы

- 29B.127 Предполагается, что эта работа будет способствовать созданию в Центральных учреждениях безопасной и пригодной для использования физической среды, о чем будет свидетельствовать 66-процентный показатель осуществления программы обеспечения доступности, направленной на повышение доступности комплекса для инвалидов. Это будет оцениваться на основе соответствия более высоким требованиям, предусмотренным в последних действующих стандартах доступности, превосходящих те, которые действовали на момент осуществления генерального плана капитального ремонта.

Рисунок 29B.XI

Показатель для оценки работы: степень реализации программы обеспечения доступности



Мандаты директивных органов

- 29B.128 Ниже перечислены все мандаты директивных органов, в соответствии с которыми будет осуществляться деятельность в рамках данной подпрограммы.

Резолюции Генеральной Ассамблеи

67/254	Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов	A/72/219	Охрана глобального климата в интересах нынешнего и будущих поколений человечества
68/247	Специальные вопросы, связанные с предлагаемым бюджетом по программам на двухгодичный период 2014–2015 годов	72/262 A-B	Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов
69/274 A-B	Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2014–2015 годов	73/279 A	Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов
71/272	Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов	74/263	Специальные вопросы, связанные с предлагаемым бюджетом по программам на 2020 год

74/267 Расширение членского состава Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам: поправка к правилу 155 правил процедуры Генеральной Ассамблеи

Предусмотренная деятельность

29В.129 В таблице 29В.18 указана — в разбивке по категориям и подкатегориям — вся деятельность, которая предусмотрена на период 2019–2021 годов и осуществление которой способствовало и, как ожидается, будет способствовать достижению поставленной цели.

Таблица 29В.18

Подпрограмма 4: деятельность, предусмотренная на период 2019–2021 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория

Д. Деятельность в области коммуникации

Внешние связи и связи со средствами массовой информации: информационные услуги и услуги по организации приема посетителей, делегатов и общественности, в том числе ответы на приблизительно 30 000 запросов о текущей и прошлой работе Организации Объединенных Наций.

Библиотечное обслуживание: оказание всем управлениям, департаментам и специальным политическим миссиям услуг по ведению архивов и документации и информационному обеспечению в целях сохранения институциональных знаний Организации. Проведение оценок ведения документации подразделениями Секретариата во всем мире.

Е. Вспомогательная деятельность

Административное обслуживание: обработка требований о возмещении федеральных налогов, налогов штатов и муниципальных налогов для приблизительно 3400 сотрудников, являющихся налогоплательщиками США.

Материально-техническое обслуживание: эксплуатация, техническое обслуживание и переоборудование принадлежащих Организации и арендуемых ею помещений площадью 1 825 000 кв. футов; предоставление нью-йоркским структурам услуг по управлению объектами, помещениями, активами и подарками; ежегодная организация примерно 2000 специальных, крупных и прочих мероприятий, включая мероприятия высокого уровня; складские услуги и организация поездок; ежегодное рассмотрение и обработка приблизительно 30 250 поездок и 37 500 проездных документов и заявок на визы.

Услуги, связанные с корреспонденцией и обработкой документации: обработка приблизительно 900 000 почтовых, курьерских и дипломатических отправок и предоставление услуг курьеров для вывоза и доставки приблизительно 800 000 почтовых отправок.

В. Предлагаемые потребности в ресурсах, связанные и не связанные с должностями, на 2021 год

Общий обзор

29В.130 Информация о предлагаемом объеме ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год, в том числе с указанием в надлежащих случаях изменений в объеме ресурсов в разбивке по определяющим факторам, приводится в таблицах 29В.19–29В.21.

Таблица 29В.19

Финансовые ресурсы в разбивке по основным статьям расходов

(В тыс. долл. США)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения					Смета на 2021 год (до пересчета)	Сумма пересчета	Смета на 2021 год (после пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Итого	В процентах			
Расходы, связанные с должностями	35 003,7	36 651,4	—	—	70,8	70,8	0,2	36 722,2	842,6	37 564,8
Прочие расходы по персоналу	4 353,2	4 044,7	(533,9)	—	—	(533,9)	(13,2)	3 510,8	74,0	3 510,8
Представительские расходы	—	5,4	—	—	—	—	—	5,4	0,1	5,5
Консультанты	120,0	217,1	—	—	—	—	—	217,1	4,1	221,2
Эксперты	12,1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Поездки персонала	121,2	442,3	—	—	(83,2)	(83,2)	(18,8)	359,1	6,9	366,0
Услуги подряда	1 186,4	4 410,1	(116,6)	—	154,3	37,7	0,9	4 447,8	84,7	4 532,5
Общие оперативные расходы	47 865,1	40 020,0	(401,1)	100,7	(45,6)	(346,0)	(0,9)	39 674,0	753,5	40 427,5
Принадлежности и материалы	512,2	883,6	—	—	(36,3)	(36,3)	(4,1)	847,3	15,9	863,2
Мебель и оборудование	1 358,8	2 681,4	(2 221,2)	25,0	—	(2 196,2)	(81,9)	485,2	9,0	494,2
Переоборудование помещений	455,5	3 523,1	(3 523,1)	—	—	(3 523,1)	(100,0)	—	—	—
Стипендии, субсидии и взносы	36,8	146,5	—	—	(60,0)	(60,0)	(41,0)	86,5	1,6	88,1
Всего	91 024,9	93 025,6	(6 795,9)	125,7	—	(6 670,2)	(7,2)	86 355,4	1 792,4	88 147,8

Таблица 29В.20

Кадровые изменения^a

	Число должностей	Уровень
Утвержденные должности на 2020 год	354	1 ЗГС, 2 ПГС, 5 Д-2, 6 Д-1, 11 С-5, 16 С-4, 12 С-3, 12 С-2, 10 ОО (ВР), 184 ОО (ПР) и 95 Р
Реклассифицируемые должности	—	4 ОО (ВР), (4) ОО (ПР) в рамках подпрограммы 4 и вспомогательного обслуживания по программе
Предлагаемые должности на 2021 год	354	1 ЗГС, 2 ПГС, 5 Д-2, 6 Д-1, 11 С-5, 16 С-4, 12 С-3, 12 С-2, 14 ОО (ВР), 180 ОО (ПР) и 95 Р

^a Подробное обоснование кадровых изменений дается в приложении II.

Примечание: в таблицах и на рисунках используются следующие сокращения: ПГС — помощник Генерального секретаря; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды); РБ — регулярный бюджет; КР — категория рабочих; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ВБ — внебюджетные ресурсы.

Таблица 29В.21
Кадровые ресурсы

Категория	Утвержденная численность на 2020 год	Изменения				Предлагаемая численность на 2021 год
		Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Итого	
Категория специалистов и выше						
ЗГС	1	—	—	—	—	1
ПГС	2	—	—	—	—	2
Д-2	5	—	—	—	—	5
Д-1	6	—	—	—	—	6
С-5	11	—	—	—	—	11
С-4	16	—	—	—	—	16
С-3	12	—	—	—	—	12
С-2/1	12	—	—	—	—	12
Итого	65	—	—	—	—	65
Категория общего обслуживания						
Высший разряд	10	—	—	4	4	14
Прочие разряды	184	—	—	(4)	(4)	180
Итого	194	—	—	—	—	194
Прочие категории						
КР	95	—	—	—	—	95
Итого	95	—	—	—	—	95
Всего	354	—	—	—	—	354

29В.131 Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2021 год объема ресурсов приводится ниже в таблицах 29В.22–29В.24 и на рисунке 29В.XII.

29В.132 Как явствует из таблиц 29В.22 (1) и 29В.23 (1) ниже, предлагаемый на 2021 год общий объем ресурсов составляет 86 355 400 долл. США до пересчета, что на 6 670 200 долл. США (или 7,2 процента) в чистом выражении меньше суммы ассигнований на 2020 год. Изменения в объеме ресурсов объясняются следующими тремя факторами: а) техническими корректировками; б) новыми или расширенными мандатами; и с) прочими изменениями в объеме ресурсов. Предлагаемый объем ресурсов позволяет обеспечить полное, эффективное и результативное выполнение мандатов.

