

Distr.: General
26 April 2024
Russian
Original: English

Семьдесят девятая сессия
Пункты 139 и 140 первоначального перечня*
Предлагаемый бюджет по программам на 2025 год
Планирование по программам

Предлагаемый бюджет по программам на 2025 год
Часть VIII
Общее вспомогательное обслуживание
Раздел 29А
Департамент по стратегии, политике и контролю
в области управления
Программа 25
Управленческое и вспомогательное обслуживание

Содержание

	Стр.
A. Предлагаемый план по программе на 2025 год и выполнение программы в 2023 году**	4
Общая направленность	4
Программа работы	8
Подпрограмма 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления	8
Компонент 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов	8

* A/79/50.
** В соответствии с пунктом 10 резолюции 77/267 Генеральной Ассамблеи часть, содержащая план по программам и информацию о выполнении программ (часть II), представляется Ассамблее на рассмотрение через Комитет по программе и координации.



Компонент 2. Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации.	13
Компонент 3. Консультационное обслуживание по вопросам управления	17
Подпрограмма 2. Планирование по программам, финансы и бюджет	21
Компонент 1. Финансы.	21
Компонент 2. Финансы полевых операций	27
Компонент 3. Планирование по программам и бюджетирование.	32
Подпрограмма 3. Людские ресурсы	37
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	37
Компонент 2. Административное право	42
Подпрограмма 4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	47
Подпрограмма 5. Борьба с расизмом на рабочем месте.	51
В. Предлагаемые потребности в ресурсах, связанные и не связанные с должностями, на 2025 год***	56
Общий обзор	56
Руководство и управление	66
Программа работы	69
Подпрограмма 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления.	69
Компонент 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов	69
Компонент 2. Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации.	71
Компонент 3. Консультационное обслуживание по вопросам управления	72
Подпрограмма 2. Планирование по программам, финансы и бюджет	73
Компонент 1. Финансы.	73
Компонент 2. Финансы полевых операций	74
Компонент 3. Планирование по программам и бюджетирование.	75
Подпрограмма 3. Людские ресурсы	76
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	76
Компонент 2. Административное право	77
Подпрограмма 4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	78

*** В соответствии с пунктом 10 резолюции [77/267](#) Генеральной Ассамблеи часть, содержащая информацию о потребностях в ресурсах, связанных и не связанных с должностями (часть III), представляется Ассамблее на рассмотрение через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам.

Подпрограмма 5. Борьба с расизмом на рабочем месте	79
Вспомогательное обслуживание по программе	80
Приложения	
I. Организационная структура и распределение должностей на 2025 год	82
II. Сводная информация о предлагаемом изменении числа должностей в разбивке по компонентам и подпрограммам	83

А. Предлагаемый план по программе на 2025 год и выполнение программы в 2023 году

Общая направленность

Мандаты и справочная информация

- 29А.1 Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления отвечает за директивное руководство во всех сферах управления на основе четких и комплексных стратегий и директивных основ глобального управления и с использованием усиленных механизмов контроля, оценки и подотчетности. Кроме того, совместно с Департаментом оперативной поддержки он отвечает за руководство деятельностью Управления информационно-коммуникационных технологий. Мандат вытекает из приоритетов, установленных в соответствующих резолюциях и решениях Генеральной Ассамблеи, включая резолюции [72/266 А](#), [72/266 В](#), [72/254](#) и [73/281](#). Департамент играет ключевую роль в реализации предложенной Генеральным секретарем новой парадигмы управления, уделяя особое внимание обеспечению транспарентности и подотчетности и приближению процесса принятия решений к местам их выполнения.

Стратегия и внешние факторы на 2025 год

- 29А.2 Стратегия на 2025 год предусматривает, в частности, дальнейшее содействие реализации парадигмы управления в рамках комплексного подхода, основанного на четырех уже существующих взаимосвязанных компонентах: системе общеорганизационного планирования ресурсов; планировании по программам, финансам и бюджету; людских ресурсах; и реорганизации рабочих процессов и обеспечении подотчетности. Пятым компонентом стала борьба с расизмом и расовой дискриминацией. Департамент будет:
- а) привержен внедрению новых внутренних методов работы, в частности путем разработки всеобъемлющих правил и подходов, способствующих достижению ощутимых результатов, в том числе за счет увеличения инвестиций в развитие технологий и благодаря стремлению к постоянному совершенствованию;
 - b) повышать жизнеспособность Организации, включая ее готовность к поддержанию устойчивости функционирования в чрезвычайных ситуациях и постоянной адаптации к изменяющимся условиям, рискам и возможностям;
 - с) внедрять методику и практику управления по результатам в повседневное функционирование и культуру Организации наряду с интегрированным циклом планирования, управлением рисками и служебной деятельностью и оценкой;
 - d) способствовать повышению транспарентности и подотчетности в целях укрепления авторитета Организации Объединенных Наций и доверия к ее возможностям как организации со стороны как государств-членов, так и тех, кому она служит;
 - e) расширять возможности анализа данных и представления отчетности с целью обеспечить удобный для пользователей доступ к данным в режиме реального времени для содействия принятию обоснованных решений и улучшению управления рисками в интересах достижения стоящих перед Организацией Объединенных Наций целей;
 - f) создавать благоприятную для сотрудничества и инклюзивную среду путем использования комплексных решений и стратегических партнерств в рамках всей системы Организации Объединенных Наций;
 - g) заниматься внедрением динамичной кадровой стратегии, которая способствует большему многообразию кадров, помогает руководителям в поиске нужных сотрудников, обеспечивает более прочную основу для обучения, поддерживает овладение новыми профессиональными навыками, развитие способностей и укрепление практики

многоязычия, обеспечивает безопасные и цивилизованные условия труда и способствует формированию культуры непрерывного обучения, инноваций и совершенствования в целях повышения эффективности Организации Объединенных Наций;

- h) вести более непосредственную и более эффективную борьбу с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате путем поощрения представления сообщений, усиления подотчетности и контроля и повышения транспарентности, а также периодического предоставления информации о ходе работы по этому вопросу и об усилиях по обеспечению расового многообразия, справедливости и инклюзивности.

- 29А.3 Департамент будет и впредь играть ведущую роль в деле разработки и осуществления комплексных общеорганизационных стратегий, политики и моделей управления, поддерживающих децентрализованную, ориентированную на деятельность на местах парадигму, в рамках которой руководители наделены правами и возможностями благодаря применению расширенной системы делегирования полномочий. Он будет поддерживать связь с государствами-членами и другими внешними субъектами по вопросам, связанным с управлением, и содействовать внутренней координации в рамках Секретариата, а также внешней координации с фондами, программами и специализированными учреждениями системы Организации Объединенных Наций в целях налаживания партнерских отношений и содействия внедрению передовой практики.
- 29А.4 После создания основы для повышения степени децентрализации главная задача по-прежнему будет заключаться в том, чтобы ускорить культурный переход, необходимый для полноценного внедрения новой парадигмы управления, предусматривающей более широкое делегирование полномочий, повышение транспарентности, усиление подотчетности и формирование культуры непрерывного обучения.
- 29А.5 Департамент будет продолжать обеспечивать реорганизацию рабочих процессов, используя текущие и будущие тенденции в развитии систем общеорганизационного планирования ресурсов. Система «Умоджа» и сопутствующий ей механизм анализа рабочих процессов позволят Департаменту принимать меры по удовлетворению организационных потребностей в интересах более эффективного и своевременного принятия решений, укрепления систем подотчетности и быстрого внедрения новой передовой практики, а также активизации усилий по обеспечению доступа к данным в режиме реального времени, расширенного и прогностического анализа и возможностей планирования и мониторинга.
- 29А.6 Что касается сотрудничества с другими структурами, то Департамент будет по-прежнему оказывать поддержку всем подразделениям Секретариата, работать в тесном контакте с ними и налаживать партнерские связи внутри Секретариата и за его пределами с системой Организации Объединенных Наций в целях поиска инклюзивных путей решения проблем и разработки инновационных моделей рабочих процессов, отвечающих меняющимся и конкретным потребностям каждого подразделения с упором на деятельность на местах.
- 29А.7 Что касается межучрежденческой координации и поддержания связей, то Департамент будет представлять Генерального секретаря в межучрежденческих координационных механизмах, включая Комитет высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.
- 29А.8 Что касается внешних факторов, то Департамент провел анализ соответствующих рисков, выявленных в рамках его реестра рисков; соответственно, в основу общего плана на 2025 год положено следующее предположение в отношении планирования: все заинтересованные стороны будут оказывать Департаменту всестороннее содействие и поддержку в его усилиях по выполнению своих мандатов.
- 29А.9 При необходимости Департамент учитывает гендерные аспекты в своей оперативной работе, подлежащей осуществлению деятельности и результатам. Департамент будет играть ведущую роль в содействии осуществлению общесистемной стратегии Генерального секретаря в отношении будущих тенденций в сфере занятости и продолжать способствовать обеспечению

гендерного паритета и борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте. Кроме того, Департамент будет стремиться к обеспечению справедливого географического распределения государств-членов в кадровом составе Секретариата и будет на приоритетной основе отражать вопросы управления экологической устойчивостью и потенциалом противодействия в стратегиях, политике и системах контроля Организации и ее механизмах представления отчетности. Благодаря своему стратегическому руководству в этих взаимосвязанных областях Департамент будет способствовать изменению культуры на всех уровнях Секретариата.

- 29А.10 В соответствии со Стратегией Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью Департамент будет продолжать повышать осведомленность об инклюзии лиц с инвалидностью в рамках собственно Департамента и вспомогательных подразделений путем учета принципа инклюзии лиц с инвалидностью в кадровой стратегии и политике, особенно в таких вопросах, как руководство, инклюзивность и организационная культура, которые являются основными направлениями Стратегии.

Мандаты директивных органов

- 29А.11 В приведенном ниже списке, пересмотренном при подготовке данного предлагаемого бюджета по программам, перечислены все мандаты, в соответствии с которыми будет осуществляться деятельность в рамках данной программы.

Резолюции Генеральной Ассамблеи

52/12 А и В	Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы	61/245	Всесторонний обзор механизмов управления и надзора в Организации Объединенных Наций, ее фондах, программах и специализированных учреждениях
58/269	Укрепление системы Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований	72/266 А и В; 73/281	Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций
58/280	Обзор элементов дублирования и применения сложных механизмов и бюрократической практики в рамках административных процессов и процедур Организации Объединенных Наций	77/267	Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: анализ изменений в бюджетном цикле
60/1	Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года	78/244 78/252 78/253	Планирование по программам Вопросы, связанные с предлагаемым бюджетом по программам на 2024 год Специальные вопросы, связанные с предлагаемым бюджетом по программам на 2024 год

Подпрограмма 1

Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления

Компонент 1

Система общеорганизационного планирования ресурсов

Резолюции Генеральной Ассамблеи

60/260	Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру	63/262	Информационно-коммуникационные технологии, общеорганизационное планирование ресурсов и обеспечение безопасности, послеаварийного восстановления и бесперебойного функционирования систем
60/283	Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру — подробный доклад		

Компонент 2
Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации

Устав Организации Объединенных Наций

Гл. IV, ст. 17 Функции и полномочия Генеральной Ассамблеи

Резолюция Генеральной Ассамблеи

45/248 В, Вопросы, связанные с бюджетом по про-
разд. VI граммам на двухгодичный период 1990–
1991 годов

Резолюция Экономического и Социального Совета

920 (XXXIV) Специальный комитет по координации, спе-
циально занимающийся вопросами «Де-
кады развития» Организации Объединен-
ных Наций

Компонент 3
Консультационное обслуживание по вопросам управления

Резолюции Генеральной Ассамблеи

69/273	Закупки	76/246 В	Специальные вопросы, связанные с бюджето- м по программам на 2022 год
72/219	Охрана глобального климата в интересах нынешнего и будущих поколений челове- чества	77/260	Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Подпрограмма 2
Планирование по программам, финансы и бюджет

Компонент 1
Финансы

Резолюции Генеральной Ассамблеи

60/283	Инвестирование в Организацию Объеди- ненных Наций: на пути к усилению Органи- зации по всему миру — подробный доклад	77/2	Шкала взносов для распределения расходов Организации Объединенных Наций: просьбы на основании статьи 19 Устава
76/272	Улучшение финансового положения Орга- низации Объединенных Наций	78/242	Финансовые доклады и проверенные фи- нансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров

Компонент 2
Финансы полевых операций

Резолюции Генеральной Ассамблеи

60/283	Инвестирование в Организацию Объеди- ненных Наций: на пути к усилению Органи- зации по всему миру — подробный доклад	76/239	Шкала взносов для распределения расходов на операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира
73/307	Улучшение финансового положения Орга- низации Объединенных Наций	78/242	Финансовые доклады и проверенные фи- нансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров

Компонент 3
Планирование по программам и бюджетирование

Резолюции Генеральной Ассамблеи

2617 (XXIV)	Изучение причин роста уровня расходов по регулярному бюджету Организации Объединенных Наций	42/211	Осуществление резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи
41/213; 60/254	Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций	55/231	Составление бюджета, ориентированного на конкретные результаты

Подпрограмма 3
Людские ресурсы

Резолюции Генеральной Ассамблеи

52/252	Изменения к статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале Организации Объединенных Наций серии 100	61/274	Всеобъемлющее предложение в отношении надлежащих стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии
58/144	Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций		
61/262	Условия службы и вознаграждение должностных лиц, не являющихся сотрудниками Секретариата: члены Международного Суда, судьи и судьи ad litem Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного уголовного трибунала по Руанде	63/271 68/265 71/263; 72/254; 77/278 74/254 75/245 A; 77/256 78/275	Поправки к Положениям о персонале Система мобильности Управление людскими ресурсами Прикомандированный военный и полицейский персонал, состоящий на действительной службе Общая система Организации Объединенных Наций Поправки к Положениям и правилам о персонале

Подпрограмма 4
Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности

Резолюции Генеральной Ассамблеи

59/272	Обзор осуществления резолюций 48/218 В и 54/244 Генеральной Ассамблеи	63/276	Система подотчетности, система общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля и система управления, ориентированного на результаты
61/245	Всесторонний обзор механизмов управления и надзора в Организации Объединенных Наций, ее фондах, программах и специализированных учреждениях	64/259 70/255	На пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций Успехи на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций

Подпрограмма 5
Борьба с расизмом на рабочем месте

Резолюция Генеральной Ассамблеи

76/271	Борьба с расизмом и обеспечение уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций		
--------	--	--	--

Предусмотренная деятельность

29А.12 В таблице 29А.1 указана вся общая в рамках данной программы деятельность.

Таблица 29А.1
Общая в рамках данной программы деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год Запланирован- ный показатель	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланирован- ный показатель	2025 год Запланирован- ный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе экс- пертных органов				
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых засе- даний)	10	18	10	10
Заседания:				
1. Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	4	9	4	4
2. Специального комитета по операциям по поддержанию мира	1	1	1	1
3. Консультативного комитета по административным и бюд- жетным вопросам	4	6	4	4
4. Комитета по программе и координации	1	2	1	1
С. Основная деятельность				
Проведение консультаций, консультационная помощь и информационно-пропагандистская работа: проведение консультаций с государствами-членами по вопросам, связанным с работой Департамента.				
Д. Деятельность в области коммуникации				
Информационно-просветительские программы, специальные мероприятия и информационные материалы: меро- приятия по информированию и взаимодействию; статьи и видеоматериалы; и информационные бюллетени.				
Цифровые платформы и мультимедийные материалы: веб-сайты Департамента и его страницы в социальных сетях.				
Е. Вспомогательная деятельность				
Административное обслуживание: 6 заседаний Совета управленческих и обслуживаемых структур и 2 заседания Коми- тета по вопросам искусства.				

Мероприятия по оценке

- 29А.13 В 2023 году Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамент оперативной поддержки завершили проведение оценки эффективности работы Совета управленческих и обслуживаемых структур. Результаты этой оценки и подготовленный по ее итогам доклад были представлены вниманию Совета и используются для планирования его будущей деятельности.
- 29А.14 На 2025 год запланированы продолжение и завершение проведения Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления, Департаментом оперативной поддержки и Управлением информационно-коммуникационных технологий совместной оценки безопасности информационно-коммуникационных технологий, которое должно начаться в 2024 году.

Программа работы

Подпрограмма 1

**Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание
Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и
координации и консультационное обслуживание по вопросам управления**

Компонент 1

Система общеорганизационного планирования ресурсов

Цель

- 29A.15 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в том, чтобы усовершенствовать систему управления ресурсами Организации, предназначенными для выполнения ею своей работы в соответствии с возложенными на нее мандатами.

Стратегия

- 29A.16 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента:
- a) будет оказываться поддержка в реорганизации рабочих процессов в том, что касается планирования по программам, управления программами, контроля за осуществлением программ, а также анализа данных и рабочих процессов, на основе согласования процедур и методов работы и использования современных технологий;
 - b) будет оказываться поддержка Организации с опорой на ее платформы анализа рабочих процессов в целях содействия обеспечению доступа к данным в режиме реального времени, к результатам расширенного и прогностического анализа, включая машинное обучение и обработку естественного языка, и к инструментам планирования;
 - c) будут обеспечиваться поддержка, мониторинг и модернизация системы «Умоджа» для удовлетворения меняющихся рабочих потребностей за счет постоянного совершенствования работы, необходимого в связи с осуществлением рабочих процессов и взаимодействием с профильными направлениями в целях преобразования потребностей в комплексные функциональные решения, которые по мере возможности будут разрабатываться на основе готовых решений, имеющих устойчивые перспективные планы и отвечающих архитектурным стандартам системы «Умоджа».
- 29A.17 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:
- a) более эффективным и транспарентным образом управлять финансовыми, людскими и материальными ресурсами Организации;
 - b) руководству эффективно и своевременно принимать решения с использованием передовых аналитических инструментов;
 - c) Организации оперативно внедрять и применять новую передовую практику;
 - d) Организации продолжать эффективно функционировать и применять гибкие режимы работы, поскольку работа Организации будет основываться на использовании функциональных возможностей системы «Умоджа».

Выполнение программы в 2023 году

Предоставление передовых аналитических инструментов для государств-членов и персонала

- 29А.18 Аналитический компонент системы «Умоджа» позволяет внутренним и внешним заинтересованным сторонам, включая государства-члены, получать доступ к большему объему данных, упрощает их использование и предоставляет возможность задействовать более сложные методы их обработки. В 2023 году в рамках данного компонента всем государствам-членам был предоставлен доступ к portalу по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций. На portalе по поддержке негражданского потенциала государств-членов появились новые функции, позволяющие получить дополнительную информацию, касающуюся писем-заказов и требований о выплате компенсации в связи со смертью и потерей трудоспособности. Кроме того, во всех подразделениях Секретариата был внедрен аналитический инструмент системы «Умоджа», работающий на основе самообслуживания. В рамках данного компонента более 1200 пользователей были обучены работе с этим новым инструментом, чтобы сотрудники могли получать доступ к данным и создавать визуализации, не прибегая к помощи технических специалистов.
- 29А.19 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.2).

Таблица 29А.2

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
—	—	<p>Приблизительно 900 пользователей в государствах-членах имеют доступ к данным Секретариата через аналитический компонент системы «Умоджа»</p> <p>Сотрудники Секретариата имеют доступ к аналитическому инструменту системы «Умоджа», работающему на основе самообслуживания. Пользователи, прошедшие обучение в рамках компонента, разработали специальные информационные панели</p>

Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: повышение стабильности, безопасности и удобства использования системы «Умоджа»

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.20 Работа в рамках данного компонента способствовала повышению стабильности и безопасности системы «Умоджа» для ее пользователей благодаря обновлению системы «Умоджа» путем установки пакета улучшений 8 версии SAP ERP 6.0, в частности завершению тестирования элементов и интеграции продуктов, что соответствует запланированному целевому показателю.

29А.21 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.3).

Таблица 29А.3

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Обновление системы управления документооборотом и инструментов отчетности, повышение безопасности с помощью системы аутентификации Azure, укрепление механизмов послеаварийного восстановления и дополнительное обновление программного обеспечения	Совет по контролю за изменениями в системе «Умоджа» одобрил подробный план проекта по внедрению пакета улучшений 8 Внедрение многофакторной аутентификации и выпуск регулярных обновлений, обеспечивающих устойчивость к угрозам в области безопасности, позволили повысить безопасность приложения «Умоджа»	Повышение стабильности и безопасности системы «Умоджа» для пользователей благодаря завершению работы по ее обновлению	Все пользователи будут и далее пользоваться преимуществами внедренных обновлений, включая пакет улучшений 8 и связанные с ним средства поддержки зависимостей программного обеспечения	Пользователи пользуются преимуществами внедренных обновлений, которые обеспечивают защиту цифровых материалов и еще большее повышение доступности системы «Умоджа»

Результат 2: осуществление цифровых преобразований и внедрение инноваций на базе системы «Умоджа» в целях повышения эффективности процессов принятия решений

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

29А.22 Работа в рамках данного компонента способствовала появлению дополнительных инновационных функций и усовершенствований, обусловленных рабочими потребностями, включая приложение для цифрового подтверждения данных о персонале, которое дает сотрудникам возможность обновлять и подтверждать свои данные с помощью функции самообслуживания в системе «Умоджа», что соответствует запланированному целевому показателю.