Таблица 29B.22

Изменения в объеме финансовых ресурсов в разбивке по компонентам и подпрограммам

(В тыс. долл. США)

1) Регулярный бюджет

	Расходы за 2019 год	Ассигнова- ния на 2020 год	Изменения				В про- центах	Итого до пересчета	Сумма пере- счета	Смета на 2021 год (после пе- ресчета)
			Техниче- ские кор- ректи- ровки	Новые/ расши- ренные мандаты	Прочее	Итого				
А. Руководство и управление	1 677,7	1 767,0	—	—	—	—	—	1 767,0	53,9	1 820,9
В. Программа работы										
1. Вспомогательные опе- рации										
Компонент 1: кадровая поддержка	2 713,7	2 612,6	—	—	—	—	—	2 612,6	71,4	2 684,0
Компонент 2: укрепле- ние потенциала и опе- ративная подготовка	2 891,5	5 490,5	—	—	—	—	—	5 490,5	108,6	5 599,1
Компонент 3: управле- ние медицинским об- служиванием, техника безопасности и гигиена труда	3 004,4	3 237,2	—	—	—	—	—	3 237,2	83,9	3 321,1
Итого, подпрограмма 1	8 609,6	11 340,3	—	—	—	—	—	11 340,3	263,9	11 604,2
2. Управление цепью снабжения										
Компонент 1: управле- ние цепью комплекс- ного снабжения	3 761,8	4 368,0	—	—	—	—	—	4 368,0	111,6	4 479,6
Компонент 2: под- держка военного и по- лицейского потенциала	233,7	297,4	—	—	—	—	—	297,4	7,1	304,5
Итого, подпрограмма 2	3 995,5	4 665,4	—	—	—	—	—	4 665,4	118,7	4 784,1
3. Специальные меропри- ятия	911,6	1 159,2	—	—	—	—	—	1 159,2	34,3	1 193,5
4. Административное об- служивание, Нью-Йорк	74 306,1	71 391,3 (6 795,9)	—	125,7	(17,7)	(6 687,9)	(9,4)	64 703,4	1 264,2	65 967,6
Итого, В	87 822,8	88 556,2 (6 795,9)	—	125,7	(17,7)	(6 687,9)	(7,6)	81 868,3	1 681,1	83 549,4
С. Вспомогательное обслужи- вание по программе	1 524,4	2 702,4	—	—	17,7	17,7	0,7	2 720,1	57,4	2 777,5
Итого, 1	91 024,9	93 025,6 (6 795,9)	—	125,7	—	(6 670,2)	(7,2)	86 355,4	1 792,4	88 147,8

2) Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов

	Расходы за 2019 год	Смета на 2020 год	Смета на 2021 год
А. Руководство и управление	6 321,5	6 258,1	6 703,0
В. Программа работы			
1. Вспомогательные операции			
Компонент 1: кадровая поддержка	13 638,3	12 738,0	13 963,1
Компонент 2: укрепление потенциала и оперативная подготовка	4 468,9	4 794,9	5 073,7
Компонент 3: управление медицинским обслуживанием, техника безопасности и гигиена труда	2 990,9	2 923,9	3 377,0
2. Управление цепью снабжения			
Компонент 1: управление цепью комплексного снабжения	31 711,7	31 957,3	33 475,5
Компонент 2: поддержка военного и полицейского потенциала	8 768,2	10 855,1	14 082,3
3. Специальные мероприятия	7 337,5	8 278,7	8 722,1
4. Административное обслуживание, Нью-Йорк	21 652,3	22 372,7	24 184,5
Итого, В	90 567,8	93 920,6	102 878,2
С. Вспомогательное обслуживание по программе	2 736,1	2 211,7	2 319,3
Итого, 2	99 625,4	102 390,4	111 900,5

3) Внебюджетные ресурсы

	Расходы за 2019 год	Смета на 2020 год	Смета на 2021 год
А. Руководство и управление	—	—	—
В. Программа работы			
1. Вспомогательные операции			
Компонент 1: кадровая поддержка	420,5	584,3	584,3
Компонент 2: укрепление потенциала и оперативная подготовка	553,9	1 114,5	870,7

Часть VIII Общее вспомогательное обслуживание

	Расходы за 2019 год	Смета на 2020 год	Смета на 2021 год
Компонент 3: управление медицинским обслуживанием, техника безопасности и гигиена труда	3 231,6	3 861,0	3 797,0
2. Управление цепью снабжения			
Компонент 1: управление цепью комплексного снабжения	816,1	1 406,6	890,1
Компонент 2: поддержка военного и полицейского потенциала	—	—	—
3. Специальные мероприятия	3 426,4	7 284,6	9 471,0
4. Административное обслуживание, Нью-Йорк	97 401,4	33 387,8	37 582,3
Итого, В	105 849,9	47 638,8	53 195,4
С. Вспомогательное обслуживание по программе	1 502,2	1 079,6	1 079,7
Итого, 3	107 352,1	48 718,4	54 275,1
Всего	298 002,4	244 134,4	254 323,4

Таблица 29В.23

Изменение числа должностей в разбивке по компонентам и подпрограммам

1) Регулярный бюджет

	Утвержденная численность на 2020 год	Кадровые изменения				Предлагае- мая числен- ность на 2021 год
		Технические корректировки	Новые/ расши- ренные мандаты	Прочее	Итого	
А. Руководство и управление	8	—	—	—	—	8
В. Программа работы						
1. Оперативная поддержка						
Компонент 1: кадровая поддержка	19	—	—	—	—	19
Компонент 2: укрепление потенциала и оперативная подготовка	4	—	—	—	—	4
Компонент 3: управление медицинским обслуживанием, техника безопасности и гигиена труда	16	—	—	—	—	16
2. Управление цепью снабжения						
Компонент 1: управление цепью комплексного снабжения	36	—	—	—	—	36
Компонент 2: поддержка военного и полицейского потенциала	3	—	—	—	—	3
3. Специальные мероприятия	4	—	—	—	—	4

	Утвержденная численность на 2020 год	Кадровые изменения				Предлагае- мая числен- ность на 2021 год
		Технические корректировки	Новые/ расши- ренные мандаты	Прочее	Итого	
4. Административное обслуживание, Нью-Йорк	238	—	—	—	—	238
Итого, В	320	—	—	—	—	320
С. Вспомогательное обслуживание по программе	26	—	—	—	—	26
Итого, 1	354	—	—	—	—	354

2) Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов

	Смета на 2020 год	Смета на 2021 год
А. Руководство и управление	36	36
В. Программа работы		
1. Оперативная поддержка		
Компонент 1: кадровая поддержка	85	85
Компонент 2: укрепление потенциала и оперативная подготовка	34	33
Компонент 3: управление медицинским обслуживанием, техника безопасности и гигиена труда	18	19
2. Управление цепью снабжения		
Компонент 1: управление цепью комплексного снабжения	170	168
Компонент 2: поддержка военного и полицейского потенциала	40	41
3. Специальные мероприятия	48	47
4. Административное обслуживание, Нью-Йорк	8	8
Итого, В	403	401
С. Вспомогательное обслуживание по программе	15	15
Итого, 2	454	452

3) Внебюджетные ресурсы

	Смета на 2020 год	Смета на 2021 год
А. Руководство и управление	—	—
В. Программа работы		
1. Оперативная поддержка		
Компонент 1: кадровая поддержка	2	2
Компонент 2: укрепление потенциала и оперативная подготовка	1	1
Компонент 3: управление медицинским обслуживанием, техника безопасности и гигиена труда	12	12
2. Управление цепью снабжения		

Часть VIII Общее вспомогательное обслуживание

	Смета на 2020 год	Смета на 2021 год
Компонент 1: управление цепью комплексного снабжения	5	5
Компонент 2: поддержка военного и полицейского потенциала	—	—
3. Специальные мероприятия	11	11
4. Административное обслуживание, Нью-Йорк	33	35
Итого, В	64	66
С. Вспомогательное обслуживание по программе	6	6
Итого, 3	70	72
Всего	878	878

Таблица 29В.24

Изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей в разбивке по основным категориям

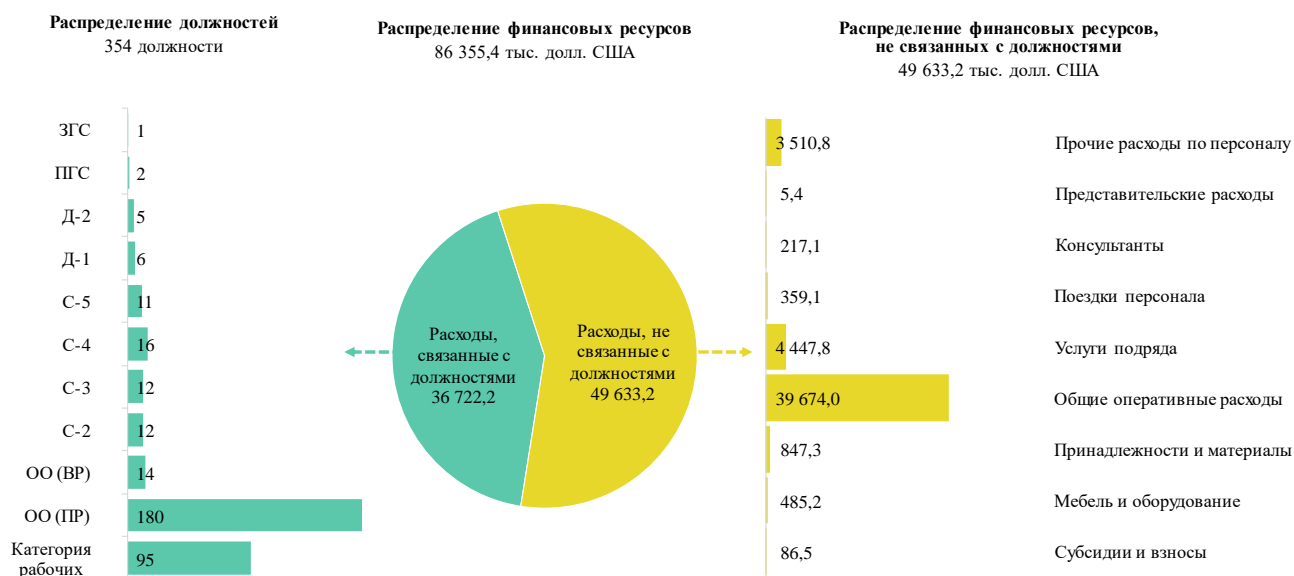
(В тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее				
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов									
Расходы, связанные с долж- ностями	35 003,7	36 651,4	—	—	70,8	70,8	0,2	36 722,2	
Расходы, не связанные с должностями	56 021,2	56 374,2	(6 795,9)	125,7	(70,8)	(6 741,0)	(12,0)	49 633,2	
Всего	91 024,9	93 025,6	(6 795,9)	125,7	—	(6 670,2)	(7,2)	86 355,4	
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям									
Категория специалистов и выше		65	—	—	—	—	—	65	
Категория общего обслужи- вания и смежные категории		289	—	—	—	—	—	289	
Всего		354	—	—	—	—	—	354	

Рисунок 29В.XII

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)

**Анализ разницы на уровне компонентов и подпрограмм****Изменения в общем объеме ресурсов****Технические корректировки**

- 29В.133 Как показано в таблице 29В.22 (1) выше, изменения в объеме ресурсов в рамках подпрограммы 4 «Административное обслуживание, Нью-Йорк» отражают уменьшение сметы на 6 795 900 долл. США по линии не связанных с должностями ресурсов в связи с исключением единовременных ассигнований в 2020 году для осуществления стратегий гибкого использования рабочих мест в здании Секретариата. Хотя Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/263](#) просила Генерального секретаря обеспечить завершение проекта создания гибкого рабочего пространства в третьем квартале 2020 года, осуществление этого проекта пришлось приостановить с середины марта 2020 года из-за вспышки коронавирусной инфекции COVID-19, в связи с чем он будет завершен с опозданием: по текущим прогнозам, в 2021 году. Информация о соответствующих финансовых последствиях будет представлена в будущем докладе Генерального секретаря о ходе осуществления проекта.

Новые и расширенные мандаты

- 29В.134 Как показано в таблице 29В.22 (1) выше, изменения в объеме ресурсов включают увеличение сметы на 125 700 долл. США по подпрограмме 4 «Административное обслуживание, Нью-Йорк» в связи с единовременными расходами на переоборудование имеющихся служебных помещений Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и его секретариата в целях обеспечения потребностей дополнительных членов Консультативного комитета и дополнительного персонала секретариата Комитета в соответствии с резолюцией [74/267](#) Генеральной Ассамблеи о расширении членского состава Консультативного комитета.

Прочие изменения

29B.135 Как показано в таблице 29B.22 (1) выше, изменения в объеме ресурсов включают следующее перераспределение средств между подпрограммой 4 и компонентом «Вспомогательное обслуживание», которое не влечет за собой дополнительных расходов:

- а) **подпрограмма 4 «Административное обслуживание, Нью-Йорк»:** изменения в объеме ресурсов включают чистое уменьшение сметы на 17 700 долл. США, что объясняется нижеследующим:
 - i) увеличение сметы на 53 100 долл. США по статье «Должности» в связи с предлагаемой реклассификацией в сторону повышения трех должностей помощников по эксплуатации помещений (категория общего обслуживания (прочие разряды)) в должности старших помощников по эксплуатации помещений (категория общего обслуживания (высший разряд)) в Группе по специальным мероприятиям с учетом сложности функций, которые должны выполняться сотрудниками, занимающими эти должности, и соответствующего уровня ответственности, как это поясняется далее в приложении II;
 - ii) уменьшение сметы на 70 800 долл. США по статьям «Общие оперативные расходы» (34 500 долл. США) и «Принадлежности и материалы» (36 300 долл. США), не связанным с должностями, с учетом динамики расходов в последнее время;
- б) **вспомогательное обслуживание по программе:** изменения в объеме ресурсов отражают чистое увеличение сметы на 17 700 долл. США по категории «Должности» в связи с предлагаемой реклассификацией в сторону повышения должности помощника по людским ресурсам (категория общего обслуживания (прочие разряды)), а именно в должность старшего помощника по людским ресурсам (категория общего обслуживания (высший разряд)) в Административной канцелярии Департамента с учетом сложности функций, которые должны выполняться сотрудниками, занимающими эти должности, и соответствующего уровня ответственности, как об этом подробнее говорится в приложении II.

Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы

29B.136 Как показано в таблицах 29B.22 (2) и 29B.23 (2) выше, Департамент получает по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, включая штатные и внештатные должности и оперативные ресурсы в целях осуществления надежного, слаженного и устойчивого вспомогательного обслуживания на местах по всему миру. На 2021 год прогнозируемый объем прочих ресурсов, формируемых за счет начисленных взносов, составляет 111 900 500 долл. США, включая 452 должности. Увеличение в чистом выражении на 9 510 100 долл. США по сравнению со сметой на 2020 год обусловлено главным образом обработкой требований о возмещении расходов в связи с посттравматическими расстройствами, обновлением стандартных ставок окладов, созданием дополнительных предлагаемых временных должностей, а также расходами на помещения и объекты инфраструктуры, что отражено в бюджете вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2020 года по 30 июня 2021 года ([A/74/743](#)).

29B.137 Как показано в таблицах 29B.22 (3) и 29B.23 (3) выше, Департамент получает внебюджетные взносы как в денежной, так в натуральной формах, которые дополняют ресурсы регулярного бюджета и содействуют выполнению его мандатов. В 2021 году ожидается поступление прогнозируемых внебюджетных ресурсов (взносы в денежной форме) в размере 54 275 100 долл. США, включая 72 должности, для оказания поддержки и услуг учреждениям, фондам и программам в области людских ресурсов, наращивания потенциала и управления системой медицинского обслуживания (квалификационные экзамены по иностранному языку, программа обучения языкам и коммуникативным навыкам, проведение специальных экзаменов, медицинские консультации, медицинское консультирование в связи с поездками, иммунизация и

другие медико-административные вопросы, касающиеся, например, медицинских освидетельствований, подтверждения отпусков по болезни, медицинской эвакуации). Внебюджетные ресурсы составляют 21,3 процента от общего объема ресурсов, выделяемых этому Департаменту. Увеличение сметы на 5 556 700 долл. США по сравнению со сметой на 2020 год объясняется главным образом увеличением числа и расширением охвата инженерно-технических и медицинских курсов, организуемых в рамках проекта трехстороннего партнерства, и увеличением числа внебюджетных должностей с 70 до 72. Внебюджетные ресурсы используются также для оказания поддержки обслуживаемым подразделениям, финансируемым из внебюджетных источников, по вопросам, касающимся эксплуатации зданий и служебных помещений, организации поездок и перевозок, а также дипломатической почты и почтовых услуг, а также для оказания поддержки в оформлении расчетных налогов, федеральных налогов и налогов штатов для граждан и жителей Соединенных Штатов, работающих в учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций.