29А.23 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.4).

Таблица 29А.4

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Доступ к модулю общеорганизационного управления рисками был представлен в экспериментальном порядке шести подразделениям, чтобы	Совершенствование процесса подготовки финансовых ведомостей, связанных с медицинским страхованием после выхода на пенсию, в том числе	Наличие приложения для цифрового подтверждения данных о персонале	Наличие дополнительных инновационных функций и усовершенствований, обусловленных рабочими потребностями и основанных на	Повышение удобства использования системы «Умоджа» посредством реализации проекта «Удобство использования системы «Умоджа» 2.0», в

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
обеспечить дальнейшую реализацию преимуществ, предусмотренных в стратегии реформ Генерального секретаря и справке Генерального секретаря о внутреннем контроле	<p>внедрение системных обновлений для переноса в систему «Умоджа» данных о набранных на местах бывших сотрудниках, которые являются участниками плана медицинского страхования после выхода на пенсию</p> <p>Было обеспечено функционирование модуля контроля за процессами для дальнейшего содействия осуществлению инициативы Генерального секретаря по выполнению положений справки о внутреннем контроле, что является важной вехой на пути к обеспечению ответственности за достижение результатов</p>		<p>новейших технологических планах, для содействия эффективному осуществлению рабочих процессов Организации</p> <p>результате чего приложение стало интуитивно понятным для персонала и государств-членов</p>	

Результат 3: основанные на данных практические выводы, полученные с помощью аналитики нового поколения

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29А.24 В рамках подпрограммы разрабатываются и внедряются порталы для государств-членов, работающие на основе использования данных в режиме реального времени, как в случае портала по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций и портала по поддержке негражданского потенциала, в дополнение к нескольким общеорганизационным информационным панелям и докладам для старших руководителей и аналитическим инструментам, работающим на основе самообслуживания, в аналитическом компоненте системы «Умоджа» для пользователей в Секретариате в целом.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29А.25 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данного компонента, заключается в том, что существуют значительные возможности для совершенствования процесса принятия решений посредством более эффективного использования данных. С учетом данного опыта в рамках этого компонента будут внедряться такие функции нового поколения в аналитическом компоненте системы «Умоджа», как аналитика планирования, прогностическая аналитика и расширенная аналитика, которые будут помогать пользователям в государствах-

членах и Секретариате совершенствовать процесс принятия решений на основе данных в таких областях, как управление ликвидностью, географическое распределение персонала, обеспечение гендерного паритета и кадровое планирование с учетом будущих потребностей в потенциале. Эта планируемая работа позволит дополнительно расширить возможности пользователей беспрепятственно получать данные и делать практические выводы с помощью интерактивных визуализаций, что будет способствовать эффективному выполнению мандатов.

29A.26 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.5).

Таблица 29A.5

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	—	Экспериментальное использование расширенных возможностей функций нового поколения в аналитическом компоненте системы «Умоджа»	Пользователи используют функции нового поколения в аналитическом компоненте системы «Умоджа» для более эффективного принятия решений на основе данных

Предусмотренная деятельность

29A.27 В таблице 29A.6 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29A.6

Подпрограмма 1, компонент 1: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год Запланированный показатель	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланированный показатель	2025 год Запланированный показатель
A. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	1	1	1	1
1. Доклад о функционировании и развитии системы общеорганизационного планирования ресурсов	1	1	1	1
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	3	3	3	3
2. Заседания Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	2	2	2	2
3. Заседания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	1	1	1	1

E. Вспомогательная деятельность

Административное обслуживание: проведение с группами обслуживаемых структур — через механизмы управления и на неформальной основе — консультаций по вопросам постоянного совершенствования системы для удовлетворения их рабочих потребностей; проведение заседаний Совета по контролю за изменениями в системе «Умоджа» и неофициальных обсуждений; проведение совещаний с Комитетом по вопросам управления, Советом управленческих и обслуживаемых структур и Руководящим комитетом по информационно-коммуникационным технологиям; проведение глобальных информационных мероприятий для сотрудников Секретариата; подготовка примерно 12 примечаний к выпускам обновлений

Категория и подкатегория	2023 год	2023 год	2024 год	2025 год
	Запланирован- ный показатель	Фактический показатель	Запланирован- ный показатель	Запланирован- ный показатель
для ознакомления пользователей с изменениями в системе «Умоджа»; и подготовка примерно 6 внутренних рассылок сообщений, включающих новостные статьи об обновлении системы «Умоджа».				
Информационно-коммуникационные технологии: обеспечение работы системы «Умоджа» и службы технической поддержки уровня 3.				

Компонент 2

Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации

Цель

- 29A.28 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в том, чтобы содействовать эффективному и результативному проведению обсуждений и принятию решений Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи и Комитетом по программе и координации.

Стратегия

- 29A.29 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента будет:
- a) улучшаться коммуникация по организационным и процедурным аспектам проведения заседаний;
 - b) укрепляться основная, техническая и секретариатская поддержка для государств-членов и других участников заседаний.
- 29A.30 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит обеспечить бесперебойное проведение заседаний обслуживаемых межправительственных органов.

Выполнение программы в 2023 году

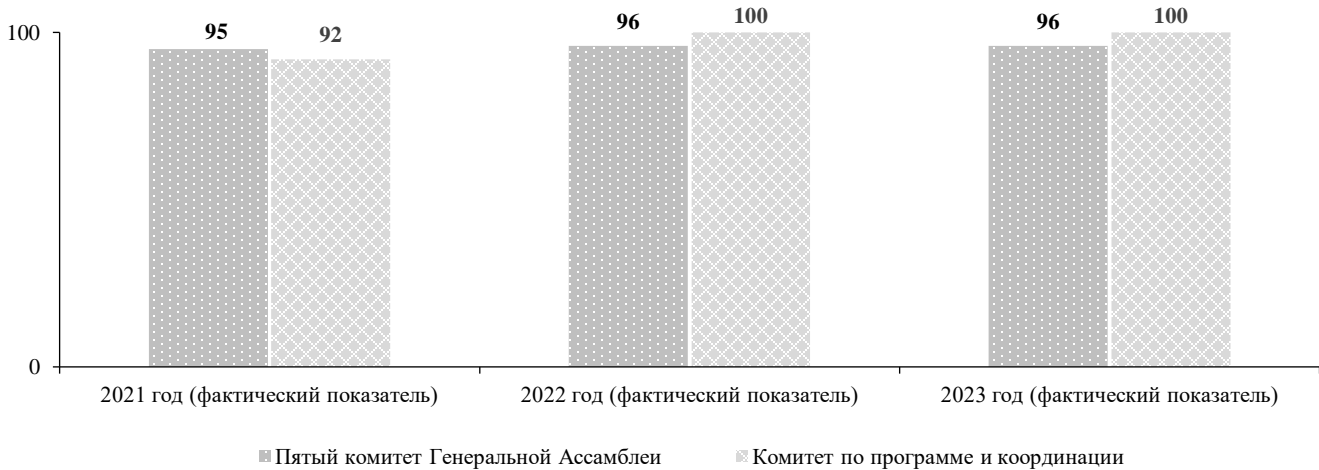
Члены Пятого комитета и Комитета по программе и координации продолжают своевременно получать информацию и услуги

- 29A.31 В 2023 году в рамках данного компонента продолжали использоваться имеющиеся инструменты, в частности инструменты, имеющиеся в разделах, отведенных Пятому комитету и Комитету по программе и координации на платформе e-deleGATE, для повышения качества обслуживания этих органов. Это включало в себя дальнейшее использования модулей на платформе, а также тестирование новых модулей для возможного использования в 2024 году. В рамках данного компонента также был увеличен объем информации, размещенной в указанных разделах, в ответ на просьбы, полученные от членов комитетов. В частности, был предоставлен доступ к данным, касающимся кандидатур на выборах, их результатов и произведенных назначений, как только такие данные появлялись в распоряжении Секретариата.
- 29A.32 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29A.I).

Рисунок 29А.1

Показатель для оценки работы: доля представителей государств-членов, которые были «очень довольны» или «довольны» содержанием разделов, отведенных Пятому комитету и Комитету по программе и координации

(В процентах)



Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: повышение доступности для государств-членов информации, касающейся выборов и назначений

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.33 Работа в рамках данного компонента способствовала тому, что 93,2 процента членов Пятого комитета были удовлетворены предоставляемой государствам-членам информацией, касающейся выборов и назначений, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.34 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.7).

Таблица 29А.7

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Неофициальные отзывы и замечания, полученные от государств-членов	Доля членов Пятого комитета, которые были удовлетворены предоставляемой государствам-членам информацией, касающейся выборов и назначений, на уровне 87,9 процента	Доля членов Пятого комитета, которые были удовлетворены предоставляемой государствам-членам информацией, касающейся выборов и назначений, на уровне 93,2 процента	Сохранение положительных результатов опроса о доступности информации, касающейся выборов и назначений	Сохранение положительных результатов опроса о доступности информации, касающейся выборов и назначений

Результат 2: улучшение доступа к эффективной консультационной помощи по правилам, процедурам, очередности, практике и методам работы

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.35 Работа в рамках данной подпрограммы способствовала тому, что 92 процента членов Пятого комитета и 97 процентов членов Комитета по программе и координации положительно отозвались о доступности персонала компонента и эффективности предоставляемых услуг, включая консультационную помощь по правилам, процедурам, очередности, практике и методам работы комитетов, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.36 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.8).

Таблица 29А.8

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	Положительные результаты опроса о доступности персонала компонента и эффективности предоставляемых услуг: Пятый комитет Генеральной Ассамблеи — 100 процентов Комитет по программе и координации — 94 процента	Положительные результаты опроса о доступности персонала компонента и эффективности предоставляемых услуг: Пятый комитет Генеральной Ассамблеи — 92 процента Комитет по программе и координации — 97 процентов	Сохранение положительных результатов опроса о доступности персонала компонента и эффективности предоставляемых услуг	Сохранение положительных результатов опроса о доступности персонала компонента и эффективности предоставляемых услуг

Результат 3: улучшение доступа к информации, включая предсессионную информацию, для членов Пятого комитета и Комитета по программе и координации

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29А.37 Пятый комитет и Комитет по программе и координации должны рассмотреть значительное число вопросов в течение ограниченного времени, отведенного на проведение сессий. Чтобы помочь членам этих комитетов спланировать и проделать подготовительную работу, принимаются меры по улучшению доступа к информации о пунктах повестки дня и наличии документации.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29А.38 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данного компонента, заключается в том, что, исходя из полученных отзывов, члены комитетов хотели бы для целей планирования как можно раньше получить информацию о том, какие пункты повестки дня и доклады будут рассматриваться и когда станут доступны соответствующие документы. С учетом данного опыта в рамках этого компонента на основе результатов анализа методов и средств предоставления информации членам комитетов будут приниматься меры по повышению степени доступности информации, в том числе путем предоставления информации на ранних

этапах и определения того, какие еще инструменты могли бы облегчить доступ к ней для членов комитетов.

29A.39 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.9).

Таблица 29A.9

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	<p>Положительные результаты опроса о доступности подготовительных и справочных материалов:</p> <p>Пятый комитет Генеральной Ассамблеи — 100 процентов</p> <p>Комитет по программе и координации — 100 процентов</p>	Сохранение положительных результатов опроса о доступности подготовительных и справочных материалов	Сохранение положительных результатов опроса о доступности подготовительных и справочных материалов

Предусмотренная деятельность

29A.40 В таблице 29A.10 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29A.10

Подпрограмма 1, компонент 2: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год Запланированный показатель	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланированный показатель	2025 год Запланированный показатель
A. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	247	239	247	232
1. Записки по программе работы Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	125	128	125	125
2. Записки о состоянии документации Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	40	20	40	25
3. Процедурные записки для Председателя Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	40	46	40	40
4. Записки по программе работы Комитета по программе и координации	20	24	20	20
5. Записки о состоянии документации Комитета по программе и координации	2	2	2	2

Категория и подкатегория	2023 год	2023 год	2024 год	2025 год
	Запланирован- ный показатель	Фактический показатель	Запланирован- ный показатель	Запланирован- ный показатель
6. Процедурные записки для Председателя Комитета по программе и координации	20	19	20	20
Конференционное и секретариатское обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	200	181	200	200
7. Заседания Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	160	137	160	160
8. Заседания Комитета по программе и координации	40	44	40	40
D. Деятельность в области коммуникации				
Цифровые платформы и мультимедийные материалы: ведение веб-сайтов Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации; и обновление информации на платформе e-deleGATE.				
E. Вспомогательная деятельность				
Проведение консультаций, консультационная помощь и информационно-пропагандистская работа: оказание консультационной помощи 15 членам Бюро; проведение консультаций с приблизительно 100 координаторами и вынесение им рекомендаций; и предоставление ответов на вопросы отдельных делегаций и оказание им консультационной помощи по предыдущей практике 2 комитетов.				

Компонент 3

Консультационное обслуживание по вопросам управления

Цель

- 29A.41 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в том, чтобы содействовать обеспечению транспарентности принятия административных решений, справедливости, добросовестности и жизнеспособности Организации для выполнения ею возложенных на нее мандатов.

Стратегия

- 29A.42 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента будет:
- a) повышаться жизнеспособность Организации, включая ее готовность к поддержанию устойчивости функционирования в чрезвычайных ситуациях и постоянной адаптации к изменяющимся условиям, рискам и возможностям;
 - b) повышаться общее качество процесса закупок, а соответствующие усовершенствования будут отражаться в предметных рекомендациях, касающихся директивных и методических материалов, в том числе с использованием анализа данных;
 - c) проводиться объективный анализ фактических данных, содержащихся в просьбах о проведении управленческой оценки, с учетом Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций, а обратившимся с такой просьбой сотрудникам будет предоставляться всеобъемлющая обоснованная оценка, служащая основой для вынесения рекомендации по соответствующему делу Секцией управленческого консультирования и оценки.
- 29A.43 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:
- a) повысить жизнеспособность, гибкость и устойчивость функционирования Организации и сформировать кадровые ресурсы, отличающиеся инновационным подходом, удовлетворенные работой и добивающиеся результатов;
 - b) лучше подготовить Организацию к сложным и длительным чрезвычайным ситуациям;
 - c) укрепить процесс приобретения и выбытия активов;

- d) ускорить разрешение споров, возникающих в связи с принимаемыми администрацией решениями, касающимися найма того или иного сотрудника;
- e) повысить осведомленность персонала о системе внутреннего правосудия.

Выполнение программы в 2023 году

Своевременное разрешение споров по просьбам о проведении управленческой оценки в связи со свертыванием миссий

- 29A.44 В связи со свертыванием Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали в 2023 году в рамках компонента было крайне важно при обработке просьб о проведении управленческой оценки применить опыт, полученный в ходе предыдущих мероприятий по свертыванию миссий. В 2023 году в рамках компонента была начата подготовительная работа, как только стало известно о предстоящем начале свертывания Миссии; было активизировано взаимодействие с обслуживаемыми структурами по вопросам удержания персонала в соответствии с нормативными положениями Организации, что позволило повысить эффективность усилий в этой области; и были активизированы усилия по координации и планированию вариантов действий с соответствующими подразделениями в Департаменте оперативной поддержки и Управлении людских ресурсов, что позволило повысить показатель выполнения просьб о проведении управленческой оценки.
- 29A.45 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.11).

Таблица 29A.11

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
63 процента просьб о проведении управленческой оценки, связанных с закрытием полевых миссий, выполнены в установленные сроки	—	80 процентов дел, связанных с закрытием полевых миссий, рассмотрены в установленные сроки

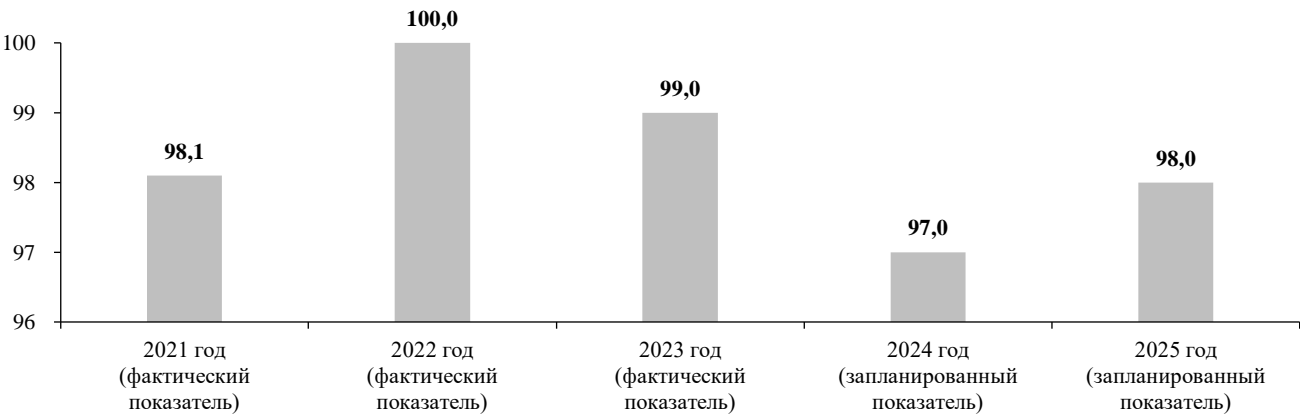
Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: принятие уполномоченными должностными лицами рекомендаций Комитета Центральных учреждений по контрактам

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29A.46 Работа в рамках данного компонента способствовала тому, что уполномоченными должностными лицами было принято 99 процентов рекомендаций, что превышает запланированный целевой показатель.
- 29A.47 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29A.II).

Рисунок 29А.П
Показатель для оценки работы: доля рекомендаций, принятых уполномоченными должностными лицами



Результат 2: скорейшее разрешение споров, связанных с персоналом, без доведения их до судебного разбирательства

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.48 Работа в рамках данного компонента способствовала тому, что 82 процента дел, по которым была проведена управленческая оценка, не были доведены до судебного разбирательства, что превышает запланированный целевой показатель в 65 процентов дел.
- 29А.49 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.12).

Таблица 29А.12
Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
85 процентов дел, представленных для проведения управленческой оценки, были урегулированы без направления в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций для проведения официального судебного разбирательства	71 процент дел, представленных для проведения управленческой оценки, был урегулирован без направления в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций для проведения официального судебного разбирательства	82 процента дел, представленных для проведения управленческой оценки, были урегулированы без направления в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций для проведения официального судебного разбирательства	По более чем 65 процентам дел происходит ускоренное урегулирование споров, связанных с персоналом, что позволяет избежать ненужных тяжб	По более чем 65 процентам дел происходит ускоренное урегулирование споров, связанных с персоналом, что позволяет избежать ненужных тяжб

Результат 3: система обеспечения организационной жизнеспособности институционализована в организациях системы Организации Объединенных Наций

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29A.50 Система обеспечения организационной жизнеспособности Организации Объединенных Наций включает в себя семь основных элементов, начиная от обеспечения устойчивости информационно-коммуникационных технологий и заканчивая экстренной медицинской помощью. При таком широком спектре функций и еще более широком спектре возможных чрезвычайных ситуаций члены рабочей группы системы, состоящей из представителей различных организаций системы Организации Объединенных Наций, в значительной степени полагаются на обмен информацией и накопленным опытом друг с другом. В рамках данного компонента оказывается содействие в обеспечении такого обмена информацией путем организации заседаний рабочей группы и распространения соответствующих политики и практики с помощью онлайн-хранилища, которое было создано в 2023 году.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29A.51 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данного компонента, заключается в том, что членам рабочей группы имело смысл выделять больше времени на обмен передовой практикой и накопленным опытом друг с другом и меньше времени — на выступления внешних экспертов на их заседаниях и разработку методических материалов. С учетом данного опыта в рамках этого компонента членам рабочей группы будет предоставлено больше возможностей для взаимного обучения.
- 29A.52 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.13).

Таблица 29A.13

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	Создание онлайн-хранилища системы обеспечения организационной жизнеспособности для расширения обмена информацией	Организации системы Организации Объединенных Наций внедряют новые методы работы в связи с системой обеспечения организационной жизнеспособности	Организации системы Организации Объединенных Наций продолжают внедрять новые методы работы в связи с системой обеспечения организационной жизнеспособности

Предусмотренная деятельность

- 29A.53 В таблице 29A.14 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29А.14

Подпрограмма 1, компонент 3: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год Запланирован- ный показатель	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланирован- ный показатель	2025 год Запланирован- ный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	—	—	—	1
1. Доклад о ходе внедрения системы обеспечения организационной жизнеспособности для рассмотрения Генеральной Ассамблеи	—	—	—	1
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	—	—	—	2
2. Заседания Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	—	—	—	1
3. Заседания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	—	—	—	1
Е. Вспомогательная деятельность				
<p>Административное обслуживание: административное обслуживание и поддержка системы управления делами Секции управленческого консультирования и оценки; организация учебной подготовки и консультаций для членов 31 местного комитета по контрактам и 35 местных комитетов по контролю за имуществом; и административное и техническое обслуживание электронных средств учебной подготовки для членов местных комитетов по контрактам и местных комитетов по контролю за имуществом и обеспечение в связи с этим учебной подготовки и консультирования.</p> <p>Внутреннее правосудие и надзор: вынесение рекомендаций по просьбам о проведении управленческой оценки в связи с оспариваемыми административными решениями; представление ответов на просьбы о приостановлении выполнения решений в случаях, связанных с увольнением сотрудников; обеспечение основного и технического обслуживания Комитета Центральных учреждений по контрактам и вынесение рекомендаций соответствующим должностным лицам по предлагаемым контрактам на закупки; обеспечение основного и технического обслуживания Комитета по контролю за имуществом в Центральных учреждениях и вынесение рекомендаций соответствующим должностным лицам по предлагаемым действиям в связи с выбытием активов; подготовка докладов о работе местных комитетов по контрактам и местных комитетов по контролю за имуществом; и представление Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде ежегодной отчетности о результатах деятельности по обеспечению экологической устойчивости в рамках всего Секретариата.</p>				

Подпрограмма 2

Планирование по программам, финансы и бюджет

Компонент 1

Финансы

Цель

- 29А.54 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в том, чтобы обеспечить финансирование расходов Организации в соответствии со статьей 17 Устава Организации Объединенных Наций и рациональное, эффективное и результативное комплексное финансовое управление и отчетность в отношении ресурсов Организации Объединенных Наций при наличии надежной системы внутреннего контроля.

Стратегия

29А.55 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента:

- a) будут обеспечиваться надлежащее применение Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций, адаптация методик, касающихся финансовых вопросов, с учетом возникающих проблем и дальнейшее укрепление системы внутреннего контроля в контексте осуществления рационального управления ресурсами в условиях децентрализованного делегирования полномочий;
- b) будет оказываться эффективная поддержка Комитету по взносам, будет обеспечиваться своевременное начисление взносов, будет продолжаться предоставление актуальной информации о положении с начисленными взносами и будет тщательно отслеживаться и прогнозироваться поступление взносов, а также будет осуществляться управление оттоком денежных средств на основе прогнозов в отношении ликвидности;
- c) будут составляться для Организации отвечающие требованиям Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) финансовые ведомости, внимание в которых будет сосредоточено на обеспечении транспарентности за счет обсуждения финансовых вопросов и анализа финансовых ведомостей, а также обеспечения того, чтобы всем структурам предоставлялись надлежащие рекомендации, касающиеся требований к подготовке финансовых ведомостей в конце года, и оказывалась поддержка в формировании внебюджетных средств Организации, управлении ими и представлении отчетности по ним;
- d) будет осуществляться работа по управлению финансовыми рисками на основе рационального управления инвестициями, глобального регулирования использования наличных средств и глобального управления банковским обслуживанием;
- e) будет осуществляться работа по координации программ коллективного медицинского страхования и страхования жизни и управлению такими программами, а также по оказанию услуг Консультативному совету по вопросам компенсации и Совету Организации Объединенных Наций по требованиям на оплату и осуществлению соответствующих компенсационных выплат;
- f) будет осуществляться управление основными данными для обеспечения целостности, стандартизации и унификации данных в системе общеорганизационного планирования ресурсов и других общеорганизационных системах Организации;
- g) будет обеспечиваться наличие процедур, руководящих указаний и поддержки для финансовых процессов в системе «Умоджа» в целях осуществления эффективного и результативного финансового управления.

29А.56 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:

- a) обеспечить рациональное управление финансовыми ресурсами, вверенными Секретариату;
- b) укрепить систему внутреннего контроля, которая способствует более эффективному управлению выполнением программ и соблюдению нормативных положений;
- c) повысить уровень транспарентности и упростить финансовые процессы и механизмы отчетности;
- d) повысить степень готовности Организации к реагированию на внешние потрясения.

Выполнение программы в 2023 году**Повышение информированности государств-членов о положении со взносами с помощью портала по взносам**

- 29А.57 После введения в действие портала по положению со взносами в 2010 году и его включения в систему «Умоджа» в 2020 году в 2023 году в рамках данного компонента началась работа по дальнейшему совершенствованию портала по взносам государств-членов. Существующая онлайн-платформа содержит полученные из системы «Умоджа» полные и актуальные финансовые данные о положении с начисленными государствам-членам взносами.
- 29А.58 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.15).

Таблица 29А.15

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
—	—	Наличие у государств-членов доступа к актуальной и полной информации о положении со взносами

Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год**Результат 1: укрепление нормативной базы для усиления подотчетности во всех операциях Организации Объединенных Наций****Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год**

- 29А.59 Работа в рамках данного компонента способствовала получению в контексте вопросника по самооценке и заявления о гарантиях положительных отзывов о функционировании системы внутреннего контроля и ее влиянии на эффективное и результативное выполнение мандатов, а также выпуску третьей справки о внутреннем контроле в отношении операций 2022 года, что соответствует запланированному целевому показателю. Запланированный целевой показатель, касающийся положительных отзывов о влиянии пересмотренной политики на эффективное управление финансовыми ресурсами, не был достигнут, поскольку ключевые инструменты политики находились в процессе пересмотра и требовалось дополнительное время до проведения опроса о влиянии их пересмотра.
- 29А.60 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.16).

Таблица 29А.16

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Определение и установка приоритетов для упорядочения и обновления инструментов финансовой политики	Положительные отзывы о функционировании системы внутреннего контроля и ее влиянии на эффективное и результативное выполнение мандатов	Положительные отзывы о функционировании системы внутреннего контроля и ее влиянии на эффективное и результативное выполнение мандатов	Повышение эффективности управления финансовыми ресурсами за счет согласования и внедрения финансовой политики	Повышение эффективности управления финансовыми ресурсами за счет постоянного пересмотра инструментов финансовой политики

Результат 2: Finance Knowledge Gateway — комплексная цифровая платформа и площадка Организации Объединенных Наций для взаимодействия пользователей финансового блока системы «Умоджа» в глобальном масштабе

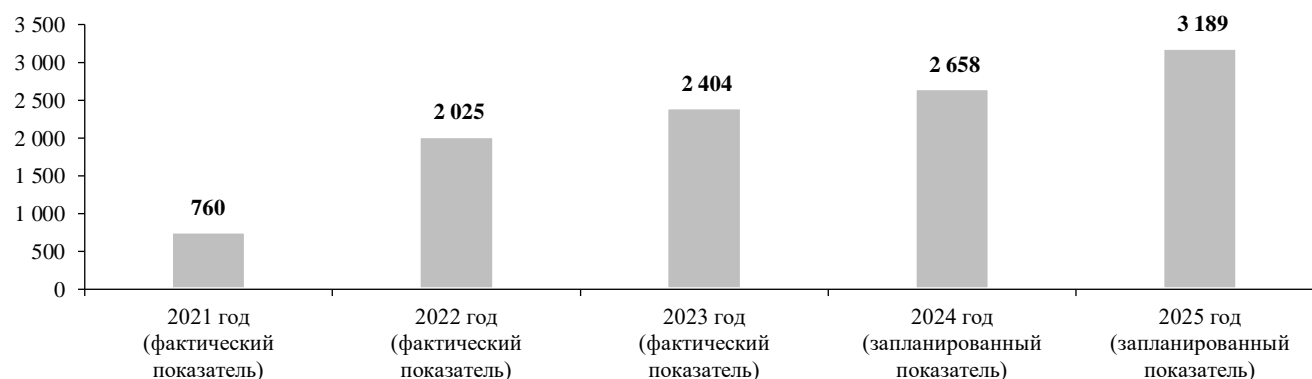
Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29A.61 Работа в рамках данного компонента способствовала обеспечению 2404 посещений сайта платформы Finance Knowledge Gateway, что превышает запланированный целевой показатель в 2279 посещений.
- 29A.62 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29A.III).

Рисунок 29A.III

Показатель для оценки работы: расширение использования сайта платформы Finance Knowledge Gateway для решения вопросов, связанных с финансами

(Количество посещений сайта платформы Finance Knowledge Gateway)



Результат 3: повышение качества обслуживания с помощью глобальных платежных систем Организации Объединенных Наций

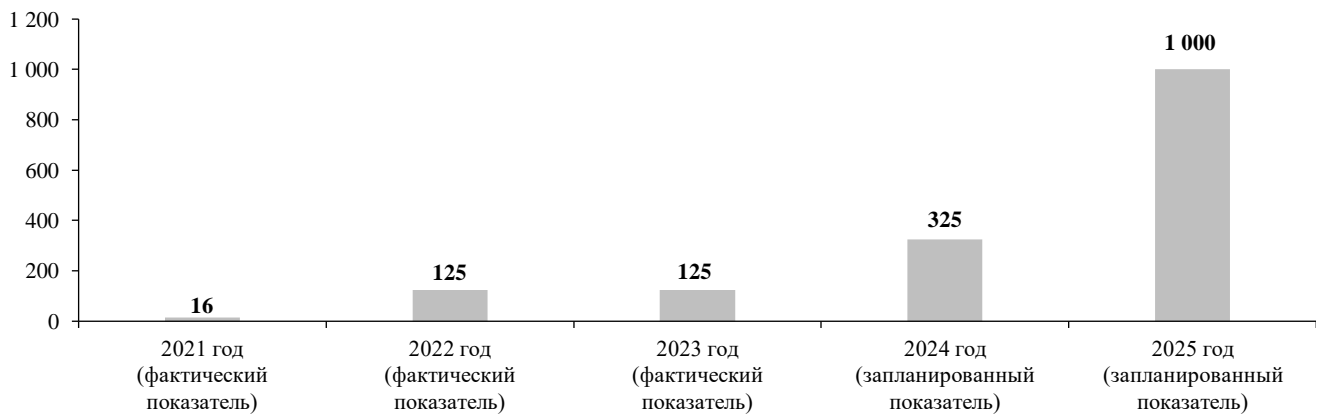
Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29A.63 С учетом меняющейся ситуации с платежными услугами в мире Казначейство Организации Объединенных Наций стремится оптимизировать финансовые операции. В рамках данного компонента оказывается поддержка фондам, программам и государствам — членам Организации Объединенных Наций в связи с различными платежными методами и межвалютными операциями.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29A.64 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данного компонента, заключается в важности адаптации к появляющимся финансовым технологиям и оптимизации процессов для повышения эффективности. С учетом данного опыта в рамках этого компонента будут использоваться инновационные решения для упорядочения глобальных банковских отношений. В частности, предполагается уделять особое внимание интеграции местных кассиров в постоянно доступный организационный потенциал. Кроме того, будет стратегически реализовано введение дебетовых карт и «электронных кошельков» для обеспечения большей доступности и удобства, что позволит снизить зависимость от наличных средств, традиционно используемых для совершения официальных операций.
- 29A.65 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29A.IV).

Рисунок 29А.IV
Показатель для оценки работы: количество отдельных обслуживаемых структур, использующих дебетовые карты и «электронные кошельки» в качестве предпочтительного способа оплаты



Предусмотренная деятельность

29А.66 В таблице 29А.17 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29А.17
Подпрограмма 2, компонент 1: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год	2023 год	2024 год	2025 год
	Запланирован- ный показатель	Фактический показатель	Запланирован- ный показатель	Запланирован- ный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе экспертов органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	11	11	11	12
1. Годовые финансовые отчеты для Генеральной Ассамблеи	2	2	2	2
2. Доклады о многолетних планах выплат и финансовом положении Организации Объединенных Наций для Генеральной Ассамблеи	3	3	3	3
3. Доклад об улучшении финансового положения Организации Объединенных Наций для Генеральной Ассамблеи	—	—	—	1
4. Финансовая отчетность по операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и ее не связанным с поддержанием мира операциям для Генеральной Ассамблеи	6	6	6	6
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	22	22	22	22
5. Заседания Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	18	18	18	18
6. Заседания Комитета по инвестициям	4	4	4	4
Конференционное и секретариатское обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	20	15	31	20
7. Заседания Комитета по взносам	20	15	31	20
В. Производство и передача знаний				
Семинары, практикумы, стипендии и учебные мероприятия (число дней)	20	20	20	20

Категория и подкатегория	2023 год Запланирован- ный показатель	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланирован- ный показатель	2025 год Запланирован- ный показатель
8. Учебные мероприятия, информационные сессии и практи- кумы по планам медицинского страхования	20	20	20	20
Технические материалы (число материалов)	825	862	780	855
9. Ежемесячные доклады о положении со взносами	12	12	12	12
10. Документы о начислении государствам-членам взносов на финансирование Организации Объединенных Наций	13	14	13	13
11. Финансовые отчеты доноров	800	836	755	830

С. Основная деятельность

Проведение консультаций, консультационная помощь и информационно-пропагандистская работа: оказание кон-
сультационной помощи примерно 40 донорам по финансовым соглашениям о добровольных взносах; и предоставление
специальной информации о шкале взносов, финансировании деятельности по поддержанию мира и положении дел со
взносами.

Е. Вспомогательная деятельность

Административное обслуживание:

вынесение рекомендаций по вопросам применения Финансовых положений и правил Организации Объединенных
Наций, вопросам бухгалтерского учета и финансовым вопросам и соответствующим системам для департаментов и
управлений; вынесение рекомендаций по вопросам обеспечения соблюдения требований МСУГС для сотрудников по
финансовым вопросам Организации Объединенных Наций; осуществление контроля и оказание поддержки в связи с
глобальными процессами выверки банковских счетов, а также проведение в глобальном масштабе анализа физических и
нематериальных активов, осуществление учета и оказание поддержки в связи с подготовкой отчетности; оказание в гло-
бальном масштабе эксплуатационной поддержки финансовому блоку системы «Умоджа» в отношении комплексных фи-
нансовых процессов, включая управление обновлениями системы общеорганизационного планирования ресурсов
«Умоджа» и их тестирование; предоставление оперативного руководства для финансового блока системы «Умоджа» по
вопросам, касающимся платформы Finance Knowledge Gateway, включая выпуск учебных материалов и видеороликов;
обработка примерно 19 000 операций Программы развития Организации Объединенных Наций, относящихся к счетам
расчетов за услуги; оказание поддержки в области финансового управления Управлению по координации деятельности в
целях развития и Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам партнерства; и создание механизмов представ-
ления отчетности для Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.

Подготовка расчетов взносов государств-членов в регулярный бюджет и на финансирование операций по поддержанию
мира и международных трибуналов, а также расчетов сумм, подлежащих зачислению в счет взносов на операции по под-
держанию мира.

Предоставление рекомендаций по толкованию Финансовых положений и правил и политики, процедур и руководящих
принципов в области финансового управления; оказание консультационной помощи в толковании вопросов, касающихся
системы делегирования полномочий (финансовые аспекты); публикация справки о внутреннем контроле и 3 техниче-
ских документов, вынесение рекомендаций и информационно-разъяснительная работа по механизму внутреннего кон-
троля и проведение консультаций с Консультативной группой по внутреннему контролю; внедрение модуля управления
процессами системы «Умоджа» в управлениях и департаментах; проведение практикума по межсекторальному анализу,
посвященному внедрению механизмов внутреннего контроля в операциях по поддержанию мира и не связанных с под-
держанием мира операциях; оказание государствам-членам и отделениям Организации Объединенных Наций консульта-
ционной помощи по вопросам управления внебюджетными ресурсами; разработка учетной политики и соответствую-
щих общеорганизационных руководств, практики и процедур; проведение 5 практикумов по финансовым вопросам для
главных финансовых сотрудников и 68 главных административных сотрудников; представление Комиссии ревизоров
информации о случаях мошенничества и предполагаемого мошенничества (два раза в год); подготовка документов по
финансовым процедурам в системе «Умоджа»; ведение базы основных финансовых данных в системе «Умоджа»; и обес-
печение функционирования службы поддержки по финансовым вопросам для системы «Умоджа» и рассмотрение запро-
сов на предоставление пользователям доступа для выполнения финансовых функций в системе «Умоджа».

Управление банковскими счетами по всему миру, включая ведение реестров лиц, имеющих право подписи по таким сче-
там; обслуживание банковских соглашений и контрактов; обработка платежей по счетам в обслуживающих банках; учет
поступающих средств; управление потребностями в денежных средствах в различных валютах; ведение базы данных с
банковскими реквизитами поставщиков, сотрудников и государств-членов; управление объединенными в пул инвестици-
ями; установление месячных операционных обменных курсов Организации Объединенных Наций по 153 валютам; обес-
печение выполнения финансовых процедур в системе «Умоджа»; обеспечение работы финансовых приложений; обслу-
живание системы СВИФТ и ведение глобальных платежных данных; оказание департаментам основной поддержки по
вопросам анализа рабочих процессов; обслуживание договоров медицинского страхования и страхования жизни и

Категория и подкатегория	2023 год	2023 год	2024 год	2025 год
	Запланирован- ный показатель	Фактический показатель	Запланирован- ный показатель	Запланирован- ный показатель
осуществление связанной с ними деятельности; обработка требований о компенсации в соответствии с Приложением D к Правилам о персонале и решениями Совета Организации Объединенных Наций по требованиям на оплату, включая выплату пособий; обработка расчетов по примерно 700 инвестиционным операциям; и проведение примерно 5000 операций с иностранной валютой.				

Компонент 2 Финансы полевых операций

Цель

- 29А.67 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в том, чтобы обеспечить эффективное и результативное обсуждение государствами-членами результатов, вклад в достижение которых вносят периферийные и другие подразделения Секретариата, и ресурсов, необходимых для работы этих подразделений в соответствии с их мандатами, а также эффективное и результативное управление ресурсами.

Стратегия

- 29А.68 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента будут осуществляться стратегическое руководство в вопросах бюджетирования и финансового управления и разработка нормативных положений, методологий и инструментов в этой связи, в частности:
- а) будет осуществляться стратегическое руководство в вопросах финансового управления и финансирования, прежде всего в связи с общесистемными инициативами, затрагивающими полевые операции, включая руководство в вопросах, касающихся определения потребностей в людских ресурсах, общеорганизационных инициатив, финансовой устойчивости и ликвидности, а также укрепления механизмов внутреннего контроля, и будут своевременно предоставляться качественные, упрощенные и ориентированные на практические действия ответы руководителям на местах; будет осуществляться контроль за ликвидностью на отдельных специальных счетах; и будет отслеживаться движение денежных средств и оперативных резервов для полевых операций;
 - б) будет осуществляться стратегическое руководство в отношении управления глобальным имуществом и предоставления услуг в сфере недвижимости, включая надзор за реализацией крупных строительных проектов и долгосрочное планирование капиталовложений;
 - в) будет оказываться экспертная консультационная и методическая помощь по вопросам управления имуществом, будет проводиться анализ финансовых данных на предмет обеспечения их точного учета и соответствия требованиям МСУГС и установленной системы показателей эффективности управления имуществом для подразделений Секретариата и будет обеспечиваться централизованный надзор за реализацией проектов, в том числе путем учета при принятии решений принципов управления рисками и накопленного опыта.
- 29А.69 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит обслуживаемым структурам обеспечить эффективное и результативное управление ресурсами в пределах утвержденных сумм при повышении точности прогнозов и предложений.

Выполнение программы в 2023 году

Повышение точности учета имущества благодаря программе обеспечения качества

- 29A.70 В 2023 году в рамках данного компонента была обновлена информационная панель по проверке качества: для повышения качества данных были добавлены проверки, связанные с оборудованием и списанием. Эти усилия способствовали повышению качества данных по всей цепи снабжения, решению проблем в процессах, осуществляемых на начальном этапе, и уменьшению несоответствий в учете активов, оборудования и запасов в процессах, осуществляемых на последующих этапах.
- 29A.71 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.18).