- 29В.138 Департамент также финансируется за счет внебюджетных ресурсов в натуральной форме, которые предназначаются для осуществления трехстороннего партнерского проекта в целях разработки модели наращивания потенциала, предназначенной для осуществления подготовки военного и полицейского персонала по вопросам обеспечения вспомогательных сил и средств для операций по поддержанию мира, в рамках сотрудничества между государствами-членами, обладающими опытом и ресурсами, странами, предоставляющими войска, и Секретариатом.

Руководство и управление

- 29В.139 В состав канцелярии заместителя Генерального секретаря входят личная канцелярия, Группа стратегической поддержки, Секция оценки результатов работы и анализа, Секция по выполнению рекомендаций ревизоров и комиссий по расследованию и Секция охраны окружающей среды.
- 29В.140 Заместитель Генерального секретаря по оперативной поддержке отвечает за общее руководство, надзор и управление деятельностью Департамента по осуществлению его мандатов и утвержденной программы работы. Занимающее эту должность лицо является сопредседателем Управленческого совета обслуживаемых структур совместно с заместителем Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления, и ему оказывают содействие помощник Генерального секретаря по вспомогательным операциям и помощник Генерального секретаря по управлению цепями снабжения.
- 29В.141 Помощник Генерального секретаря по вспомогательным операциям обеспечивает руководство и управление в целях оказания поддержки клиентам во всем Секретариате путем предоставления руководящих указаний и консультативных услуг при осуществлении ими своих полномочий для успешного выполнения мандатов и повышения эффективности оперативных процессов в областях, касающихся людских ресурсов, управления медицинским обслуживанием и охраны труда.
- 29В.142 Помощник Генерального секретаря по управлению цепями снабжения отвечает за всю деятельность Управления цепей снабжения и за осуществляемое им руководство и управление. Помощник Генерального секретаря обеспечивает руководство и управление по вопросам, касающимся осуществления и координации деятельности организационных подразделений, которые в своей совокупности образуют комплексную цепь снабжения Организации и обеспечивают поддержку для военного и полицейского потенциала.
- 29В.143 В соответствии с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в частности с задачей 12.6 целей в области устойчивого развития, в которой организациям рекомендуется включать информацию о рациональном использовании ресурсов в свои регулярные отчеты, и в соответствии с общим мандатом, изложенным в пункте 19 резолюции [72/219](#) Генеральной Ассамблеи, Департамент внедряет практику рационального природопользования в свою деятельность. В 2021 году деятельность и непрестанные усилия Департамента будут

основываться на отзывах наших клиентов и на данных; Департамент будет последовательно повышать эффективность своей работы, используя результаты анализа соответствующих данных для принятия обоснованных решений и представления отчетности, и поддерживать использование как инновационных, так и проверенных технологий для эффективного обслуживания наших сотрудников и получателей помощи.

29B.144 Информация о соблюдении правил в отношении своевременного представления документации и предварительного бронирования авиабилетов приводится в таблице 29B.25 ниже. Департамент принял меры по повышению показателя соблюдения правил путем анализа информации о соблюдении правил, касающихся поездок, и доведения такой информации до сведения Группы старших руководителей каждые 15 дней.

29B.145 Один из выявленных недостатков заключался в том, что удостоверяющему сотруднику не направлялось уведомления о заявлении на поездку, ожидающем рассмотрения. Для устранения этого пробела в рамках всего Секретариата было начато осуществление экспериментальной программы по автоматическому уведомлению соответствующих сотрудников по электронной почте о том, что им следует рассмотреть и утвердить нерассмотренные заявления на поездки в рамках делегированных им полномочий. Автоматические уведомления включали информацию о номере заявления на поездку, имени и фамилии лица, планирующего ее совершить, дате начала поездки и днях, оставшихся до ее утверждения.

Таблица 29B.25

Показатели соблюдения правил

(В процентах)

	Запланированный показатель на 2019 год	Фактический показатель за 2019 год	Запланированный показатель на 2020 год	Запланированный показатель на 2021 год
Своевременное представление документации	100	100	100	100
Авиабилеты, приобретенные не менее чем за 2 недели до начала поездки	100	57	100	100

29B.146 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 1 767 000 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с суммой ассигнований на 2020 год. Дополнительная информация представлена ниже в таблице 29B.26 и на рисунке 29B.XIII.

Таблица 29B.26

Руководство и управление: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(В тыс. долл. США/число должностей)

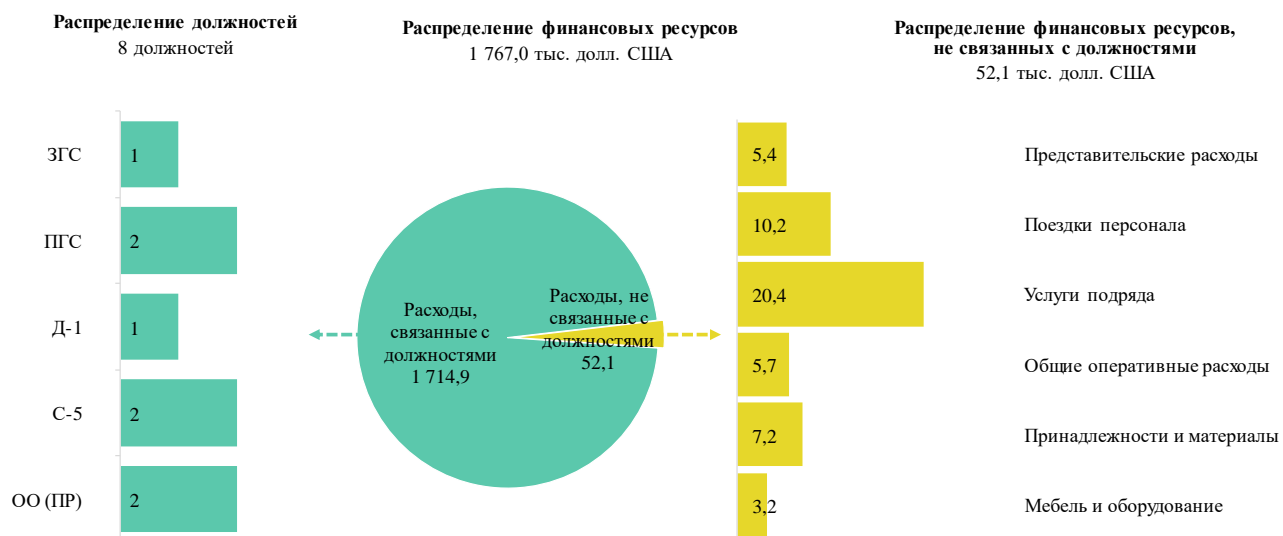
	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)	
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее					
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов										
Расходы, связанные с долж- ностями	1 639,6	1 714,9	—	—	—	—	—	—	1 714,9	
Расходы, не связанные с должностями	38,1	52,1	—	—	—	—	—	—	52,1	
Всего	1 677,7	1 767,0	—	—	—	—	—	—	1 767,0	

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)	
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее					
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям										
Категория специалистов и выше		6	—	—	—		—	—		6
Категория общего обслужива- ния и смежные категории		2	—	—	—		—	—		2
Всего		8	—	—	—		—	—		8

Рисунок 29В.XIII

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Программа работы

29В.147 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 81 868 300 долл. США, что на 6 687 900 долл. США в чистом выражении меньше суммы ассигнований на 2020 год. Предлагаемое уменьшение сметы на 6 687 900 долл. США объясняется в пунктах 29В.177, 29В.178 и 29В.179. Распределение ресурсов по подпрограммам показано на рисунке 29В.XIV ниже.

Рисунок 29В.XIV

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов по подпрограммам

(В млн долл. США)



**Подпрограмма 1
Вспомогательные операции**

**Компонент 1
Кадровая поддержка**

29В.148 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 2 612 600 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с суммой ассигнований на 2020 год. Дополнительная информация представлена ниже в таблице 29В.27 и на рисунке 29В.XV.