Таблица 29A.18

Показатель для оценки работы

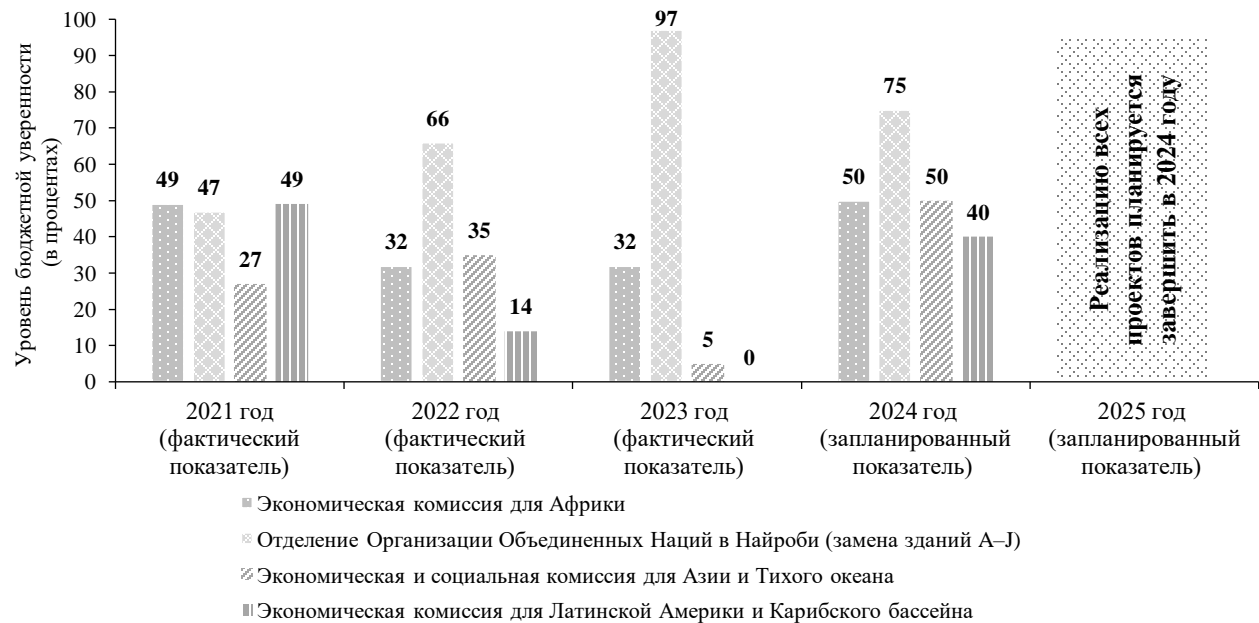
2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
Для подразделений Секретариата действует программа обеспечения качества в отношении активов, оборудования, запасов и процессов списания и выбытия	Подразделения используют усовершенствованную систему управления имуществом, включающую политику, самооценку и меры по обеспечению качества, для повышения эффективности управления имуществом Организации Объединенных Наций и усиления подотчетности в этой сфере	Подразделения регулярно проводят обзоры управления служебной деятельностью и оценки качества данных для повышения качества данных в системе «Умоджа» в целях содействия принятию обоснованных решений, касающихся приобретения, использования и выбытия имущества Организации Объединенных Наций

Результат 1: независимое управление рисками по глобальным проектам капитального строительства Организации Объединенных Наций

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29A.72 Работа в рамках данного компонента способствовала тому, что показатель бюджетной уверенности по текущим глобальным строительным проектам Организации Объединенных Наций в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби составил 97 процентов, что превышает запланированный целевой показатель в 60 процентов. Целевые показатели бюджетной уверенности по проектам в Экономической комиссии для Африки (60 процентов), Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (60 процентов) и Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (50 процентов) не были достигнуты главным образом в связи с трудностями с привлечением основного подрядчика и перебоями в работе глобальной цепочки поставок, сказавшимися на реализации этих проектов и, соответственно, показателях стоимостной уверенности.
- 29A.73 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29A.V). На 2025 год показатели для оценки работы не представлены, так как реализация проектов должна завершиться в 2024 году.

Рисунок 29А.V
Показатель для оценки работы: уровни бюджетной уверенности по текущим глобальным строительным проектам Организации Объединенных Наций
(В процентах)



Результат 2: беспрепятственное обсуждение директивными органами вопросов о специальных политических миссиях благодаря упреждающему обслуживанию

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.74 Работа в рамках данного компонента способствовала повышению ясности и глубины бюджетной информации, доступной директивным органам, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.75 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.19).

Таблица 29А.19
Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Увеличение объема информации, предоставляемой Пятому комитету в письменной форме, в целях удовлетворения возросшего интереса	Проведение первого неофициального предсессионного брифинга для членов Пятого комитета перед представлением бюджетов специальных политических миссий в целях содействия расширению возможностей директивных органов	Повышение ясности и глубины бюджетной информации, доступной директивным органам	Директивным органам предоставлен доступ к более своевременным и глубоким результатам анализа и данным для содействия беспрепятственному обсуждению вопросов о специальных политических миссиях	Директивные органы своевременно получают конкретную информацию, что способствует беспрепятственному обсуждению вопросов о специальных политических миссиях

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
	проводить анализ изменения тенденций в бюджетах специальных политических миссий			

Результат 3: координация действий и обмен мнениями в целях обеспечения синергии и стандартизации в области эксплуатации помещений

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29А.76 В рамках данного компонента осуществляется регулярное взаимодействие с руководителями по эксплуатации помещений в отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссий для обмена практикой и опытом в области эксплуатации помещений.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29А.77 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данного компонента, заключается в том, что созданные механизмы и частое взаимодействие руководителей по эксплуатации помещений сыграли важную роль в определении передовой практики и обмене опытом. С учетом данного опыта в рамках этого компонента будут активизированы усилия по координации и организации работы форумов по обмену опытом, таких как Межучрежденческая сеть по эксплуатации зданий и помещений и другие рабочие группы по управлению недвижимостью и эксплуатации помещений.

- 29А.78 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.20).

Таблица 29А.20

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	—	Совещание Меж- учрежденческой сети по эксплуата- ции зданий и поме- щений для сбора информации о пе- редовых методах работы и демон- страции возможно- стей для синергии и стандартизации в области эксплуата- ции помещений	Распространение информации о пе- редовых методах работы и частое взаимодействие способствуют си- нергии и стандар- тизации, а также открывают возмож- ности для повыше- ния эффективности и результативности эксплуатации поме- щений

Предусмотренная деятельность

- 29А.79 В таблице 29А.21 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29А.21

Подпрограмма 2, компонент 2: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год		2024 год	
	Запланированный показатель	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	41	40	41	39
1. Доклады о предлагаемых бюджетах и исполнении бюджетов операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира для Генеральной Ассамблеи	22	22	22	21
2. Доклад, содержащий обновленную информацию о финансовом положении завершенных миротворческих миссий, для Генеральной Ассамблеи	1	1	1	1
3. Доклады об окончательном выбытии имущества и окончательных результатах деятельности ликвидируемых миссий по поддержанию мира для Генеральной Ассамблеи	1	—	1	—
4. Доклады об административных и бюджетных аспектах финансирования операций по поддержанию мира для Генеральной Ассамблеи	7	7	7	7
5. Записки об административных и бюджетных аспектах финансирования операций по поддержанию мира для Генеральной Ассамблеи	4	3	4	4
6. Доклады о смете расходов на финансирование специальных политических миссий, добрых услуг и других политических инициатив, санкционированных Генеральной Ассамблей и/или Советом Безопасности, для Генеральной Ассамблеи	6	7	6	6
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	110	72	70	73
7. Заседания Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	60	52	45	52
8. Заседания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	50	20	25	21
С. Основная деятельность				
Проведение консультаций, консультационная помощь и информационно-пропагандистская работа: проведение со всеми государствами-членами консультаций по финансовым вопросам, касающимся полевых операций; проведение специальных консультаций со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, по вопросам, связанным с обязательствами миссий; и консультирование основных комитетов Генеральной Ассамблеи по возможным последствиям для бюджета.				
Е. Вспомогательная деятельность				
Административное обслуживание: оказание консультационной и методической помощи по вопросам бюджетирования и финансового управления для 13 действующих полевых операций; производство ежеквартальных выплат странам, предоставляющим воинские и полицейские контингенты; определение потребностей в ресурсах в поддержку оценки и планирования новых, расширяемых, находящихся на переходном этапе и ликвидируемых полевых операций; подготовка директивных и методических материалов по управлению имуществом, включая Руководство по управлению имуществом, а также осуществление контроля за эффективностью работы и представление соответствующей отчетности; предоставление дополнительных указаний в отношении подготовки финансовых отчетов по основным средствам в соответствии с требованиями МСУГС; проведение учебной подготовки по вопросам управления имуществом; оказание консультационной помощи и поддержки в связи с функциями управления имуществом в системе «Умоджа»; и осуществление надзора и техническое консультирование по крупным проектам капитального строительства и проектам текущего эксплуатационного обслуживания и реконструкции.				

Компонент 3

Планирование по программам и бюджетирование

Цель

- 29A.80 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в том, чтобы обеспечить эффективное и результативное обсуждение государств-членами результатов, вклад в достижение которых вносит Секретариат, претворения мандатов в планы работы и ресурсов, необходимых для работы Секретариата в соответствии с возложенными на него мандатами, а также эффективное и результативное управление ресурсами.

Стратегия

- 29A.81 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента будет по-прежнему:
- a) осуществляться выпуск стратегического руководства по подготовке бюджета по программам и взаимодействие с государствами-членами на ранних стадиях процесса подготовки бюджета;
 - b) осуществляться доработка и представление директивным органам годовых бюджетов по программам Генерального секретаря и бюджета Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов, докладов об исполнении бюджета и других докладов по бюджетным вопросам, включая заявления о последствиях для бюджета по программам и пересмотренные предлагаемые бюджеты по программам, в соответствии с Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций и Положениями и правилами, регулирующими планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки;
 - c) обеспечиваться основное обслуживание по бюджетным вопросам Пятого комитета Генеральной Ассамблеи, Комитета по программе и координации и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и будут предоставляться доступные государствам-членам онлайн-инструменты для содействия обсуждению бюджетных вопросов;
 - d) осуществляться стратегическое руководство в вопросах бюджетирования и финансового управления, в том числе в вопросах управления полномочиями на расходование средств, осуществляться разработка соответствующих директивных документов, методологий и инструментов и оказываться консультационная помощь по всем бюджетным вопросам.
- 29A.82 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:
- a) повысить транспарентность и укрепить диалог между Секретариатом и государствами-членами;
 - b) эффективно выполнять программы, обеспечивая разумное использование ресурсов;
 - c) повысить точность бюджетов по программам.

Выполнение программы в 2023 году

Обзор расходов укрепляет связь между затрачиваемыми бюджетными ресурсами, выполнением мандата и результатами в Экономической и социальной комиссии для Западной Азии

- 29А.83 В 2023 году во исполнение резолюции [77/262](#) Генеральной Ассамблеи был разработан и опробован в Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) процесс проведения обзора расходов. Этот процесс, в частности, направлен на укрепление связей между планированием по программам и бюджетированием, что позволит усилить бюджетирование по результатам, и предусматривает проведение руководителями программ углубленного анализа ресурсов, связанных и не связанных с должностями, в целях оптимизации объема и видов ресурсов, необходимых для выполнения мандата. В ЭСКЗА эта работа позволила обеспечить более систематическое участие руководителей программ в анализе использования финансовых и людских ресурсов и применении накопленного опыта при составлении предлагаемых бюджетов, что помогло оптимизировать предложения в отношении выделения ресурсов на 2024 год.
- 29А.84 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.22).

Таблица 29А.22
Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря четко уязвлять затрачиваемые бюджетные ресурсы с конкретными результатами (резолюция 76/245 , п. 21)	Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить и далее оптимальное осуществление всех программ благодаря более тесной взаимоувязке предлагаемых ресурсов и выполнения программ (резолюция 77/267 , п. 32)	Генеральная Ассамблея выразила удовлетворение в связи с участием ЭСКЗА в проведении обзора расходов и подтвердила необходимость принимать меры по перераспределению имеющихся ресурсов в целях более эффективного выполнения мандатов (резолюция 78/252 , п. 56)

Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: обеспечение дополнительных возможностей для раннего взаимодействия государств-членов

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.85 Работа в рамках данного компонента способствовала проведению двух раундов заседаний для раннего взаимодействия государств-членов, благодаря чему государства-члены провели конструктивные обсуждения, завершившиеся принятием 22 декабря резолюций по бюджетам, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.86 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.23).

Таблица 29А.23

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Проведение двух раундов заседаний для раннего взаимодействия государств-членов по вопросам, касающимся осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи о формате представления бюджета (февраль и сентябрь)	Раннее взаимодействие государств-членов по вопросам, касающимся осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи о формате представления бюджета (февраль)	Проведение двух раундов заседаний для раннего взаимодействия государств-членов по вопросам согласования бюджетных документов с намерениями директивных органов (февраль) и по предлагаемому бюджету по программам, рекомендациям Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и предстоящим дополнительным бюджетным предложениям (сентябрь)	Проведение двух раундов заседаний для раннего взаимодействия государств-членов по вопросам, касающимся осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи (февраль), и пунктам, которые будут обсуждаться на основной сессии (сентябрь)	Проведение двух раундов заседаний для раннего взаимодействия государств-членов по вопросам, касающимся выполнения указаний Генеральной Ассамблеи по предлагаемым бюджетам (февраль), и бюджетным вопросам, которые будут обсуждаться на основной сессии, включая пересчет (сентябрь)

Результат 2: повышение точности предлагаемых бюджетов

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.87 Работа в рамках данного компонента способствовала повышению точности расчетных сумм пересчета в бюджете, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.88 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29 А.24).

Таблица 29А.24

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Бюджет утверждается исходя из стандартного пересчета, основанного на индексе потребительских цен (ИПЦ)	Бюджет утверждается на основе ИПЦ, при этом в отношении расходов на электроэнергию и поездки применяется специальный пересчет	В бюджете отражено повышение точности расчетных сумм пересчета на основе сопоставления предполагаемых и фактических последствий пересчета (A/78/614, приложение II)	Применение специального пересчета в отношении отдельной группы товаров и услуг позволяет сократить расхождение между предполагаемыми и фактическими последствиями пересчета	Сокращение расхождений между предполагаемыми и фактическими последствиями пересчета

Результат 3: повышение прозрачности в отношении процесса определения последствий для бюджета по программам для государств-членов

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29А.89 Правило 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи гласит: «Никакая резолюция, связанная с расходом, не представляется комитетами на утверждение Генеральной Ассамблеи без одновременного представления сметы расходов, составленной Генеральным секретарем». Соответственно, в рамках подпрограммы ежегодно рассматривается около 600 проектов резолюций и решений различных межправительственных органов, а государствам-членам сообщается, повлечет ли принятие резолюции или решения последствия для бюджета, и, при необходимости, делается устное заявление или представляется заявление о последствиях для бюджета по программам.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29А.90 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данной подпрограммы, заключается в том, что по-прежнему в последнюю минуту возникали случайные требования внести ясность в процесс определения последствий для бюджета по программам. С учетом данного опыта в рамках этой подпрограммы будет расширена информационно-просветительская деятельность среди государств-членов путем увеличения аудитории и частоты проведения ранних брифингов, включая предоставление методических материалов, по процессу определения последствий для бюджета по программам.
- 29А.91 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.25).

Таблица 29А.25

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	Для одного главного комитета (Пятый комитет) по его просьбе проводится брифинг о процессе определения последствий для бюджета по программам	Для трех главных комитетов (Третий, Пятый и Шестой комитеты) по их просьбе проводится брифинг о процессе определения последствий для бюджета по программам	Имеются возможности провести брифинг о процессе определения последствий для бюджета по программам для всех шести главных комитетов в начале их сессий	Представители государств-членов из всех шести главных комитетов в начале их сессий имеют доступ к информации о процессе определения последствий для бюджета по программам благодаря размещению на портале подробного руководства

Предусмотренная деятельность

- 29А.92 В таблице 29А.26 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29А.26

Подпрограмма 2, компонент 3: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год Запланирован- ный показатель	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланирован- ный показатель	2025 год Запланирован- ный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	87	85	84	85
Доклады для:				
1. Генеральной Ассамблеи о предлагаемом бюджете по программам, включая план по программам и информацию об исполнении бюджета	48	47	47	47
2. Генеральной Ассамблеи о предлагаемом бюджете, пересмотренной смете и информации об исполнении бюджета Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов	3	3	3	3
3. Генеральной Ассамблеи о смете, пересмотренной с учетом резолюций и решений, принятых Экономическим и Социальным Советом и Советом по правам человека	2	2	3	2
4. Генеральной Ассамблеи о последствиях проектов резолюций для бюджета по программам	10	15	13	15
5. Генеральной Ассамблеи по финансовым и бюджетным вопросам	24	18	18	18
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	176	179	202	179
6. Заседания Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации	97	91	107	91
7. Заседания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	79	88	95	88
В. Производство и передача знаний				
Технические материалы (число материалов)	120	151	116	152
8. Устные заявления о последствиях для бюджета по программам, вытекающих из проектов резолюций	110	129	104	129
9. Письма, касающиеся внебюджетных штатных или временных должностей уровня Д-1 и выше, для Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	10	22	12	22
10. Методические материалы по процессу определения последствий для бюджета по программам	—	—	—	1
С. Основная деятельность				
Проведение консультаций, консультационная помощь и информационно-пропагандистская работа: проведение брифингов для государств-членов по планированию по программам и бюджетным вопросам, включая учебные занятия для новых делегатов; консультирование главных комитетов Генеральной Ассамблеи по возможным последствиям для бюджета примерно 600 проектов резолюций и решений; и направление Консультативному комитету по административным и бюджетным вопросам и Пятому комитету ответов в письменной форме.				
Е. Вспомогательная деятельность				
Административное обслуживание: оказание консультационной и методической помощи по бюджетным вопросам и политике, связанным с планированием по программам и бюджетированием, по 28 программам и 41 бюджетному разделу.				

Подпрограмма 3 Людские ресурсы

Компонент 1 Глобальная стратегия и политика

Цель

- 29А.93 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в обеспечении системы децентрализованного, гибкого и ориентированного на деятельность на местах управления в интересах эффективного и транспарентного управления людскими ресурсами и формирования эффективно работающего, многообразного и преданного делу кадрового состава.

Стратегия

- 29А.94 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента будут продолжены разработка, обновление и совершенствование системы набора персонала, с тем чтобы она была эффективной, справедливой, действенной и гибкой и позволяла Организации Объединенных Наций обеспечивать многообразие кадров и формировать культуру этического и добросовестного поведения, транспарентности и подотчетности в Организации. В частности, в рамках компонента:
- a) будут направляться усилия на обеспечение справедливого географического распределения в рамках системы желательных квот в соответствии с резолюцией [77/278](#) Генеральной Ассамблеи;
 - b) будут предоставляться руководящие указания в отношении людских ресурсов на основе соответствующей директивной базы в целях выполнения мандатов обслуживаемых структур, предусматривающих согласование результатов работы коллективов и отдельных сотрудников и организаций и обеспечение транспарентного и эффективного управления рисками в сфере людских ресурсов, как это свойственно подотчетной Организации, и будет оказываться содействие внедрению инноваций как средству улучшения программной деятельности в сфере людских ресурсов в поддержку культурных преобразований в рамках всей Организации;
 - c) будут установлены императивы стратегической политики, основанные на рекомендациях и отзывах подразделений, особенно на местах, по-прежнему будет обеспечиваться авторитетное разъяснение политики в интересах обеспечения последовательности, справедливости и равного отношения к сотрудникам глобального Секретариата и будет осуществляться надзор за установлением окладов и пособий для персонала, набираемого на местной основе, с применением методологий, установленных Комиссией по международной гражданской службе;
 - d) будет обеспечиваться активное взаимодействие по всем вопросам, касающимся отношений между персоналом и руководством и сотрудничества с другими организациями общей системы окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, для содействия работе Комитета высокого уровня по вопросам управления и Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также через Комиссию по международной гражданской службе, включая руководство осуществлением стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия в рамках всей системы Организации Объединенных Наций;

- e) будут и далее планироваться усилия по содействию последовательному применению механизма взаимного признания, который предусматривает, что организации Организации Объединенных Наций будут действовать в соответствии с принципом взаимного учета передового опыта в том, что касается правил и процедур, и будет вестись работа по повышению согласованности и эффективности деятельности в системе Организации Объединенных Наций;
- f) будет продолжаться работа по повышению эффективности управления кадровым потенциалом в Организации, в частности будут продолжены усилия, направленные на внедрение нового подхода к мобильности и организационному обучению, применение подходов, предполагающих принятие новых ценностей и моделей поведения в сфере управления кадровым потенциалом, обеспечение универсальности методов оценки кандидатов и укрепление системы управления служебной деятельностью;
- g) будут обосновываться действия по управлению кадровым потенциалом, такие как повышение квалификации персонала или создание новых описаний должностей, в целях обеспечения того, чтобы кадровый состав Организации отвечал будущим потребностям, выявленным благодаря стратегическому кадровому планированию, и привлечения наиболее квалифицированных специалистов с должным учетом приоритетных задач, касающихся географической представленности и гендерного паритета;
- h) будет обеспечиваться предоставление данных о кадровых ресурсах внешним заинтересованным сторонам для анализа демографических характеристик персонала, представленности государств-членов и кадровых тенденций.

29A.95 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:

- a) сформировать культуру мобильности персонала, обеспечивающую ускорение процесса обеспечения мобильности в рамках всей Организации, в частности перемещений между Центральными учреждениями и полевыми местами службы, в целях формирования гибкого, адаптируемого и мотивированного кадрового состава, необходимого для эффективного выполнения мандатов;
- b) привлекать кадры с учетом текущих кадровых трудностей и будущих потребностей и укреплять существующий кадровый потенциал посредством обучения и повышения квалификации персонала, обеспечения мобильности, эффективного управления служебной деятельностью и содействия обеспечению удовлетворенности карьерой;
- c) обеспечить гендерный паритет на всех уровнях;
- d) обеспечить набор персонала на как можно более широкой географической основе, сокращение числа непредставленных и недопредставленных государств-членов и достижение прогресса в привлечении как можно большего числа государств-членов в пределах желательных квот.

Выполнение программы в 2023 году

Упрощенная нормативная основа

- 29A.96 В рамках данного компонента продолжалась разработка упрощенной нормативной основы, способствующей достижению стратегического результата подотчетности и позволяющей Организации эффективно предоставлять услуги в области управления людскими ресурсами.
- 29A.97 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.27).

Таблица 29А.27

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
—	—	Наличие обновленных и упрощенных правил в отношении сокращения штатов, родительского отпуска и мобильности, а также пересмотр правил в отношении системы отбора персонала и управления временными назначениями

Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: стратегический подход к кадровому планированию для определения будущих потребностей в кадровых ресурсах

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.98 Работа в рамках данного компонента способствовала выявлению и удовлетворению потребностей в кадровых ресурсах, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.99 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.28).

Таблица 29А.28

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Подразделения лучше осведомлены/информированы о первоочередных потребностях в кадровых ресурсах на 2022 год и используют эти знания при наборе и обучении персонала	Подразделения лучше осведомлены/информированы о первоочередных потребностях в кадровых ресурсах на 2023 год	Подразделения имеют доступ к новым описаниям должностей для удовлетворения первоочередных потребностей в кадровых ресурсах и используют такие описания в своей работе	Подразделения все более активно используют новые и обновленные описания должностей для удовлетворения первоочередных потребностей в кадровых ресурсах	Подразделения имеют доступ к большему числу новых описаний должностей для удовлетворения первоочередных потребностей в кадровых ресурсах и используют такие описания в своей работе

Результат 2: формирование более многообразного кадрового состава

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.100 Работа в рамках данного компонента также способствовала совершенствованию процесса набора персонала, в том числе благодаря выпуску Руководящих принципов обеспечения разумного приспособления, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.101 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.29).

Таблица 29А.29

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	Совершенствование процесса набора персонала, в том числе благодаря выпуску Руководящих принципов обеспечения разумного приспособления	<p>Руководители программ имеют доступ к аналитическим инструментам для отслеживания географической представленности и учета гендерной статистики в процессе отбора кандидатов заявочной кампании, а также имеют возможность отслеживать ход достижения поставленных целей</p> <p>Увеличение в кадровых резервах числа квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов</p> <p>Руководители программ используют новые и обновленные общие описания должностей</p>	<p>Увеличение числа необходимых в будущем способностей в объявлениях о вакансиях, составленных на основе новых общих описаний должностей</p> <p>Руководители программ будут иметь более полное представление о справедливом географическом распределении и гендерной статистике и смогут отслеживать ход достижения поставленных целей</p>

Результат 3: уменьшение числа непредставленных и недопредставленных государств-членов в системе желательных квот

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29А.102 В числе приоритетных задач остается обеспечение того, чтобы каждое непредставленное и недопредставленное государство-член как можно скорее достигло своей желательной квоты. В рамках данного компонента усилия были направлены на привлечение квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов путем налаживания партнерских отношений с государствами-членами и другими заинтересованными сторонами.

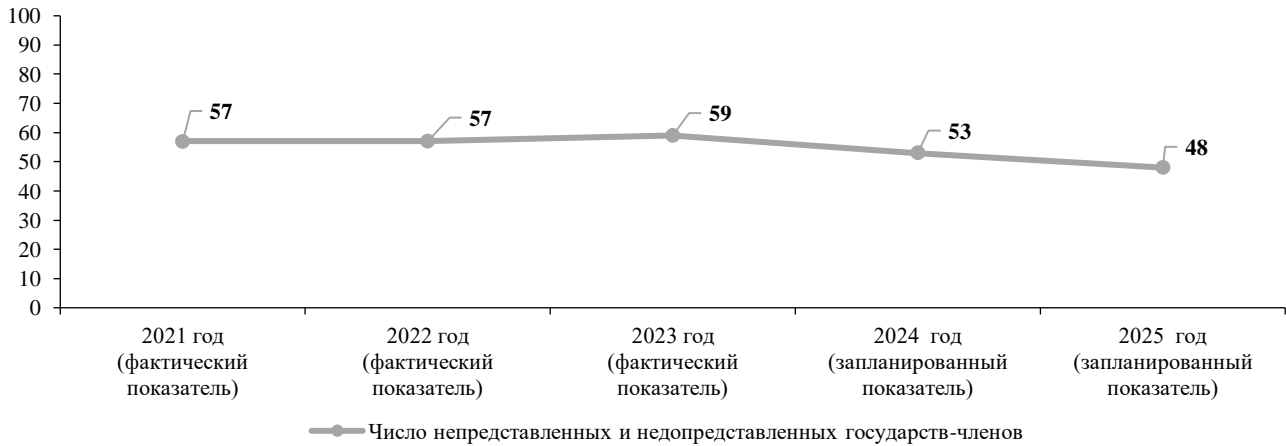
Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29А.103 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данного компонента, заключается в том, что необходимы целенаправленные и постоянные усилия для обеспечения отдачи от информационно-пропагандистской работы со специалистами и получения новой информации благодаря активному и конструктивному взаимодействию и партнерству с государствами-членами. С учетом данного опыта в рамках этого компонента будут и далее укрепляться

целенаправленные партнерские отношения с государствами-членами, чтобы Организация Объединенных Наций была в числе наиболее желанных работодателей для их граждан, путем повышения осведомленности местного населения, предоставления информации о тенденциях на рынке труда и имеющихся специалистах в странах, а также использования национальных ресурсов и сетей для привлечения квалифицированных кандидатов.

29А.104 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29А.VI).

Рисунок 29А.VI
Показатель для оценки работы: число непредставленных и недопредставленных государств-членов в системе желательных квот



Предусмотренная деятельность

29А.105 В таблице 29А.30 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29А.30
Подпрограмма 3, компонент 1: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год	2023 год	2024 год	2025 год
	Запланированный показатель	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	3	2	6	2
1. Доклады для Генеральной Ассамблеи	3	2	6	2
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	129	77	129	129
Заседания:				
2. Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	6	6	6	6
3. Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	35	21	35	35
4. Комиссии по международной гражданской службе	88	50	88	88
Е. Вспомогательная деятельность				
Административное обслуживание:				
работа над политикой и процедурами по вопросам людских ресурсов, включая условия службы и делегирование полномочий; консультирование и методическая помощь по правилам и политике, связанным с людскими ресурсами, для				

Категория и подкатегория	2023 год	2023 год	2024 год	2025 год
	Запланирован- ный показатель	Фактический показатель	Запланирован- ный показатель	Запланирован- ный показатель

подразделений Секретариата; обследования окладов; и консультационная помощь по классификации должностей и работа, связанная с соответствующими апелляциями.

Стратегии в области управления кадровым потенциалом, политика, процессы и инструменты, связанные с вопросами многообразия кадров, инклюзивности, мобильности и информационно-разъяснительной деятельности и предусматривающие использование инновационных решений, творческого подхода и передовой практики, включая новый инструментарий по вопросам многообразия кадров, полный набор из приблизительно 60 справок по непредставленным и недопредставленным государствам-членам для проведения целенаправленной информационно-разъяснительной работы; информационно-разъяснительная работа с упором на использование онлайн-каналов и платформ, включая участие в приблизительно 30 мероприятиях по развитию карьеры, организованных совместно с научными кругами и другими профессиональными сообществами; обслуживание Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом; стратегическое кадровое планирование, включая составление новых описаний должностей и анализ кадровых ресурсов; и создание информационных панелей по демографическим характеристикам персонала для государств-членов, включая оказание поддержки пользователям в постоянных представительствах.

Разработка стратегий в области управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала, включая инициативы в области обучения, направленные на формирование стратегических навыков и принципов поведения, необходимых сотрудникам с различными обязанностями в области руководства и управления, например программы подготовки руководителей и программы поддержки старшего руководства для помощников и заместителей Генерального секретаря; предоставление стратегической консультационной и методической помощи и соответствующих инструментов по вопросам организационного развития, включая воплощение в жизнь системы ценностей и принципов поведения; обеспечение многообразия кадров и инклюзивности; работа над программами развития профессиональных и основных навыков, включая 6 утвержденных общеорганизационных программ обучения и программ развития основных навыков; создание стратегий и инструментов для содействия обеспечению удовлетворенности карьерой и мобильности персонала; создание рамочных программ, стратегий, инструментов и руководств по управлению служебной деятельностью, включая эффективность работы руководителей; совершенствование системы управления обучением; и проведение анализа потребностей в обучении для выявления высокоприоритетных и новых потребностей в плане кадрового потенциала.

Компонент 2

Административное право

Цель

- 29A.106 Цель, достижению которой способствует осуществление деятельности в рамках настоящего компонента, состоит в том, чтобы усилить подотчетность всех категорий персонала за соблюдение стандартов поведения.

Стратегия

- 29A.107 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данного компонента:
- будут приниматься меры по внедрению и обеспечению использования глобальной системы управления делами, будет произведено обобщение накопленного опыта, в том числе в связи с критическими ситуациями, сопряженными с серьезными репутационными рисками, затрагивающими основные ценности и нормы Организации, и будут разработаны инструменты и методические материалы для старших руководителей;
 - будет обеспечиваться укрепление потенциала, в том числе с помощью онлайн-платформы для обмена информацией “ALD Connect”, будет осуществляться непосредственное взаимодействие со старшими руководителями и будет вестись постоянная разработка инструментов и методических материалов для оказания старшим руководителям поддержки в выполнении ими своих обязанностей и осуществлении своих полномочий;

- с) будут изучаться дисциплинарные дела в интересах привлечения к ответственности за нарушения, будет обеспечиваться представительство Генерального секретаря в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций при рассмотрении апелляций на административные решения, будет продолжаться работа по расширению проведения проверок на предмет соответствия принципу добросовестности в Секретариате и по-прежнему будут предприниматься усилия по пересмотру и обновлению политики по вопросам поведения персонала.

29А.108 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:

- а) усилить надзор в рамках всего Секретариата и контроль за делами, затрагивающими репутацию Организации, и обеспечить своевременное рассмотрение и решение вопросов, связанных с нарушением стандартов поведения;
- б) старшим руководителям принимать тщательно взвешенные решения в отношении управления персоналом;
- с) укрепить культуру индивидуальной ответственности.

Выполнение программы в 2023 году

Повышение прозрачности в отношении случаев нарушения стандартов поведения, включая сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства

29А.109 Работа в рамках данного компонента позволила расширить функциональные возможности Секретариата в рамках системы отправления правосудия, в том числе провести 10 заседаний по платформе “ALD Connect”, охватив широкий спектр тем, включая предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и поддержку жертв, что способствовало повышению осведомленности о сборнике административных мер и новом портале “Caselaw” для системы отправления правосудия. На этих заседаниях также были обсуждены вопросы, касающиеся подготовки инструментов и систем управления рисками, проведения мероприятий по обеспечению качества, стратегической коммуникации, а также действующего с 2023 года нового модуля для государств-членов по случаям нарушения стандартов поведения, включая случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

29А.110 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.31).

Таблица 29А.31
Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
Система отслеживания процесса работы с делами используется во всех подразделениях Секретариата	Приблизительно 95 процентов заинтересованных сторон в рамках всего Секретариата используют систему отслеживания процесса работы с делами для регистрации, мониторинга и отслеживания своих дел, а также для взаимодействия с Отделом административного права	100 процентов заинтересованных сторон в рамках всего Секретариата используют систему отслеживания процесса работы с делами для регистрации, мониторинга и отслеживания своих дел, а также для взаимодействия с Отделом административного права Государства-члены имеют доступ к специальной онлайн-платформе с информацией о жалобах на нарушения стандартов поведения, включая жалобы на сексуальную

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
		эксплуатацию и сексуальные надругательства

Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: управление рисками для принятия обоснованных решений в отношении управления персоналом

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29A.111 Работа в рамках данного компонента способствовала тому, что старшие руководители и другие заинтересованные стороны получили более четкое представление о системе и механизме отправления правосудия для определения рисков при принятии сложных решений, включая более частое проведение консультаций с Отделом административного права для получения стратегических рекомендаций перед принятием сложных управленческих решений, связанных с вопросами поведения, что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29A.112 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.32).

Таблица 29A.32

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
Проведено обучение всех недавно назначенных старших руководителей	Старшие руководители чаще консультировались с Отделом административного права перед принятием сложных управленческих решений, связанных с вопросами поведения	Старшие руководители имеют четкое представление о системе и механизме отправления правосудия для определения рисков при принятии сложных решений	Старшие руководители на регулярной основе обращаются за консультационной помощью перед принятием сложных решений, связанных с вопросами поведения	Старшие руководители активно используют все имеющиеся инструменты управления рисками и базу данных “ClearCheck” (которая теперь охватывает и другие виды нарушений стандартов поведения), для содействия принятию обоснованных решений

Результат 2: предотвращение сексуальных домогательств в Секретариате благодаря применению целостного и общесистемного подхода, ориентированного на интересы пострадавших

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29A.113 Работа в рамках данного компонента способствовала тому, что 36 организаций системы Организации Объединенных Наций стали использовать базу данных “ClearCheck” (в 2022 году — 33 организации), что соответствует запланированному целевому показателю.

- 29А.114 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.33).

Таблица 29А.33

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	Увеличение числа полученных запросов на проверку по базе данных “ClearCheck” приблизительно на 48 процентов (с 81 071 в 2021 году до 120 068 в 2022 году)	36 организаций системы Организации Объединенных Наций используют базу данных “ClearCheck” (в 2022 году — 33 организации)	Расширение практики сообщения о действиях, представляющих собой сексуальные домогательства	База данных “ClearCheck” включает и другие виды нарушений стандартов поведения

Результат 3: корректировка нормативной базы и методов управления Секретариата исходя из решений Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29А.115 Выявление тенденций в процессах принятия административных решений может помочь снизить потенциальные финансовые и репутационные риски для Организации.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29А.116 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данного компонента, заключается в том, что рассмотрение судебных дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций позволяет получить ценные знания о том, как лучше консультировать обслуживаемые структуры по подходам к принятию решений. С учетом данного опыта в рамках этого компонента будут выявляться тенденции в решениях по делам, рассматриваемым в системе внутреннего правосудия, и обслуживаемым структурам будут выноситься рекомендации по признанным в судебном порядке нормам, которые применяются к принятию решений и соответствующим административным процессам. Это дает возможность усовершенствовать политику и обеспечить применение правовых норм, признанных внутренней системой правосудия Организации, а также снизить риски.
- 29А.117 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.34).

Таблица 29А.34

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	75 процентов административных решений (не по дисциплинарным делам), рассматриваемых Трибуналом по спорам	75 процентов административных решений (не по дисциплинарным делам), рассматриваемых Трибуналом по спорам	75 процентов административных решений (не по дисциплинарным делам), рассматриваемых Трибуналом по спорам

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
		Организации Объединенных Наций, остаются в силе	Организации Объединенных Наций, остаются в силе	Организации Объединенных Наций, остаются в силе, что способствует корректировке нормативной базы и методов управления путем регулярного обзора решений

Предусмотренная деятельность

29A.118 В таблице 29A.35 указана вся предусмотренная в рамках данного компонента деятельность.

Таблица 29A.35

Подпрограмма 3, компонент 2: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год Запланирован- ный показатель	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланирован- ный показатель	2025 год Запланирован- ный показатель
A. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	1	1	1	1
1. Доклад для Генеральной Ассамблеи	1	1	1	1
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	23	22	23	22
Заседания:				
2. Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	5	5	5	5
3. Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	10	10	10	10
4. Специального комитета по операциям по поддержанию мира	2	2	2	2
5. Четвертого комитета Генеральной Ассамблеи	2	1	2	1
6. Шестого комитета Генеральной Ассамблеи	3	3	3	3
7. Комитета по программе и координации	1	1	1	1
C. Основная деятельность				
Проведение консультаций, консультационная помощь и информационно-пропагандистская работа: вынесение рекомендаций по вопросам поведения другим международным организациям (например, Африканскому союзу и подразделениям Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций); и информационно-пропагандистская работа с государствами-членами по вопросам поведения и дисциплины.				
Базы данных и материалы по вопросам существа в цифровой форме: ведение общедоступной базы данных и веб-сайта, касающегося стандартов поведения Организации Объединенных Наций.				
D. Деятельность в области коммуникации				
Цифровые платформы и мультимедийные материалы: ведение веб-сайта по вопросам поведения и дисциплины.				
E. Вспомогательная деятельность				
Административное обслуживание: осуществление политики Организации по вопросам поведения и дисциплины, надзор за ее соблюдением и ее обновление; разработка и поддержание стратегических рамок реагирования на инциденты в целях выполнения Организацией обязанности проявлять должную заботу, включая обеспечение безопасности				

Категория и подкатегория	2023 год	2023 год	2024 год	2025 год
	Запланирован- ный показатель	Фактический показатель	Запланирован- ный показатель	Запланирован- ный показатель

персонала; и проведение обучения для участников глобальной сети координаторов по вопросам поведения и дисциплины (более 200 специалистов-практиков).

Внутреннее правосудие и надзор: представление Генерального секретаря в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций при оспаривании административных решений, в том числе дисциплинарных взысканий; содействие неформальному урегулированию споров в сотрудничестве с соответствующими подразделениями Секретариата; и консультирование всех подразделений Секретариата по вопросам поведения и дисциплины и отправления правосудия, а также по критическим ситуациям, сопряженным с серьезными репутационными рисками, затрагивающими основные ценности и нормы Организации.

Подпрограмма 4 Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности

Цель

- 29А.119 Цель, достижению которой способствует осуществление настоящей подпрограммы, состоит в обеспечении того, чтобы Организация ориентировалась на результаты, широко использовала фактические данные, проявляла гибкость, была эффективной, подотчетной и транспарентной, соблюдала соответствующие требования и учитывала накопленный опыт и необходимость непрерывного совершенствования деятельности.

Стратегия

- 29А.120 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данной подпрограммы:
- а) будет уделяться особое внимание состоянию систем подотчетности Организации посредством проведения анализа общих тенденций в отношении эффективности организационной деятельности, оценки согласованности функций и обязанностей и контроля за осуществлением делегированных полномочий, контроля за выполнением договоров со старшими руководителями, распространения практики проведения оценок в рамках цикла планирования по программам, а также координации взаимодействия Секретариата с надзорными органами и выявления тенденций в выносимых ими рекомендациях;
 - б) будет осуществляться деятельность по наращиванию потенциала в целях оказания всем подразделениям Организации Объединенных Наций поддержки в деле выявления, анализа, оценки и контроля рисков на основе концепции общеорганизационного управления рисками и будет оказываться содействие в усилиях по достижению предполагаемых результатов осуществления программ путем организации учебной подготовки по вопросам управления по результатам для всех подразделений;
 - с) будет оказываться содействие в реализации стратегии Секретариата в области данных, будет обеспечиваться доступ подразделений к управленческим данным, получаемым из систем Секретариата, и возможность использования или разработки аналитических инструментов, позволяющих принимать основанные на данных решения, и будут осуществляться руководство портфелем проектов по реорганизации рабочих процессов и внедрению инноваций в них и координация действий по осуществлению таких проектов.
- 29А.121 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:
- а) укрепить культуру подотчетности в Организации в плане осведомленности о рисках, контроля за эффективностью деятельности и осуществления делегированных полномочий;

- b) расширить использование общеорганизационных данных и результатов анализа данных в процессе принятия решений и осуществления программ;
- c) обеспечить применение в рамках всего Секретариата гибких методологий и инноваций и активизировать использование новых методов сотрудничества на основе онлайн-платформ.