Таблица 29В.27

Подпрограмма 1, компонент 1: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(В тыс. долл. США/число должностей)

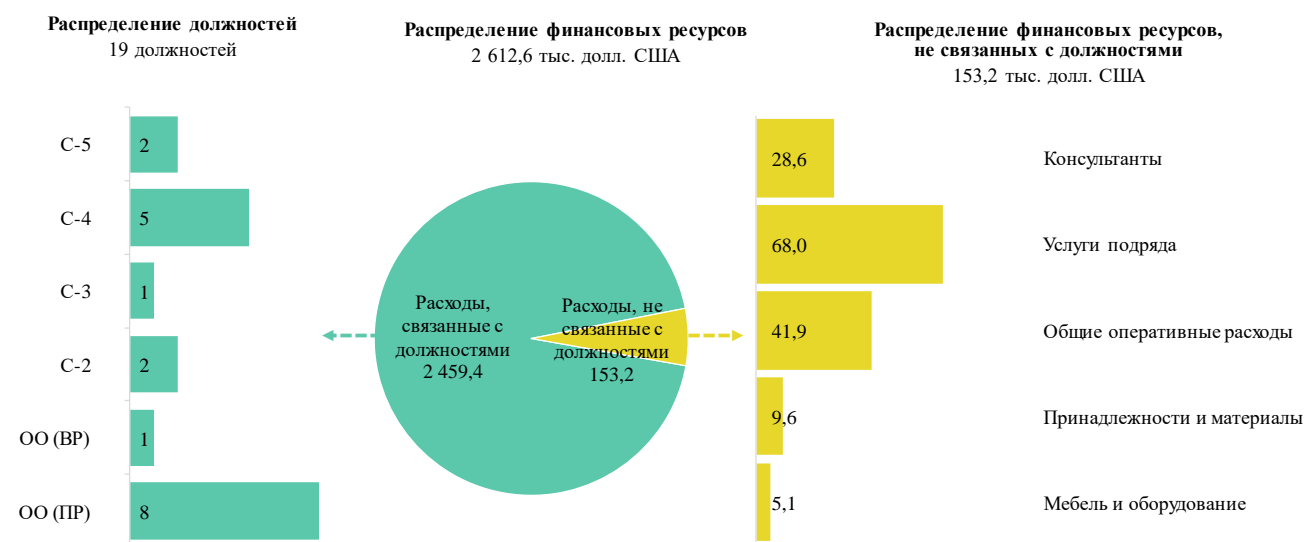
	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)	
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее					
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов										
Расходы, связанные с долж- ностями	2 641,3	2 459,4	—	—	—	—	—	—	2 459,4	
Расходы, не связанные с должностями	72,4	153,2	—	—	—	—	—	—	153,2	
Всего	2 713,7	2 612,6	—	—	—	—	—	—	2 612,6	

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)	
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее					
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям										
Категория специалистов и выше		10	—	—	—		—	—		10
Категория общего обслужи- вания и смежные категории		9	—	—	—		—	—		9
Всего		19	—	—	—		—	—		19

Рисунок 29В.XV

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Компонент 2

Укрепление потенциала и оперативная подготовка

29В.149 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 5 490 500 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с суммой ассигнований на 2020 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2021 год объема ресурсов приводится в таблице 29В.28 и на рисунке 29В.XVI ниже.

Таблица 29B.28

Подпрограмма 1, компонент 2: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

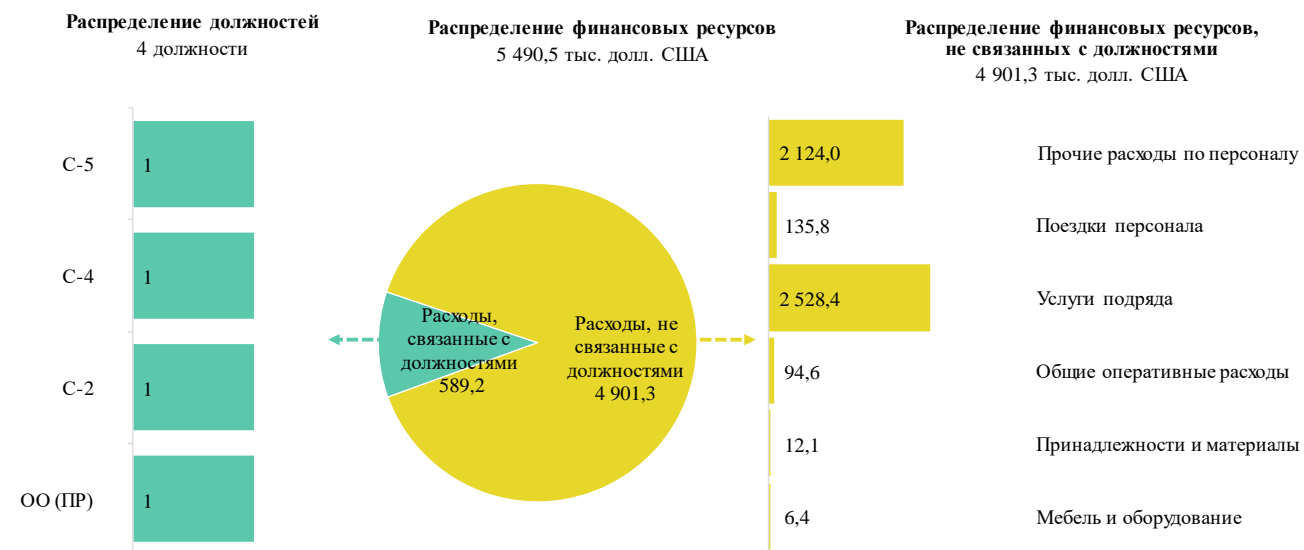
(В тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее				
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов									
Расходы, связанные с долж- ностями	701,6	589,2	—	—	—	—	—	—	589,2
Расходы, не связанные с должностями	2 190,0	4 901,3	—	—	—	—	—	—	4 901,3
Всего	2 891,6	5 490,5	—	—	—	—	—	—	5 490,5
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям									
Категория специалистов и выше		3	—	—	—	—	—	—	3
Категория общего обслужи- вания и смежные категории		1	—	—	—	—	—	—	1
Всего		4	—	—	—	—	—	—	4

Рисунок 29B.XVI

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Компонент 3
Управление медицинским обслуживанием, техника
безопасности и гигиена труда

29В.150 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 3 237 200 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с суммой ассигнований на 2020 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2021 год объема ресурсов приводится ниже в таблице 29В.29 и на рисунке 29В.XVII.

Таблица 29В.29

Подпрограмма 1, компонент 3: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

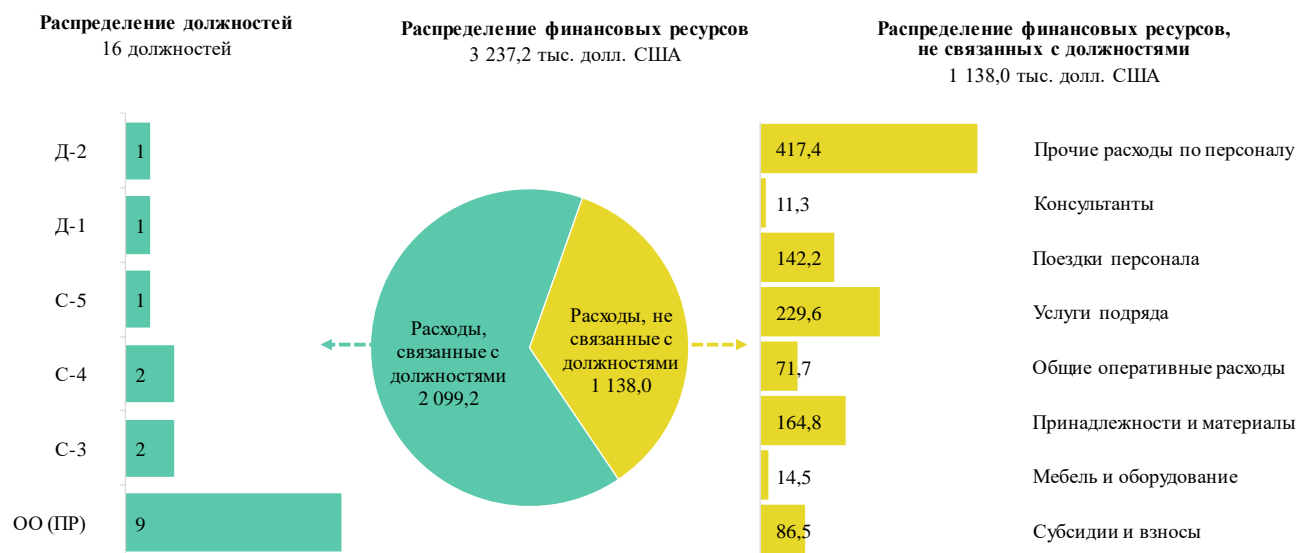
(В тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее				
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов									
Расходы, связанные с долж- ностями	2 077,3	2 099,2	—	—	—	—	—	—	2 099,2
Расходы, не связанные с должностями	927,0	1 138,0	—	—	—	—	—	—	1 138,0
Всего	3 004,4	3 237,2	—	—	—	—	—	—	3 237,2
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям									
Категория специалистов и выше		7	—	—	—	—	—	—	7
Категория общего обслужива- ния и смежные категории		9	—	—	—	—	—	—	9
Всего		16	—	—	—	—	—	—	16