Выполнение программы в 2023 году

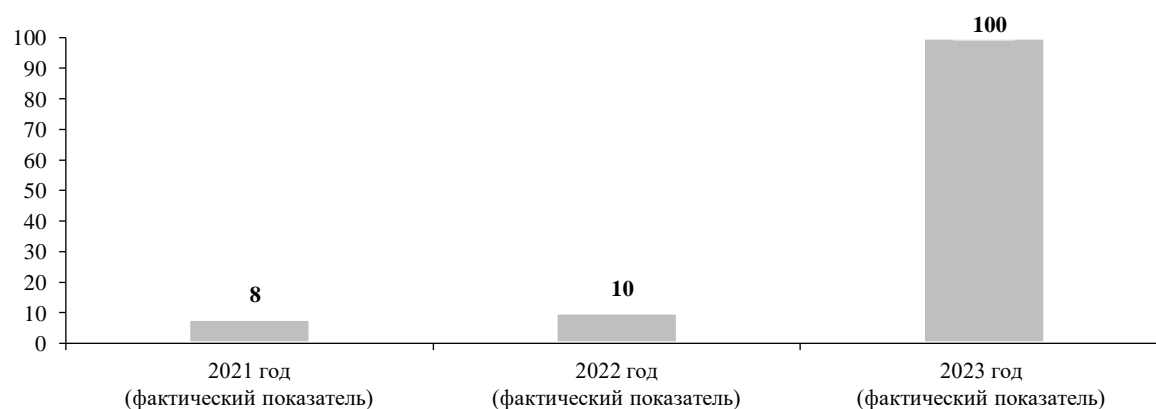
Внедрение приложения системы «Умоджа» по стратегическому управлению для содействия управлению по результатам

- 29A.122 Систематическое и своевременное отслеживание хода достижения ожидаемых результатов и осуществления предусмотренной деятельности может способствовать эффективному управлению реализацией плана по программам. В Секретариате было внедрено приложение системы «Умоджа» по стратегическому управлению, позволяющее подразделениям фиксировать утвержденные планы по программам и отслеживать их выполнение в течение года. Это приложение также включает такие элементы, как информационная панель по осуществляемой деятельности, позволяющая руководителям получать представление о состоянии выполнения программы их подразделения в любой момент времени.
- 29A.123 В апреле 2022 года в рамках данной подпрограммы был создан специальный потенциал для содействия внедрению приложения системы «Умоджа» по стратегическому управлению в рамках всей Организации путем оказания подразделениям помощи и вынесения им рекомендаций в связи с его использованием. В рамках подпрограммы оказывалась целенаправленная помощь: в частности, проводились рабочие совещания, индивидуальные учебные занятия и специализированные практикумы в интересах укрепления потенциала подразделений в плане использования этого приложения для отслеживания хода достижения результатов и осуществления предусмотренной деятельности.
- 29A.124 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29A.VII).

Рисунок 29A.VII

Показатель для оценки работы: доля организаций, представивших полные мониторинговые данные в приложении системы «Умоджа» по стратегическому управлению в конце периода мониторинга

(В процентах)



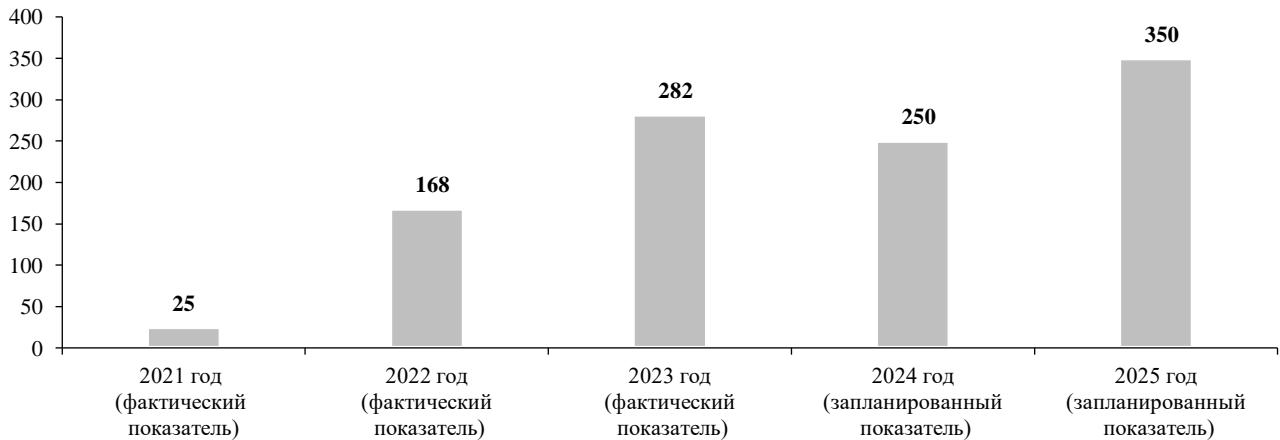
Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: укрепление потенциала в области науки о данных и визуализации с использованием внутренней программы обучения «Камино»

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.125 Работа в рамках данной подпрограммы способствовала тому, что 282 участника прошли программу обучения «Камино», что превышает запланированный целевой показатель в 150 участников.
- 29А.126 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. рисунок 29А.VIII).

Рисунок 29А.VIII
Показатель для оценки работы: число участников, прошедших обучение по науке о данных и визуализации в рамках программы «Камино» (за год)



Результат 2: повышение эффективности делегирования полномочий

Выполнение программы в 2023 году и целевой показатель на 2025 год

- 29А.127 Работа в рамках данной подпрограммы способствовала более эффективному использованию делегированных полномочий, о чем свидетельствуют глобальные тенденции в отношении ключевых показателей эффективности и использование подразделениями усовершенствованных инструментов и целевого анализа результатов деятельности для обоснования действий на «первой линии обороны», что соответствует запланированному целевому показателю.
- 29А.128 Прогресс в достижении поставленной цели и целевого показателя на 2025 год выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.36).

Таблица 29А.36
Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	Руководители подразделений имеют доступ к системе делегирования полномочий, в том числе к политике,	Более эффективное использование делегированных полномочий, о котором свидетельствуют данные системы	Дальнейшие улучшения в области использования делегированных полномочий, о которых	Дальнейшие улучшения в области использования делегированных полномочий, о которых свидетельствуют

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
	процессам и инструментам, и используют ее	делегирования полномочий, в том числе глобальные тенденции в отношении ключевых показателей эффективности	свидетельствуют данные системы делегирования полномочий, в том числе ключевые показатели эффективности	данные системы делегирования полномочий, по итогам целенаправленного анализа эффективности исходя из отдельных показателей

Результат 3: расширение использования внутренней оценки менее крупными подразделениями для обоснования принимаемых решений

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29A.129 В 2021 году Генеральный секретарь опубликовал административную инструкцию под названием «Оценка в Секретариате Организации Объединенных Наций» ([ST/AI/2021/3](#)), призванную расширить использование и повысить полезность внутренней (или самостоятельной) оценки как инструмента управления. В рамках данной подпрограммы в партнерстве с Управлением служб внутреннего надзора оказывается поддержка подразделениям, проводящим оценки в рамках программного цикла.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29A.130 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данной подпрограммы, заключается в том, что, хотя благодаря проделанной на сегодняшний день работе число подразделений, проводящих оценки, увеличилось, это особенно сложно для менее крупных структур, которые не имеют сотрудников с опытом проведения оценок или достаточных ресурсов для получения консультационной помощи от внешних экспертов. С учетом данного опыта в рамках этой подпрограммы в области оказания поддержки менее крупным подразделениям будет совершен переход от используемого в настоящее время консультативного подхода к более прямой модели за счет централизованного предоставления экспертных знаний в области оценки и управления проектами. Цель состоит в том, чтобы дать возможность еще трем менее крупным подразделениям ежегодно заказывать проведение внутренних оценок (в соответствии с документом [ST/AI/2021/3](#)).
- 29A.131 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.37).

Таблица 29A.37

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	—	—	Еще 3 организации заказывают проведение внутренних оценок

Предусмотренная деятельность

- 29A.132 В таблице 29A.38 указана вся предусмотренная в рамках данной подпрограммы деятельность.

Таблица 29А.38

Подпрограмма 4: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год		2024 год	
	Запланированный показатель	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
А. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов				
Документация для заседающих органов (число документов)	3	3	3	3
1. Доклад по вопросам подотчетности для Генеральной Ассамблеи	1	1	1	1
2. Доклады Генерального секретаря о выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров	2	2	2	2
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	11	12	12	12
3. Слушания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	3	4	4	4
4. Заседания Генеральной Ассамблеи	4	4	4	4
5. Заседания Независимого консультативного комитета по ревизии	4	4	4	4
Е. Вспомогательная деятельность				
Административное обслуживание: проведение примерно 20 брифингов для новых старших руководителей по вопросам управления, подотчетности и соответствующих механизмов контроля, используемых администрацией; оказание всем подразделениям Секретариата поддержки в осуществлении административной инструкции по оценке в Секретариате Организации Объединенных Наций; подготовка ежеквартального доклада по ключевым показателям эффективности, охватывающего приблизительно 230 подразделений с делегированными полномочиями; совершенствование портала, посвященного делегированию полномочий; оценка выполнения договоров, заключенных с 70 руководителями подразделений; проведение практикумов и брифингов и предоставление методической помощи для примерно 190 координаторов по вопросам договоров; проведение на общеорганизационном уровне информационно-разъяснительных и пропагандистских кампаний, формирование сетей и создание возможностей для повышения осведомленности в вопросах, касающихся управления преобразованиями, инноваций в рабочих процессах и новых внутренних методов работы; постоянное совершенствование аналитических инструментов и общеорганизационных информационных панелей; работа над программой развития потенциала сотрудников в области науки о данных и аналитики, в которой предусмотрены уровни от начального до продвинутого; организация обучения и представление рекомендаций по вопросам управления по результатам; проведение 2 практикумов по общеорганизационному управлению рисками для приблизительно 130 руководителей и координаторов (около 60 подразделений); и проведение практикума для приблизительно 120 координаторов по вопросам надзора.				

Подпрограмма 5

Борьба с расизмом на рабочем месте

Цель

- 29А.133 Цель, достижению которой способствует осуществление настоящей подпрограммы, состоит в ликвидации расизма и расовой дискриминации на рабочем месте таким образом, чтобы каждый сотрудник мог чувствовать свою значимость, уважение и достойное обращение.

Стратегия

- 29A.134 Чтобы способствовать достижению указанной цели, в рамках данной подпрограммы:
- a) будет осуществляться стратегический план действий путем содействия прогрессу в ликвидации расизма в Секретариате на основе надзора, координации и мониторинга всех инициатив по антирасизму;
 - b) будут анализироваться и устраняться существующие или потенциальные расовые предубеждения в институциональной политике и практике и будет оказываться содействие в обеспечении транспарентности данных;
 - c) будет оказываться содействие в реализации информационно-пропагандистских и информационно-просветительских программ для поддержки персонала и улучшения организационной культуры в плане расизма;
 - d) будут укрепляться механизмы подотчетности в Организации путем установления четких стандартов расследования предполагаемых случаев расизма и вынесения решений по ним;
 - e) будет решаться проблема институционального и системного расизма путем создания механизмов обеспечения подотчетности руководства;
 - f) будет оказываться содействие в реализации общесистемных инициатив по антирасизму на основе сотрудничества и установления синергетических связей с подразделениями системы Организации Объединенных Наций и другими соответствующими партнерами в интересах обмена передовой практикой и накопленным опытом.
- 29A.135 Как ожидается, выполнение вышеуказанной работы позволит:
- a) сформировать закрепленную на институциональном уровне культуру антирасизма, в полной мере отраженную в политике, процедурах и практике Организации и предполагающую абсолютную нетерпимость к расизму и расовой дискриминации;
 - b) расширение прав и возможностей и справедливое расовое распределение персонала всех уровней и категорий в Организации;
 - c) укрепление доверия к внутренним административным процессам, обеспечивающим справедливое посредничество, расследование и вынесение решений в связи с предполагаемыми случаями расизма и достижение расовой справедливости.

Выполнение программы в 2023 году

Создание благоприятных условий для борьбы с расизмом в Организации

- 29A.136 После начала реализации в 2022 году стратегического плана действий по борьбе с расизмом в Секретариате Организации Объединенных Наций, направленного на противодействие межличностным, институциональным и системным формам расизма, в рамках данной подпрограммы был предпринят ряд инициатив по созданию благоприятных условий для борьбы с расизмом. Была начата серия обсуждений в прямом эфире на тему «Вместе против расизма», что способствовало повышению осведомленности и информированности о борьбе с расизмом на рабочем месте. В рамках подпрограммы было налажено прямое взаимодействие с сотрудниками всех подразделений Организации Объединенных Наций, что способствовало открытому диалогу и позволило сделать важнейшие выводы о расизме на рабочем месте. С учетом результатов взаимодействия в масштабах всей Организации в рамках подпрограммы был разработан подход, предусматривающий три направления деятельности — проведение информационно-пропагандистской работы, обеспечение транспарентности и обеспечение подотчетности, — в качестве ориентира для усилий по антирасизму в Организации. Одновременно с этим в рамках подпрограммы был проведен всеобъемлющий обзор усилий Секретариата по

антирасизму, о чем говорится в докладе для семьдесят восьмой сессии Генеральной Ассамблеи ([A/78/384](#)), и на основе результатов этого обзора было создано Бюро по антирасизму, которое должно возглавить работу по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате под практическим руководством Специального советника по борьбе с расизмом на рабочем месте и управленческим надзором заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления.

- 29А.137 Прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29А.39).

Таблица 29А.39

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)
—	—	Подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций назначили 180 активистов по антирасизму в 103 подразделениях, которые будут выступать за реализацию стратегического плана действий на уровне подразделений и способствовать его осуществлению

Результаты, достижение которых запланировано на 2025 год

Результат 1: укрепление систем подотчетности в связи с предполагаемыми случаями расизма на рабочем месте

Предлагаемый план по программе на 2025 год

- 29А.138 Деятельность в рамках данной подпрограммы способствует укреплению системы внутреннего правосудия путем установления стандартов расследования и вынесения решений в связи с утверждениями о расизме и расовой дискриминации.

Накопленный опыт и запланированное изменение

- 29А.139 Опыт, накопленный в ходе осуществления деятельности в рамках данной подпрограммы, заключается в важности сосредоточения внимания на пересмотре и реформировании политики. Опросы персонала и непосредственное взаимодействие с сотрудниками на уровне подразделений показали следующее: а) ограниченность индивидуального обучения и личностного роста в области борьбы с расизмом и дискриминацией; и б) возможности для пересмотра и совершенствования методов найма, служебной аттестации и доступа к ресурсам в контексте устранения предвзятости и дискриминации.
- 29А.140 С учетом данного опыта в рамках этой подпрограммы наряду с информационно-пропагандистской и информационно-просветительской деятельностью будет сосредоточено внимание на укреплении нормативной базы Организации (политики, процедур и практики) в различных областях деятельности, связанных с отбором персонала, развитием карьеры и отправлением правосудия, для обеспечения изменения организационной культуры таким образом, чтобы она предполагала содействие антирасизму и обеспечению уважения и достойного отношения ко всем в Секретариате. Одним из первых этапов этого процесса станет работа с Отделом административного права над поправками к бюллетеню Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями ([ST/SGB/2019/8](#)). В частности, предполагается сформулировать четкие

определения расизма и расовой дискриминации с обозначением того, как они проявляются на рабочем месте.

29A.141 Ожидаемый прогресс в достижении поставленной цели выражается через приводимый ниже показатель для оценки работы (см. таблицу 29A.40).

Таблица 29A.40

Показатель для оценки работы

2021 год (фактический показатель)	2022 год (фактический показатель)	2023 год (фактический показатель)	2024 год (запланированный показатель)	2025 год (запланированный показатель)
—	—	Должностные лица, включая судей и следователей Управления служб внутреннего надзора, имеют более полное представление о расизме на рабочем месте, что позволяет более эффективно расследовать и оценивать жалобы на расизм	Консультанты персонала, Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, координаторы по вопросам поведения и дисциплины, Отдел административного права, заинтересованные группы и другие подразделения обладают специальным опытом оказания поддержки сотрудникам Организации Объединенных Наций, сталкивающимся с расизмом и расовой дискриминацией	Пересмотр бюллетеня Генерального секретаря о запрещенном поведении (ST/SBG/2019/8) с обновлением положений о расовой дискриминации

Предусмотренная деятельность

29A.142 В таблице 29A.41 указана вся предусмотренная в рамках данной подпрограммы деятельность.

Таблица 29A.41

Подпрограмма 5: деятельность, предусмотренная на период 2023–2025 годов, в разбивке по категориям и подкатегориям

Категория и подкатегория	2023 год Фактический показатель	2024 год Запланирован- ный показатель	2025 год Запланирован- ный показатель
A. Содействие межправительственному процессу и работе экспертных органов			
Документация для заседающих органов (число документов)	1	—	1
1. Доклад для Генеральной Ассамблеи по борьбе с расизмом на рабочем месте	—	—	1

Категория и подкатегория	2023 год	2024 год	2025 год
	Фактический показатель	Запланированный показатель	Запланированный показатель
2. Смета расходов, пересмотренная с учетом деятельности по борьбе с расизмом на рабочем месте	1	—	—
Основное обслуживание заседаний (число трехчасовых заседаний)	2	—	2
3. Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	1	—	1
4. Пятого комитета Генеральной Ассамблеи	1	—	1
Е. Вспомогательная деятельность			
<p>Административное обслуживание: 15 учебных занятий для сотрудников и руководства Организации Объединенных Наций в целях предоставления информации и повышения осведомленности об антирасизме; 20 диалогов для повышения осведомленности и вовлеченности; 12 обсуждений в прямом эфире на тему «Вместе против расизма»; 8 глобальных онлайн-обсуждений по антирасизму; 8 ежеквартальных встреч с активистами по антирасизму; 2 ежегодных выездных совещания по антирасизму с участием всех департаментов и управлений, осуществляющих стратегический план действий; информационная панель для сотрудников, отражающая состав, демографические характеристики и перемещения персонала, в iSeek; 12 визитов в отделения вне Центральные учреждения, миссии по поддержанию мира и миростроительству, а также экономические и социальные комиссии с целью пропаганды антирасизма; специальный сайт в интранете, посвященный антирасизму на рабочем месте; 8 подкастов по антирасизму; 6 ежеквартальных онлайн-бюллетеней по антирасизму; 4 коммуникационные и информационные кампании по антирасизму с использованием плакатов и других ресурсов социальных сетей; и 1 глобальная конференция по антирасизму с участием около 150 человек, включая активистов по антирасизму, представителей департаментов и управлений, осуществляющих стратегический план действий, и представителей других заинтересованных групп в системе Организации Объединенных Наций.</p>			

В. Предлагаемые потребности в ресурсах, связанные и не связанные с должностями, на 2025 год

Общий обзор

29А.143 Информация о предлагаемом объеме ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год, в том числе с указанием в надлежащих случаях изменений в объеме ресурсов в разбивке по определяющим факторам, приводится в таблицах 29А.42–29А.44.

Таблица 29А.42

Изменения в общем объеме финансовых ресурсов в разбивке по статьям расходов

(В тыс. долл. США)

Статья расходов	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения					Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Итого	В процентах	
Расходы, связанные с должностями	44 032,2	48 774,4	231,4	—	—	231,4	0,5	49 005,8
Прочие расходы по персоналу	4 855,9	3 159,1	—	—	—	—	—	3 159,1
Представительские расходы	—	0,2	—	—	—	—	—	0,2
Консультанты	1 258,8	732,5	(60,2)	—	(116,0)	(176,2)	(24,1)	556,3
Поездки персонала	1 293,3	413,8	—	—	(0,8)	(0,8)	(0,2)	413,0
Услуги подряда	5 824,2	8 932,9	—	—	186,0	186,0	2,1	9 118,9
Общие оперативные расходы	337,2	324,3	—	—	—	—	—	324,3
Принадлежности и материалы	13,3	65,1	—	—	—	—	—	65,1
Мебель и оборудование	356,8	205,4	(4,9)	—	3,6	(1,3)	(0,6)	204,1
Субсидии и взносы	4 283,8	4 188,1	—	—	—	—	—	4 188,1
Прочее	33,0	—	—	—	—	—	—	—
Всего	62 288,4	66 795,8	166,3	—	72,8	239,1	0,4	67 034,9

Таблица 29А.43

Общее число предлагаемых должностей и общие кадровые изменения на 2025 год

	Число должностей	Подробная информация
Утвержденные должности на 2024 год	275	1 ЗГС, 2 ПГС, 8 Д-2, 18 Д-1, 36 С-5, 49 С-4, 42 С-3, 25 С-2/1, 20 ОО (ВР), 73 ОО (ПР), 1 МР
Перепрофилируемые должности	—	1 ОО (ВР) в рамках подпрограммы 3, компонент 1
Предлагаемые должности на 2025 год	275	1 ЗГС, 2 ПГС, 8 Д-2, 18 Д-1, 36 С-5, 49 С-4, 42 С-3, 25 С-2/1, 20 ОО (ВР), 73 ОО (ПР), 1 МР

Примечание: в таблицах и на рисунках используются следующие сокращения: МР — местный разряд; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды); ПГС — помощник Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря.