Рисунок 29В.XVII

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



**Подпрограмма 2
Управление цепью снабжения**

**Компонент 1
Управление цепью комплексного снабжения**

29В.151 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 4 368 000 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с суммой ассигнований на 2020 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2021 год объема ресурсов приводится ниже в таблице 29В.30 и на рисунке 29В.XVIII.

Таблица 29В.30

Подпрограмма 2, компонент 1: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(В тыс. долл. США/число должностей)

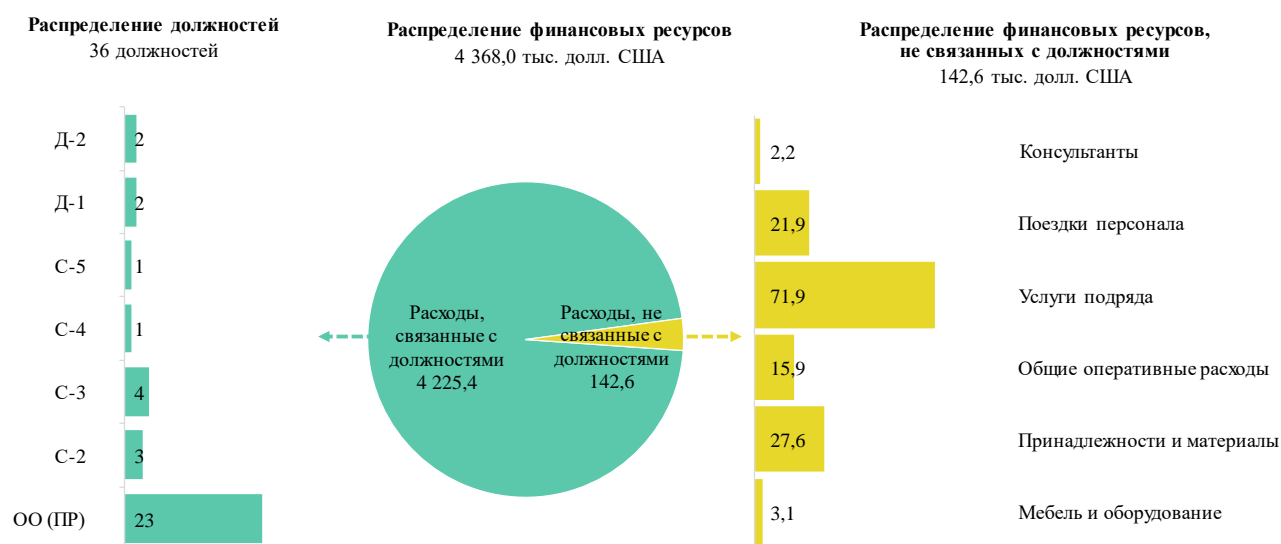
	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее				
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов									
Расходы, связанные с должностями	3 688,1	4 225,4	—	—	—	—	—	—	4 225,4
Расходы, не связанные с должностями	73,6	142,6	—	—	—	—	—	—	142,6
Всего	3 761,8	4 368,0	—	—	—	—	—	—	4 368,0

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Смета на 2021 год (до пере- счета)	
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее	Итого В процентах		
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		13	—	—	—	—	—	13
Категория общего обслужива- ния и смежные категории		23	—	—	—	—	—	23
Всего		36	—	—	—	—	—	36

Рисунок 29В.XVIII

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Компонент 2

Поддержка военного и полицейского потенциала

29В.152 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 297 400 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с суммой ассигнований на 2020 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2021 год объема ресурсов приводится ниже в таблице 29В.31 и на рисунке 29В.XIX.

Таблица 29B.31

Подпрограмма 2, компонент 2: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(В тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее			
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с долж- ностями	230,6	284,6	—	—	—	—	—	284,6
Расходы, не связанные с должностями	3,1	12,8	—	—	—	—	—	12,8
Всего	233,7	297,4	—	—	—	—	—	297,4
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		1	—	—	—	—	—	1
Категория общего обслужива- ния и смежные категории		2	—	—	—	—	—	2
Всего		3	—	—	—	—	—	3

Рисунок 29B.XIX

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Подпрограмма 3 Специальные мероприятия

29В.153 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 1 159 200 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с суммой ассигнований на 2020 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2021 год объема ресурсов приводится в таблице 29В.32 и на рисунке XX ниже.

Таблица 29В.32

Подпрограмма 3 «Специальные мероприятия»: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

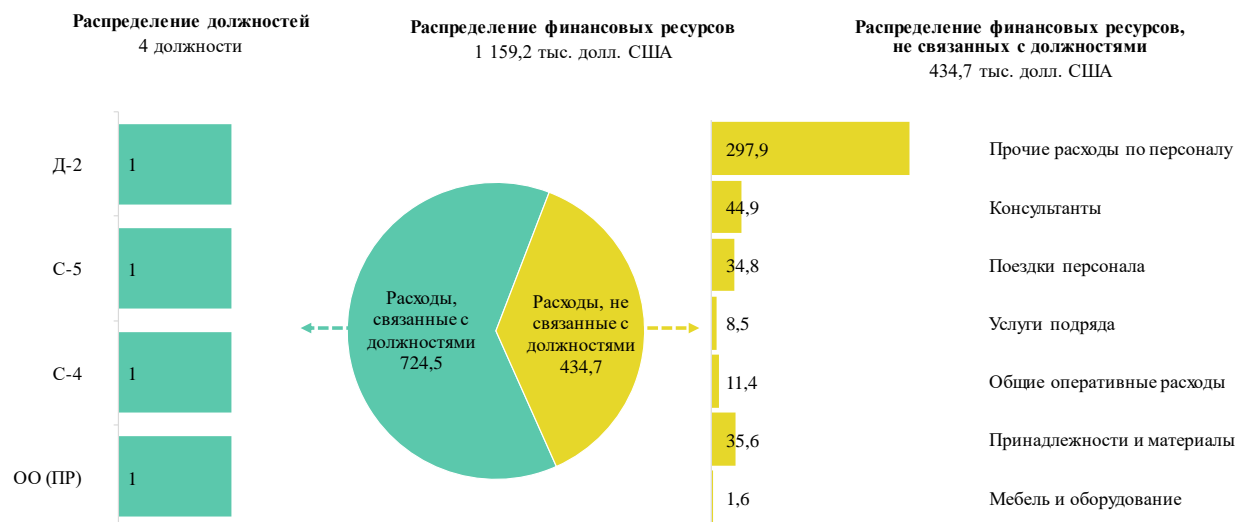
(В тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее				
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов									
Расходы, связанные с долж- ностями	483,3	724,5	—	—	—	—	—	—	724,5
Расходы, не связанные с должностями	428,3	434,7	—	—	—	—	—	—	434,7
Всего	911,6	1 159,2	—	—	—	—	—	—	1 159,2
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям									
Категория специалистов и выше		3	—	—	—	—	—	—	3
Категория общего обслужи- вания и смежные категории		1	—	—	—	—	—	—	1
Всего		4	—	—	—	—	—	—	4

Рисунок 29В.XX

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Подпрограмма 4 Административное обслуживание, Нью-Йорк

29В.154 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2021 год составляет 64 703 400 долл. США, что на 6 687 900 долл. США в чистом выражении меньше суммы ассигнований на 2020 год. Предлагаемое уменьшение сметы на 6 687 900 долл. США объясняется в пунктах 29В.133, 29В.134 и 29В.135 а) выше. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2021 год объема ресурсов приводится ниже в таблице 29В.33 и на рисунке 29В.XXI.

Таблица 29В.33

Подпрограмма 4 «Административное обслуживание, Нью-Йорк»: распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

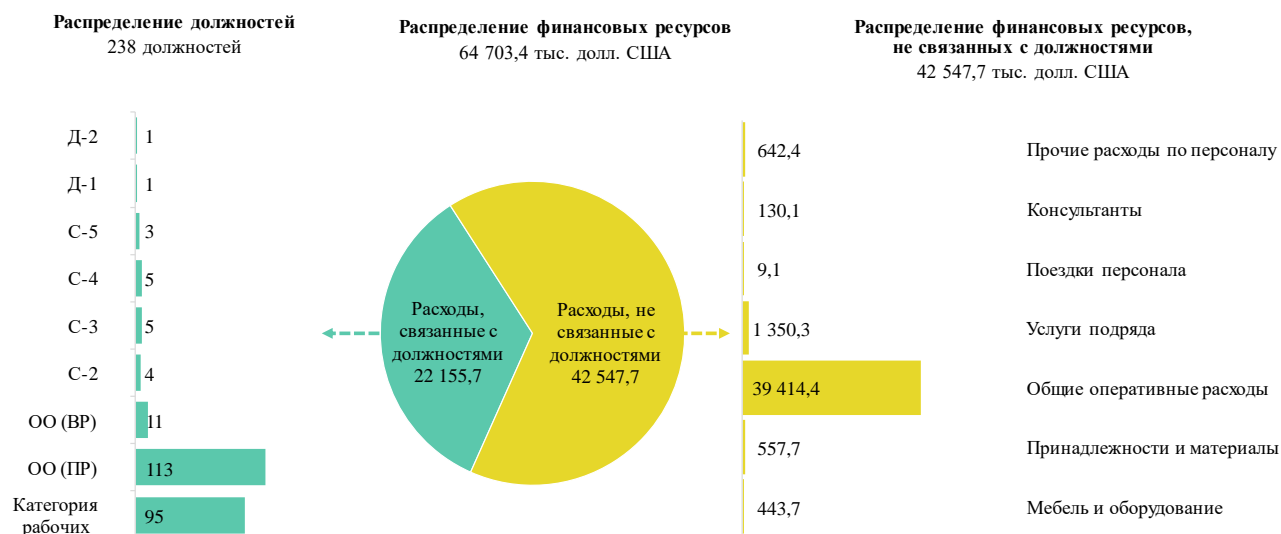
(В тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения					Смета на 2021 год (до пере- счета)
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее	Итого	В процентах	
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с долж- ностями	22 173,8	22 102,6	—	—	53,1	53,1	0,2	22 155,7
Расходы, не связанные с должностями	52 132,3	49 288,7	(6 795,9)	125,7	(70,8)	(6 741,0)	(13,7)	42 547,7
Всего	74 306,1	71 391,3	(6 795,9)	125,7	(17,7)	(6 687,9)	(9,4)	64 703,4
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		19	—	—	—	—	—	19
Категория общего обслужива- ния и смежные категории		219	—	—	—	—	—	219
Всего		238	—	—	—	—	—	238

Рисунок 29В.XXI

Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Вспомогательное обслуживание по программе

- 29В.155 Секция по поддержке клиентов в Центральных учреждениях оказывает заместителю Генерального секретаря помощь в выполнении кадровых, финансовых и общих административных функций в Департаменте. До утверждения Генеральной Ассамблеей модели глобального обслуживания Секция будет обеспечивать бесперебойность кадровых операций для базирующихся в Нью-Йорке сотрудников, включая оформление прибытия на работу, выхода в отставку, субсидии на образование, надбавки на иждивенцев и субсидии на аренду жилья.
- 29В.156 Секция по поддержке клиентов в Центральных учреждениях в составе Административного отдела выступает в качестве делового партнера руководителей структур и программ при выполнении ими своих финансовых, кадровых и общих административных обязанностей, Департамента оперативной поддержки и Управления информационно-коммуникационных технологий, а также 17 структур. Департамент занимается также организацией поездок представителей государств-членов, отнесенных к наименее развитым странам, для участия в очередной сессии Генеральной Ассамблеи.
- 29В.157 Предлагаемый на 2021 год объем ресурсов регулярного бюджета составляет 2 720 100 долл. США. Дополнительная информация о распределении ресурсов в 2021 году приведена в таблице 29В.34 и на рисунке 29В.XXII ниже.

Таблица 29B.34

Вспомогательное обслуживание по программе: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(В тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2019 год	Ассигнования на 2020 год	Изменения				Итого	В процентах	Смета на 2021 год (до пере- счета)
			Технические корректи- ровки	Новые/ расширенные мандаты	Прочее				
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов									
Расходы, связанные с долж- ностями	1 368,0	2 451,6	—	—	17,7	17,7	0,7	2 469,3	
Расходы, не связанные с должностями	156,4	250,8	—	—	—	—	—	250,8	
Всего	1 524,4	2 702,4	—	—	17,7	17,7	0,7	2 720,1	
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям									
Категория специалистов и выше		3	—	—	—	—	—	3	
Категория общего обслужи- вания и смежные категории		23	—	—	—	—	—	23	
Всего		26	—	—	—	—	—	26	

Рисунок 29B.XXII

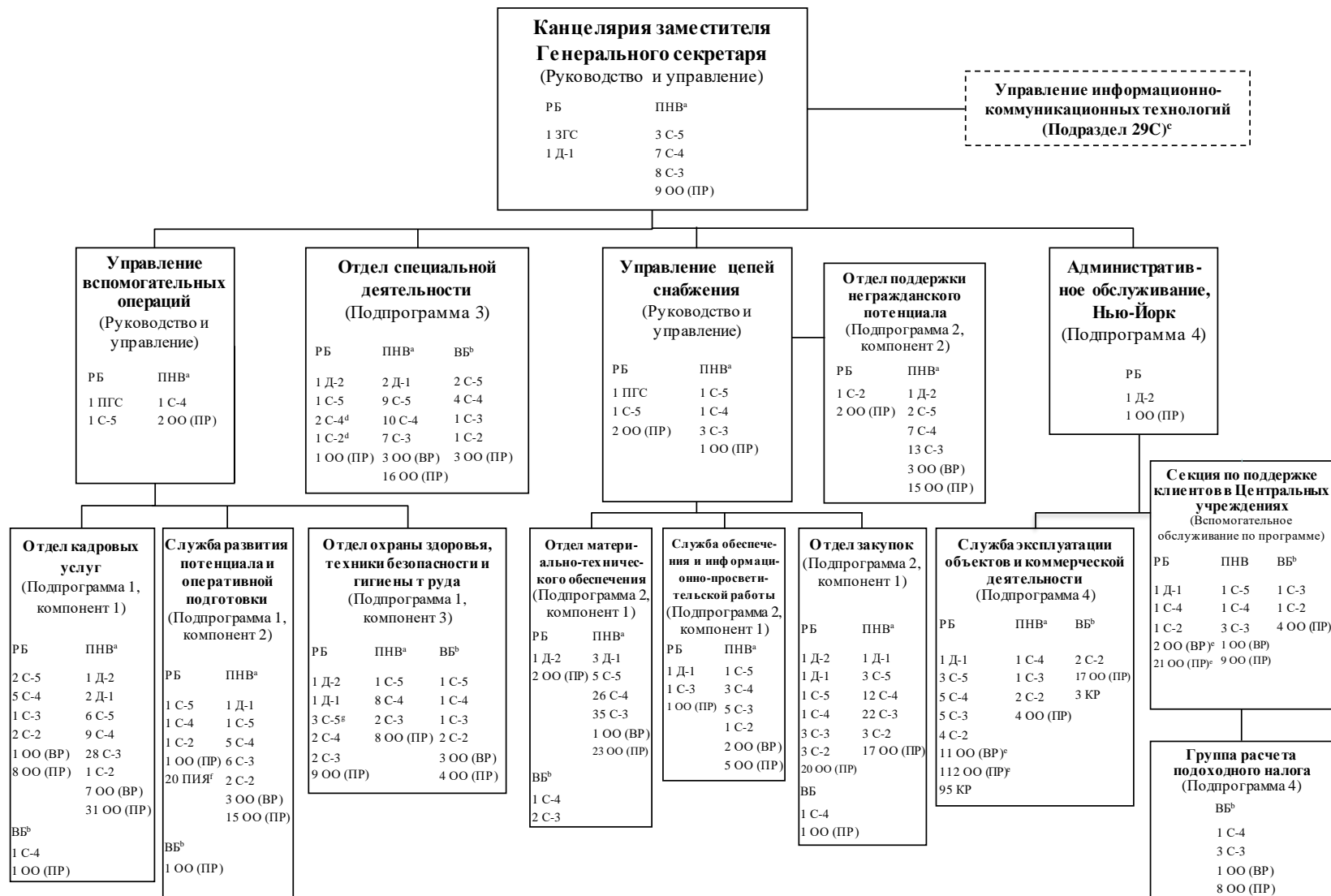
Распределение предлагаемого на 2021 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/в тыс. долл. США)