Таблица 29А.44

Общее число предлагаемых должностей в разбивке по категориям и классам/разрядам

Категория и класс/разряд	Утвержденная численность на 2024 год	Изменения				Предлагаемая численность на 2025 год
		Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Итого	
Категория специалистов и выше						
ЗГС	1	—	—	—	—	1
ПГС	2	—	—	—	—	2
Д-2	8	—	—	—	—	8
Д-1	18	—	—	—	—	18
С-5	36	—	—	—	—	36
С-4	49	—	—	—	—	49
С-3	42	—	—	—	—	42
С-2/1	25	—	—	—	—	25
Итого	181	—	—	—	—	181
Категория общего обслуживания и смежные категории						
ОО (ВР)	20	—	—	—	—	20
ОО (ПР)	73	—	—	—	—	73
МР	1	—	—	—	—	1
Итого	94	—	—	—	—	94
Всего	275	—	—	—	—	275

29А.144 Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблицах 29А.45–29А.47 и на рисунке 29А.IX.

29А.145 Как показано в таблицах 29А.45 1) и 29А.46 1), предлагаемый на 2025 год общий объем ресурсов составляет 67 034 900 долл. США до пересчета, что на 239 100 долл. США (или 0,4 процента) в чистом выражении больше суммы утвержденных ассигнований на 2024 год. Изменения в объеме ресурсов объясняются техническими корректировками и прочими изменениями. Предлагаемый объем ресурсов позволяет обеспечить полное, эффективное и результативное выполнение мандатов.

Таблица 29А.45

Изменения в общем объеме финансовых ресурсов в разбивке по источникам финансирования, компонентам и подпрограммам

(В тыс. долл. США)

1) *Регулярный бюджет*

Компонент/подпрограмма	Расходы за 2023 год ^a	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В процентах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Итого		
А. Руководство и управление	7 542,1	5 390,4	—	—	—	—	—	5 390,4
В. Программа работы								

Часть VIII Общее вспомогательное обслуживание

Компонент/подпрограмма	Расходы за 2023 год ^a	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расши- ренные мандаты	Прочее	Итого		
1. Система общеорганизаци- онного планирования ре- сурсов, обслуживание Пя- того комитета Генераль- ной Ассамблеи и Коми- тета по программе и коор- динации и консультац- ионное обслуживание по вопросам управления								
Компонент 1. Система об- щеорганизационного пла- нирования ресурсов	3 780,8	3 793,5	—	—	—	—	—	3 793,5
Компонент 2. Обслужи- вание Пятого комитета Ге- неральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации	1 200,5	1 756,9	—	—	—	—	—	1 756,9
Компонент 3. Консульта- ционное обслуживание по вопросам управления	3 280,8	3 533,3	—	—	—	—	—	3 533,3
2. Планирование по про- граммам, финансы и бюд- жет								
Компонент 1. Финансы	6 315,7	6 680,5	(60,2)	—	—	(60,2)	(0,9)	6 620,3
Компонент 2. Финансы полевых операций	1 151,6	1 698,1	—	—	—	—	—	1 698,1
Компонент 3. Планирова- ние по программам и бюджетирование	6 290,2	7 585,8	—	—	—	—	—	7 585,8
3. Людские ресурсы								
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	18 971,7	20 410,1	(1,2)	—	—	(1,2)	—	20 408,9
Компонент 2. Админи- стративное право	3 701,2	3 884,3	—	—	—	—	—	3 884,3
4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	8 177,3	7 920,2	—	—	72,8	72,8	0,9	7 993,0
5. Борьба с расизмом на ра- бочем месте	—	2 329,0	227,7	—	—	227,7	9,8	2 556,7
Итого, В	52 869,8	59 591,7	166,3	—	72,8	239,1	0,4	59 830,8
С. Вспомогательное обслужи- вание по программе	1 876,5	1 813,7	—	—	—	—	—	1 813,7
Итого, 1	62 288,4	66 795,8	166,3	—	72,8	239,1	0,4	67 034,9

2) Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов

Компонент/подпрограмма	Расходы за 2023 год	Смета на 2024 год	Изменение	В про- центах	Смета на 2025 год
А. Руководство и управление	1 551,9	1 508,1	13,2	0,9	1 521,3
В. Программа работы					
1. Система общеорганизаци- онного планирования ре- сурсов, обслуживание Пя- того комитета Генераль- ной Ассамблеи и Коми- тета по программе и коор- динации и консультацион- ное обслуживание по во- просам управления					
Компонент 1. Система об- щеорганизационного пла- нирования ресурсов	15 201,0	15 424,9	259,5	1,7	15 684,4
Компонент 2. Обслужи- вание Пятого комитета Ге- неральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации	392,9	457,9	9,0	2,0	466,9
Компонент 3. Консульта- ционное обслуживание по вопросам управления	1 778,6	1 835,1	37,3	2,0	1 872,4
2. Планирование по про- граммам, финансы и бюд- жет					
Компонент 1. Финансы	11 707,1	10 752,8	542,4	5,0	11 295,2
Компонент 2. Финансы полевых операций	9 323,4	9 680,1	44,8	0,5	9 724,9
Компонент 3. Планирова- ние по программам и бюджетирование	—	—	—	—	—
3. Людские ресурсы					
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	4 225,0	3 871,5	73,5	1,9	3 945,0
Компонент 2. Админи- стративное право	5 152,0	6 395,4	223,2	3,5	6 618,6
4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	8 305,9	8 184,6	99,6	1,2	8 284,2
5. Борьба с расизмом на ра- бочем месте	—	—	—	—	—
Итого, В	56 085,8	56 602,3	1 289,3	2,3	57 891,6
С. Вспомогательное обслужи- вание по программе	117,5	143,8	15,0	10,4	158,8
Итого, 2	57 755,2	58 254,2	1 317,5	2,3	59 571,7

3) *Внебюджетные ресурсы*

<i>Компонент/подпрограмма</i>	<i>Расходы за 2023 год</i>	<i>Смета на 2024 год</i>	<i>Изменение</i>	<i>В про- центах</i>	<i>Смета на 2025 год</i>
А. Руководство и управление	2 307,5	2 252,6	368,9	(16,4)	2 621,5
В. Программа работы					
1. Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления					
Компонент 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов	2 748,5	5 818,1	—	—	5 818,1
Компонент 2. Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации	—	—	—	—	—
Компонент 3. Консультационное обслуживание по вопросам управления	—	—	—	—	—
2. Планирование по программам, финансы и бюджет					
Компонент 1. Финансы	12 858,9	15 790,2	—	—	15 790,2
Компонент 2. Финансы полевых операций	628,7	396,0	—	—	396,0
Компонент 3. Планирование по программам и бюджетирование	326,2	304,7	—	—	304,7
3. Людские ресурсы					
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	2 457,1	4 391,9	(493,0)	(11,2)	3 898,9
Компонент 2. Административное право	2 990,6	2 177,7	(952,6)	(3,7)	1 225,1
4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	3 524,4	3 403,1	—	—	3 403,1
5. Борьба с расизмом на рабочем месте	—	237,9	(122,4)	(51,5)	115,5
Итого, В	25 534,4	32 519,6	(1 568,0)	(4,8)	30 951,5
С. Вспомогательное обслуживание по программе	478,9	537,7	—	—	537,7
Итого, 3	28 320,8	35 309,9	(1 199,1)	(3,4)	34 110,8
Всего (1+2+3)	148 364,4	160 359,9	357,5	0,2	160 717,4

Таблица 29А.46

Общее предлагаемое на 2025 год число должностей в разбивке по источникам финансирования, компонентам и подпрограммам

1) Регулярный бюджет

Компонент/подпрограмма	Утвержденная численность на 2024 год	Изменения				Предлагаемая численность на 2025 год
		Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Итого	
A. Руководство и управление	25	—	—	—	—	25
B. Программа работы						
1. Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления						
Компонент 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов	—	—	—	—	—	—
Компонент 2. Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации	9	—	—	—	—	9
Компонент 3. Консультационное обслуживание по вопросам управления	14	—	—	—	—	14
2. Планирование по программам, финансы и бюджет						
Компонент 1. Финансы	38	—	—	—	—	38
Компонент 2. Финансы полевых операций	7	—	—	—	—	7
Компонент 3. Планирование по программам и бюджетирование	40	—	—	—	—	40
3. Людские ресурсы						
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	63	—	—	—	—	63
Компонент 2. Административное право	19	—	—	—	—	19
4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	39	—	—	—	—	39
5. Борьба с расизмом на рабочем месте	9	—	—	—	—	9
Итого, B	238	—	—	—	—	238
C. Вспомогательное обслуживание по программе	12	—	—	—	—	12
Итого, 1	275	—	—	—	—	275

2) *Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов*

<i>Компонент/подпрограмма</i>	<i>Смета на 2024 год</i>	<i>Изменение</i>	<i>Смета на 2025 год</i>
А. Руководство и управление	3	—	3
В. Программа работы			
1. Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления			
Компонент 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов	—	—	—
Компонент 2. Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации	2	—	2
Компонент 3. Консультационное обслуживание по вопросам управления	7	—	7
2. Планирование по программам, финансы и бюджет			
Компонент 1. Финансы	43	—	43
Компонент 2. Финансы полевых операций	44	(1)	43
Компонент 3. Планирование по программам и бюджетирование	—	—	—
3. Людские ресурсы			
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	13	—	13
Компонент 2. Административное право	27	—	27
4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	43	(1)	42
5. Борьба с расизмом на рабочем месте	—	—	—
Итого, В	179	(2)	177
С. Вспомогательное обслуживание по программе	—	—	—
Итого, 2	182	(2)	180

3) *Внебюджетные ресурсы*

<i>Компонент/подпрограмма</i>	<i>Смета на 2024 год</i>	<i>Изменение</i>	<i>Смета на 2025 год</i>
А. Руководство и управление	8	—	8
В. Программа работы			

Раздел 29А Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления

<i>Компонент/подпрограмма</i>	<i>Смета на 2024 год</i>	<i>Изменение</i>	<i>Смета на 2025 год</i>
1. Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления			
Компонент 1. Система общеорганизационного планирования ресурсов	—	—	—
Компонент 2. Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации	—	—	—
Компонент 3. Консультационное обслуживание по вопросам управления	—	—	—
2. Планирование по программам, финансы и бюджет			
Компонент 1. Финансы	77	—	77
Компонент 2. Финансы полевых операций	1	—	1
Компонент 3. Планирование по программам и бюджетирование	1	—	1
3. Людские ресурсы			
Компонент 1. Глобальная стратегия и политика	17	—	17
Компонент 2. Административное право	3	—	3
4. Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности	15	—	15
5. Борьба с расизмом на рабочем месте	—	—	—
Итого, В	114	—	114
С. Вспомогательное обслуживание по программе	2	—	2
Итого, 3	124	—	124
Всего (1+2+3)	581	(2)	579

Таблица 29А.47

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

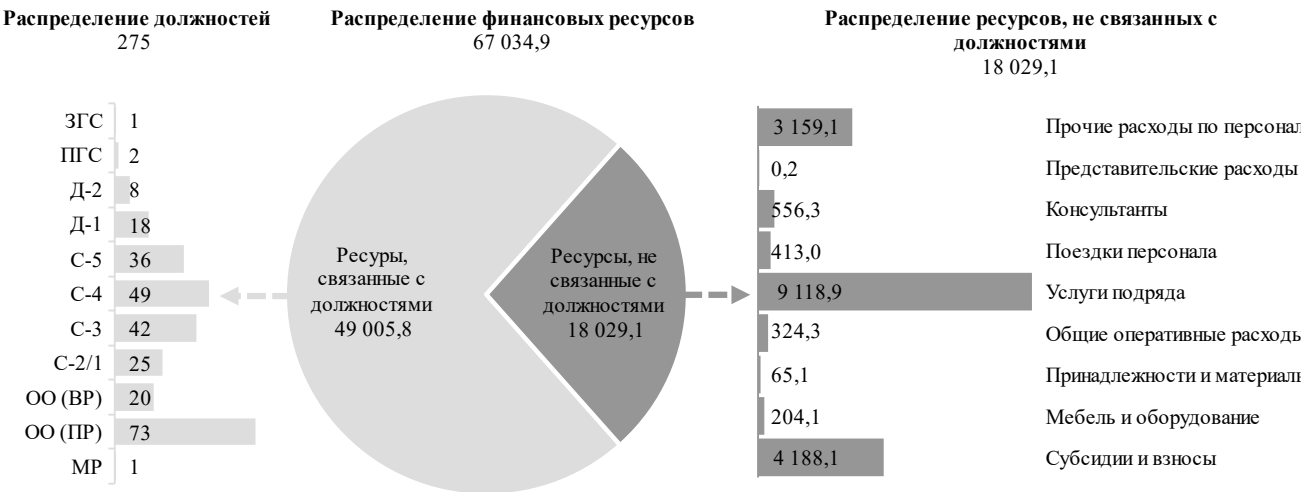
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Изменения							Смета на 2025 год (до пересчета)
	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Итого	В процентах	
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	44 032,2	48 774,4	231,4	—	—	231,4	0,5	49 005,8
Расходы, не связанные с должностями	18 256,2	18 021,4	(65,1)	—	72,8	7,7	—	18 029,1
Всего	62 288,4	66 795,8	166,3	—	72,8	239,1	0,4	67 034,9
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		181	—	—	—	—	—	181
Категория общего обслуживания и смежные категории		94	—	—	—	—	—	94
Всего		275	—	—	—	—	—	275

Рисунок 29А.IX

Распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/тыс. долл. США)



Анализ разницы по определяющим факторам и на уровне компонентов и подпрограмм

Изменения в общем объеме ресурсов

Технические корректировки

29А.146 Как показано в таблице 29А.45 1), изменения в объеме ресурсов включают чистое увеличение сметы на 166 300 долл. США, что объясняется нижеследующим:

- а) **подпрограмма 2, компонент 1 «Финансы»** (снижение на 60 200 долл. США). Уменьшение сметы по классу расходов «Консультанты» на 60 200 долл. США объясняется исключением из нее единовременных ассигнований, которые связаны с консультациями по совершенствованию отчетности по Международным стандартам учета в государственном секторе и которые были утверждены на 2024 год и более не потребуются в 2025 году.
- б) **подпрограмма 3, компонент 1 «Глобальная стратегия и политика»** (снижение на 1200 долл. США). Уменьшение сметы по классу расходов «Мебель и оборудование» на 1200 долл. США объясняется исключением из нее единовременных ассигнований на покрытие стандартных общих расходов на услуги, связанных с одной дополнительной временной должностью, которые были утверждены на 2024 год.
- в) **подпрограмма 5 «Борьба с расизмом на рабочем месте»** (чистое увеличение на 227 700 долл. США). Чистое увеличение сметы на 227 700 долл. США связано с увеличением ассигнований — из расчета сохранения текущих показателей доли вакантных должностей — на финансирование трех должностей (1 должности С-5, 1 должности С-3 и 1 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)), которые были созданы в 2024 году согласно резолюции [78/253](#) Генеральной Ассамблеи и для которых доля вакантных должностей была установлена в соответствии со сложившейся практикой в отношении новых должностей на уровне 50 процентов (231 400 долл. США), что частично компенсируется исключением единовременных ассигнований по статье «Мебель и оборудование» на покрытие стандартных общих расходов на обслуживание, связанных с вышеуказанными должностями, которые были утверждены на 2024 год (3700 долл. США).

Прочие изменения

29А.147 Как показано в таблице 29А.45 1), изменения в объеме ресурсов включают увеличение сметы на 72 800 долл. США, что объясняется нижеследующим:

- а) **подпрограмма 4 «Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности»** (увеличение на 72 800 долл. США). Увеличение сметы на 72 800 долл. США отражает ассигнования на оплату консультационных услуг, оказываемых в централизованном порядке в рамках данной подпрограммы в целях более широкого использования оценки в качестве инструмента управления в рамках всего Секретариата путем расширения практики проведения оценки более мелкими подразделениями, которые не проводят ее (90 000 долл. США), что частично компенсируется прекращением оказания двух консультационных услуг по вопросам общеорганизационного управления рисками (17 200 долл. США).

Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов

29А.148 Как показано в таблицах 29А.45 2) и 29А.46 2), объем прочих ресурсов, которые формируются за счет начисленных взносов, составляют 59 571 700 долл. США. Эти ресурсы дополняют ресурсы регулярного бюджета и будут использоваться для удовлетворения потребностей, указанных в докладе Генерального секретаря о бюджете по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2024 года по 30 июня 2025 года ([A/78/746](#)).

Внебюджетные ресурсы

- 29A.149 Как показано в таблицах 29A.45 2) и 29A.46 2), объем внебюджетных ресурсов составляют 34 110 800 долл. США. Эти ресурсы дополняют ресурсы регулярного бюджета и будут использоваться главным образом для финансирования 124 должностей (9 С-5, 24 С-4, 21 С-3, 7 С-2, 13 должностей категории общего обслуживания (высший разряд), 40 должностей категории общего обслуживания (прочие разряды) и 10 должностей местного разряда), сотрудники на которых будут, среди прочего, проводить общесистемные совместно финансируемые мероприятия, связанные с обследованием окладов на местах и психическим здоровьем и благополучием персонала, мероприятия, касающиеся поведения и дисциплины персонала, а также в поддержку жертв сексуальной эксплуатации и надругательств, мероприятия в поддержку операций, финансируемых по линии централизованных расходов на вспомогательное обслуживание программ; и мероприятия в поддержку операций, финансируемых по линии возмещения расходов. Кроме того, финансовые ресурсы по линии централизованного вспомогательного обслуживания по программе предназначены для покрытия приходящейся на внебюджетные ресурсы доли в общеорганизационных расходах, таких как расходы на систему общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа» (включая ресурсы на поддержку рабочих процессов) и разработку модели обеспечения эффективности в области предоставления управленческих услуг.
- 29A.150 На основании полномочий, делегированных Генеральным секретарем, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления осуществляет надзор за использованием внебюджетных ресурсов по данному разделу.

Руководство и управление

- 29A.151 В состав компонента «Руководство и управление» входят Канцелярия заместителя Генерального секретаря, включая Межучрежденческую и межправительственную службу, Канцелярия Контролера и Канцелярия помощника Генерального секретаря по людским ресурсам.
- 29A.152 Заместитель Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления отвечает за общее руководство и управление деятельностью Департамента и вынесение Генеральному секретарю стратегических рекомендаций по вопросам управления. Заместитель Генерального секретаря представляет Генерального секретаря при обсуждении вопросов управления в соответствующих экспертных и межправительственных органах, таких как Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам и Пятый комитет, Комиссия по международной гражданской службе и межучрежденные координационные механизмы, включая Комитет высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, и при проведении консультаций между персоналом и администрацией. Заместитель Генерального секретаря контролирует работу помощника Генерального секретаря по планированию программ, финансам и бюджету, Контролера, помощника Генерального секретаря по людским ресурсам, директора Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности, и директора Отдела эксплуатации системы общеорганизационного планирования ресурсов и задает ей направленность. Заместитель Генерального секретаря оказывает поддержку в области управленческого надзора директору Бюро по антирасизму, а также — совместно с заместителем Генерального секретаря по оперативной поддержке — задает направленность и обеспечивает стратегическое руководство в работе помощника Генерального секретаря/Главного специалиста по информационным технологиям.
- 29A.153 Канцелярия заместителя Генерального секретаря играет ведущую роль в деле разработки и осуществления комплексных общеорганизационных стратегий, политики и моделей управления, поддерживающих децентрализованную, ориентированную на деятельность на местах парадигму, в рамках которой руководители наделены правами и возможностями на основе применения новой расширенной системы делегирования полномочий. Канцелярия задает направленность в работе по использованию накопленного опыта и инновационных методов для

обеспечения постоянного совершенствования системы управления в целях удовлетворения меняющихся потребностей в рамках всего Секретариата. Канцелярия поддерживает связь с государствами-членами и другими внешними структурами по вопросам, связанным с управлением, и содействует внутренней координации в рамках Секретариата, а также внешней координации с фондами, программами и специализированными учреждениями системы Организации Объединенных Наций в целях налаживания партнерских отношений и содействия внедрению передовой практики.

- 29A.154 Помощь заместителю Генерального секретаря оказывают Контролер, который осуществляет стратегическое и директивное руководство по всем вопросам планирования, составления программ, бюджета и финансов и исполнения Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций, а также помощник Генерального секретаря по людским ресурсам, который обеспечивает стратегическое руководство деятельностью по упрощению и оптимизации системы управления людскими ресурсами и учету гендерной проблематики и принципов справедливого географического распределения и доступности во всех аспектах работы Организации на основе комплексных стратегий и политики. Работая в тесном сотрудничестве под руководством заместителя Генерального секретаря, Контролер и помощник Генерального секретаря по людским ресурсам обеспечивают руководство в области реализации стратегий и политики в поддержку новых и инновационных моделей рабочих процессов и создают условия, позволяющие руководителям быть более эффективными и проявлять больше гибкости при выполнении своих программ.
- 29A.155 Контролер представляет Генерального секретаря в комитетах Генеральной Ассамблеи, Консультативном комитете по административным и бюджетным вопросам, Комитете по программе и координации и Независимом консультативном комитете по ревизии при внесении на рассмотрение всех программных и бюджетных документов, включая документы, касающиеся регулярного бюджета, бюджетов миротворческих операций и международных трибуналов, а также финансовых ведомостей Организации. Контролер выносит Генеральному секретарю и заместителю Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления рекомендации относительно политики, касающейся бюджетов и финансов Организации Объединенных Наций, и соответствующих планов и программ работы. Через Управление по планированию программ, финансам и бюджету Контролер обеспечивает, чтобы система финансовой политики создавала возможности для эффективного выполнения мандатов. Директор Финансового отдела в дополнение к существующим обязанностям в рамках компонента 1 подпрограммы 2 оказывает непосредственную поддержку Контролеру в вопросах надзора за сквозными функциями, такими как финансовая политика и работа Комитета по взносам, а также выполняет обязанности заместителя Контролера по всем вопросам финансовой политики, касающимся структур системы Организации Объединенных Наций и других партнеров Секретариата. В качестве заместителя Контролера директор Финансового отдела обеспечивает надлежащее распределение нагрузки с Контролером при активном решении вопросов, связанных со сложными и имеющими особую важность аспектами финансового управления.
- 29A.156 Помощник Генерального секретаря по людским ресурсам использует технологии и применяет инновационные и целостные подходы для преобразования организационной культуры, укрепления чувства ответственности за проявление должной заботы, содействия обеспечению инклюзии и доступности и кадрового многообразия и поощрения создания благоприятной и здоровой обстановки на рабочем месте. Управление людских ресурсов в упреждающем режиме реагирует на вопросы, возникающие в официальной и неофициальной системе отправления правосудия, в целях обеспечения эффективной, результативной и справедливой реализации политики, основных ценностей и норм Организации. В основе его работы лежит интеграция функций по вопросам поведения и дисциплины в рамках всего Секретариата и в отношении всех категорий персонала, что направлено на повышение последовательности, транспарентности и подотчетности при применении норм поведения.

29A.157 В соответствии с Повесткой дня 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 рамках своих функциональных обязанностей Департамент продолжит учитывать вопросы рационального природопользования в контексте проводимой Секретариатом политики и системы общеорганизационного управления и подотчетности. В оперативном плане Департамент будет продолжать уделять первоочередное внимание сокращению выбросов парниковых газов в связи с поездками путем оптимизации использования онлайн-платформ для совместной работы и проведения конференций, а также рационализации и объединения потребностей в поездках.

29A.158 Информация о соблюдении правил в отношении своевременного представления документации и предварительного бронирования авиабилетов, приводится в таблице 29A.48. Департамент будет и далее принимать меры по улучшению показателя соблюдения правила заблаговременного приобретения авиабилетов путем перспективного планирования мероприятий и определения лиц, совершающих поездки, повышения осведомленности руководителей программ и лиц, совершающих поездки, и сведения к минимуму исключений. В 2023 году Департамент по-прежнему представлял почти все свои документы в установленные сроки.

Таблица 29A.48

Показатели соблюдения правил

(В процентах)

	Фактический показатель за 2021 год	Фактический показатель за 2022 год	Фактический показатель за 2023 год	Запланирован- ный показатель на 2024 год	Запланирован- ный показатель на 2025 год
Своевременное представление документации	91	97	96	100	100
Авиабилеты, приобретенные не менее чем за две недели до начала поездки	75	75	83	100	100

29A.159 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 5 390 400 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29A.49 и на рисунке 29A.X.

Таблица 29A.49

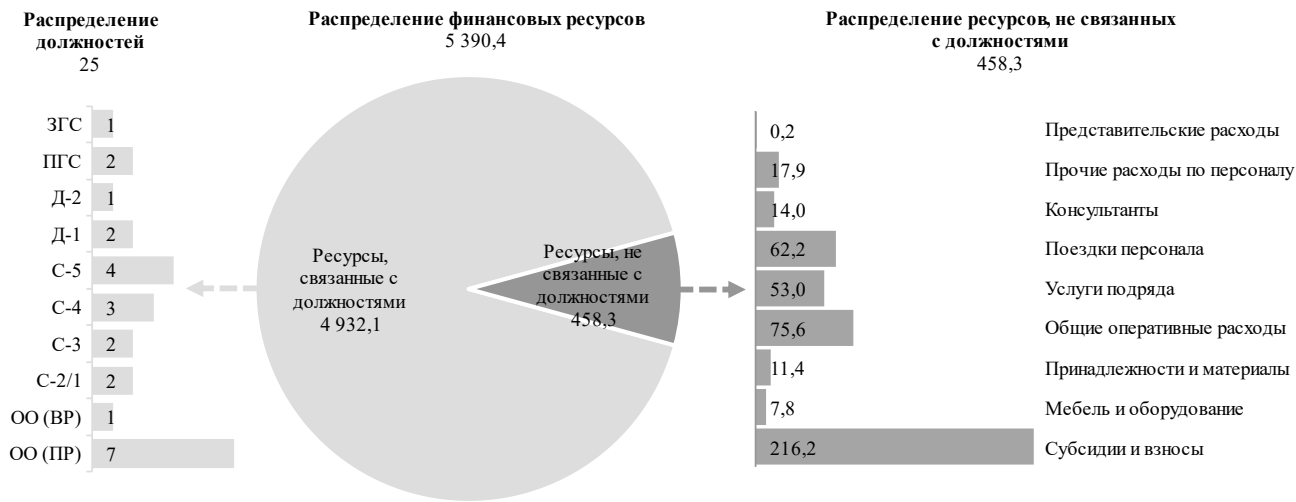
Руководство и управление: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	4 827,7	4 932,1	—	—	—	—	—	4 932,1
Расходы, не связанные с должностями	2 714,4	458,3	—	—	—	—	—	458,3
Всего	7 542,1	5 390,4	—	—	—	—	—	5 390,4
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		17	—	—	—	—	—	17

	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения					Смета на 2025 год (до пересчета)
		Технические корректировки	Новые/расширенные мандаты	Прочее	Всего	В процентах	
Категория общего обслуживания и смежные категории		8	—	—	—	—	8
Всего		25					25

Рисунок 29А.Х
Руководство и управление: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



Программа работы

Подпрограмма 1

Система общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультационное обслуживание по вопросам управления

Компонент 1

Система общеорганизационного планирования ресурсов

Ресурсы регулярного бюджета

29А.160 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 3 793 500 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.50.

Таблица 29А.50

Подпрограмма 1, компонент 1: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей (регулярный бюджет)

(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	(0,1)	—	—	—	—	—	—	—
Расходы, не связанные с должностями	3 780,9	3 793,5	—	—	—	—	—	3 793,5
Всего	3 780,8	3 793,5	—	—	—	—	—	3 793,5

Валовые потребности в ресурсах по регулярному бюджету

29А.161 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 25 296 000 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.51 и на рисунке 29А.XI.

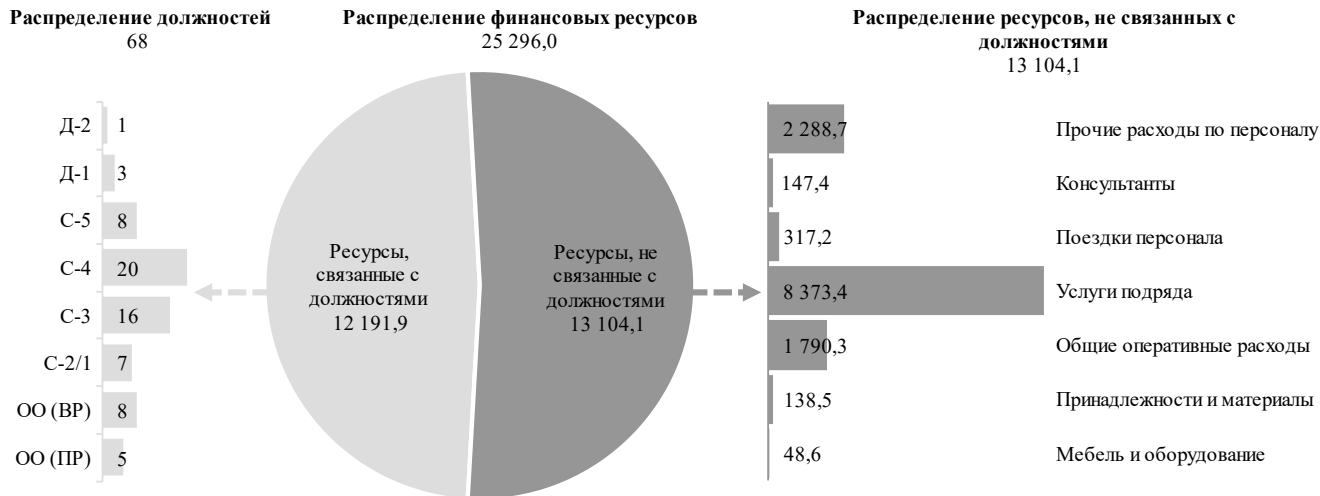
Таблица 29А.51

Подпрограмма 1, компонент 1: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей (валовой бюджет)

(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	12 205,7	12 191,9	—	—	—	—	—	12 191,9
Расходы, не связанные с должностями	12 375,4	13 104,1	—	—	—	—	—	13 104,1
Всего	24 581,1	25 296,0	—	—	—	—	—	25 296,0
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		55	—	—	—	—	—	55
Категория общего обслуживания и смежные категории		13	—	—	—	—	—	13
Всего		68	—	—	—	—	—	68

Рисунок 29А.XI
Подпрограмма 1, компонент 1: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (валовой бюджет) (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



Компонент 2
Обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации

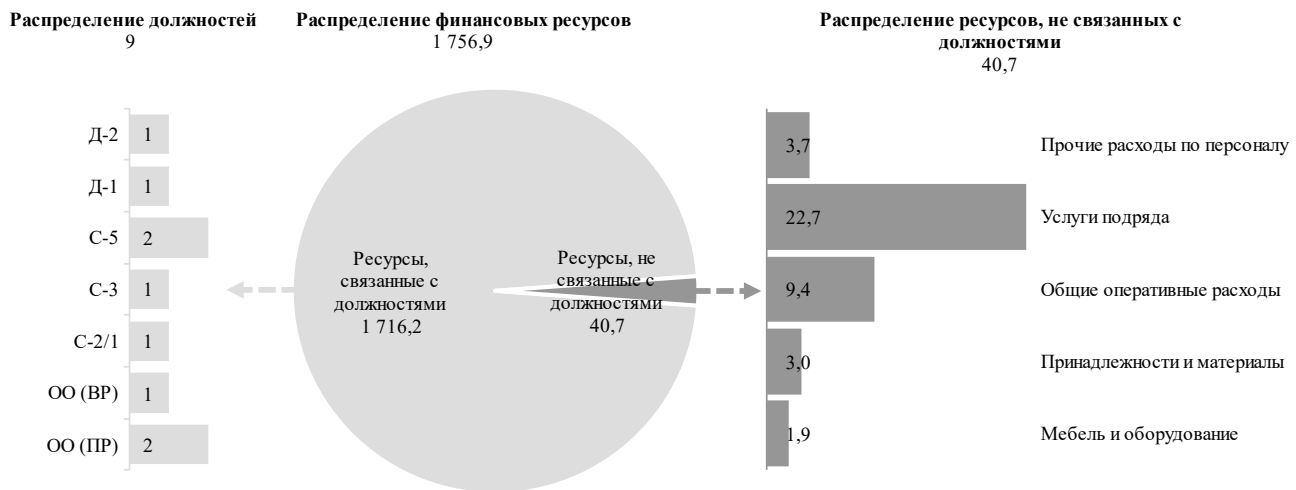
29А.162 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 1 756 900 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.52 и на рисунке 29А.XII.

Таблица 29А.52
Подпрограмма 1, компонент 2: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				Смета на 2025 год (до пересчета)	
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	1 166,6	1 716,2	—	—	—	—	—	1 716,2
Расходы, не связанные с должностями	33,9	40,7	—	—	—	—	—	40,7
Всего	1 200,5	1 756,9	—	—	—	—	—	1 756,9
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		6	—	—	—	—	—	6

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочие	Всего		
Категория общего обслуживания и смежные категории		3	—	—	—	—	—	3
Всего		9	—	—	—	—	—	9

Рисунок 29А.XII
Подпрограмма 1, компонент 2: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



Компонент 3 Консультационное обслуживание по вопросам управления

29А.163 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 3 533 300 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.53 и на рисунке 29А.XIII.

Таблица 29А.53
Подпрограмма 1, компонент 3: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				Смета на 2025 год (до пересчета)	
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	2 512,5	2 449,8	—	—	—	—	—	2 449,8
Расходы, не связанные с должностями	768,3	1 083,5	—	—	—	—	—	1 083,5
Всего	3 280,8	3 533,3	—	—	—	—	—	3 533,3

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				Смета на 2025 год (до пересчета)	
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		9	—	—	—	—	—	9
Категория общего обслуживания и смежные категории		5	—	—	—	—	—	5
Всего		14	—	—	—	—	—	14

Рисунок 29А.XIII
Подпрограмма 1, компонент 3: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



Подпрограмма 2
Планирование по программам, финансы и бюджет

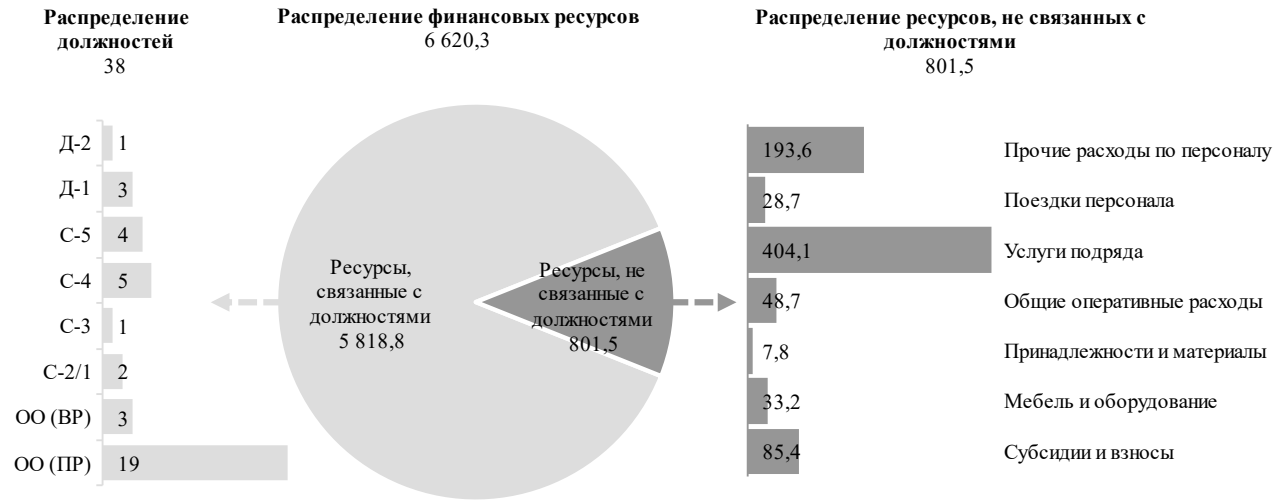
Компонент 1
Финансы

29А.164 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 6 620 300 долл. США, что на 60 200 долл. США меньше объема утвержденного бюджета на 2024 год. Предлагаемое изменение сметы объясняется в пункте 29А.146 а). Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.54 и на рисунке 29А.XIV.

Таблица 29А.54
Подпрограмма 2, компонент 1: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	5 474,7	5 818,8	—	—	—	—	—	5 818,8
Расходы, не связанные с должностями	841,0	861,7	(60,2)	—	—	(60,2)	(7,0)	801,5
Всего	6 315,7	6 680,5	(60,2)	—	—	(60,2)	(0,9)	6 620,3
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		16	—	—	—	—	—	16
Категория общего обслуживания и смежные категории		22	—	—	—	—	—	22
Всего		38	—	—	—	—	—	38

Рисунок 29А.XIV
Подпрограмма 2, компонент 1: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



Компонент 2
Финансы полевых операций

29А.165 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 1 698 100 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.55 и на рисунке 29А.XV.

Таблица 29А.55
Подпрограмма 2, компонент 2: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	1 047,8	1 474,7	—	—	—	—	—	1 474,7
Расходы, не связанные с должностями	103,8	223,4	—	—	—	—	—	223,4
Всего	1 151,6	1 698,1	—	—	—	—	—	1 698,1
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		6	—	—	—	—	—	6
Категория общего обслуживания и смежные категории		1	—	—	—	—	—	1
Всего		7	—	—	—	—	—	7

Рисунок 29А.XV
Подпрограмма 2, компонент 2: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



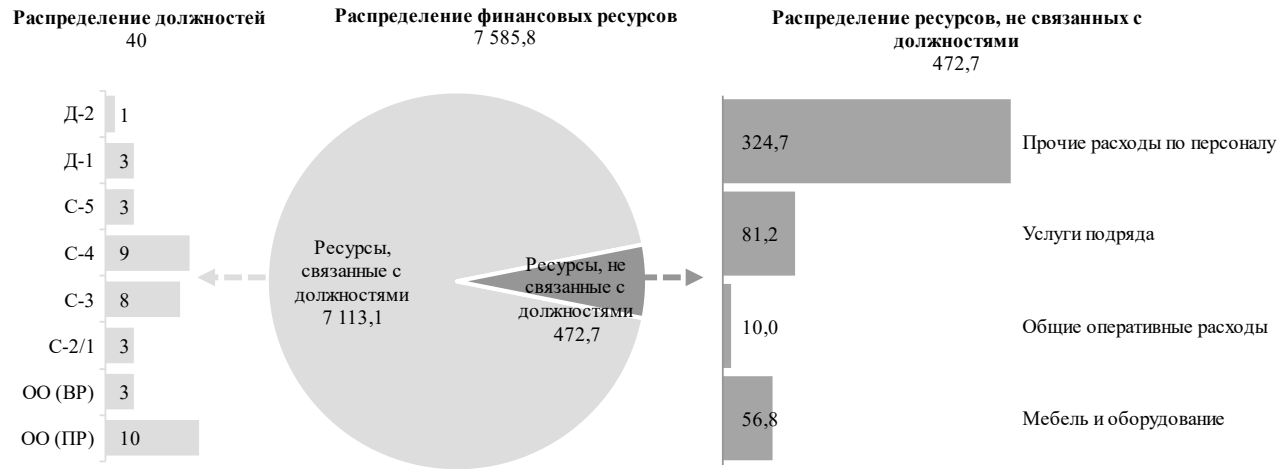
Компонент 3
Планирование по программам и бюджетирование

29А.166 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 7 585 800 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.56 и на рисунке 29А.XVI.

Таблица 29А.56
Подпрограмма 2, компонент 3: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	5 924,6	7 113,1	—	—	—	—	—	7 113,1
Расходы, не связанные с должностями	365,6	472,7	—	—	—	—	—	472,7
Всего	6 290,2	7 585,8	—	—	—	—	—	7 585,8
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		27	—	—	—	—	—	27
Категория общего обслуживания и смежные категории		13	—	—	—	—	—	13
Всего		40	—	—	—	—	—	40

Рисунок 29А.XVI
Подпрограмма 2, компонент 3: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



Подпрограмма 3
Людские ресурсы

Компонент 1
Глобальная стратегия и политика

29А.167 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 20 408 900 долл. США, что на 1 200 долл. США меньше объема утвержденного бюджета на 2024 год. Предлагаемое изменение сметы объясняется в пункте 29А.146 б). Дополнительная

информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.57 и на рисунке 29А.XVII.

Таблица 29А.57
Подпрограмма 3, компонент 1: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	10 474,4	11 160,7	–	–	–	–	–	11 