Приложение I

Организационная структура и распределение должностей на 2021 год



(Сноски см. на следующей странице)

(Сноски к приложению I)

Сокращения: ВБ — внебюджетные ресурсы; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; КР — категория рабочих; МР — местный разряд; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды); ПГС — помощник Генерального секретаря; ПИЯ — преподаватель иностранного языка; ПНВ — прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов; РБ — регулярный бюджет.

^a Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, на основе утвержденных показателей на 2020–2021 годы.

^b Внебюджетные средства на основе утвержденных показателей на 2020 год.

^c Двойное подчинение: заместителю Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления и заместителю Генерального секретаря по оперативной поддержке.

^d Одна должность С-4 и одна должность С-2 категории временного персонала общего назначения — временные должности.

^e Реклассификация 3 ОО (ПР) (Служба эксплуатации объектов и коммерческой деятельности) и 1 ОО (ПР) (Секция по поддержке клиентов в Центральных учреждениях) в 4 ОО (ВР).

^f Двадцать должностей работающих на полной ставке преподавателей иностранных языков категории временного персонала общего назначения.

^g Две должности С-5 категории временного персонала общего назначения — временные должности.

Приложение II

Сводная информация о предлагаемом изменении числа штатных и временных должностей в разбивке по компонентам и подпрограммам

	Число должностей	Уровень должностей	Описание	Причина изменения
Подпрограмма 4 Административное обслуживание, Нью-Йорк	3 (3)	ОО (ПР) ОО (ВР)	Реклассификация 3 должностей помощника по эксплуатации помещений (ОО (ПР)) в должности старшего помощника по вопросам эксплуатации помещений (ОО (ВР))	Занимающие эти должности сотрудники, входящие в состав Группы по специальным мероприятиям, координируют проведение сложных и резонансных мероприятий, которые сопряжены со значительным риском подрыва репутации. В последние годы объем работы в этой области и сложность специальных мероприятий возросли в несколько раз. В качестве примера можно привести дополнительную координацию сложных задач в области материально-технического обеспечения в связи с открытием Генеральной Ассамблеи, в частности координацию монтажа многочисленных павильонов и других сооружений на Северной лужайке и установки оборудования в этих павильонах, а также организацию многих других параллельных мероприятий и создание специальных условий, таких как установка кабин для двусторонних встреч и обустройство зон досмотра в целях обеспечения безопасности и помещений для хранения. Другие крупные мероприятия, проводимые в течение года, также связаны со значительной координацией деятельности в области материально-технического обеспечения. Реклассификация будет отражать дополнительные обязанности сотрудников на этих должностях, включая увеличение объема работы и расширение обязанностей, связанных с принятием решений по деликатным в политическом отношении вопросам, которые имеют финансовые последствия и связанные с этим риски. Ожидается также, что эти сотрудники будут играть ведущую роль в планировании и проведении конференций за пределами Центральных учреждений, в связи с чем им будет необходимо принимать участие в многочисленных миссиях по планированию, взаимодействуя с властями принимающей страны, инициативно решая проблемы по мере их возникновения и осуществляя свою деятельность без строгого контроля.
Вспомогательное обслуживание по программе	(1) 1	ОО (ПР) ОО (ВР)	Реклассификация должности помощника по людским ресурсам (ОО (ПР)) в должность старшего помощника по людским ресурсам (ОО (ВР))	Компонент Административной канцелярии Секции по поддержке клиентов в Центральных учреждениях предоставляет Департаменту оперативной поддержки, Управлению информационно-коммуникационных технологий и 17 другим структурам в Нью-Йорке, не имеющим специальной административной канцелярии, услуги по административной поддержке в области людских ресурсов, бюджета и финансов и осуществляет их общее административное обслуживание. Девять из этих структур, включая Департамент оперативной поддержки, Управление информационно-коммуникационных технологий, Канцелярию защитника прав потерпевших, Канцелярию Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта,

<i>Число должностей</i>	<i>Уровень должностей</i>	<i>Описание</i>	<i>Причина изменения</i>
		<p>Канцелярию Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей, Бюро по вопросам этики, Управление по вопросам отправления правосудия и Управление поддержки миссий, получают финансирование из регулярного бюджета, в то время как другие структуры финансируются исключительно за счет внебюджетных ресурсов, а именно: Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам партнерства, Группа по безопасности человека, Канцелярия Специального посланника по Гаити, Канцелярия Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства; Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по подготовке к празднованию 75-летия Организации Объединенных Наций; Канцелярия Специального советника по общесистемному осуществлению решений Главного исполнительного совета. Кроме того, Административная канцелярия оказывает административную и кадровую поддержку отделениям связи Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в Нью-Йорке и Учебному и научно-исследовательскому институту Организации Объединенных Наций.</p> <p>В Группе людских ресурсов имеется в общей сложности 12 должностей, финансируемых из регулярного бюджета (2 должности категории специалистов и 10 должностей ОО (ПР)). Группа оказывает поддержку и помощь в области людских ресурсов руководителям структур, обслуживаемых Секцией по поддержке клиентов в Центральных учреждениях. Руководителям подразделений требуются квалифицированные, оперативные консультации по вопросам применения, характера и объема делегированных им полномочий, а также техническая поддержка по вопросам проведения кадровых операций в системах «Инспира», «Умоджа» и других автоматизированных кадровых информационных системах в области людских ресурсов. С учетом большого числа обслуживаемых структур, которым оказывает поддержку Секция по поддержке клиентов в Центральных учреждениях, и необходимости предоставления консультаций по сложным кадровым вопросам и, в частности, по вопросам управления их системами делегирования полномочий, предлагается реклассифицировать должность помощника по людским ресурсам (ОО (ПР)) в должность старшего помощника по людским ресурсам (ОО (ВР)).</p> <p>Старший помощник по людским ресурсам будет отвечать, в частности, за предоставление экспертных консультаций руководителям структур, начальству и персоналу по сложным кадровым вопросам, в том числе по вопросам управления процессами делегирования полномочий в области людских ресурсов в контексте новых рамок делегирования полномочий;</p>	

<i>Число должностей</i>	<i>Уровень должностей</i>	<i>Описание</i>	<i>Причина изменения</i>
			<p>консультирование руководителей структур и должностных лиц, в ведении которых находятся вопросы найма, расстановки кадров, приема на работу, оформления выплат сотрудникам, классификации, повышения квалификации персонала, управления служебной деятельностью, визовые вопросы и другие виды деятельности в области людских ресурсов; обзор и контроль за подготовкой кадровых решений в системе «Умоджа» партнерами по людским ресурсам; изучение прецедентов, решений по вопросам политики и процедур; оказание помощи руководителям структур в подготовке ответов на апелляции и просьбы сотрудников о проведении управленческой оценки; надзор за сбором и подготовкой данных и статистических отчетов по вопросам, связанным с людскими ресурсами; оказание помощи в подготовке письменных ответов на запросы директивных органов по вопросам, связанным с людскими ресурсами. Сотрудник на этой должности будет также осуществлять координацию с Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления, Управлением по правовым вопросам и другими отделами Департамента оперативной поддержки по всем вопросам, связанным с людскими ресурсами. Этот сотрудник обеспечит Секции по поддержке клиентов в Центральном учреждении столь необходимый потенциал для оперативного удовлетворения всех связанных с людскими ресурсами потребностей всех обслуживаемых структур.</p>

Сокращения: ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды).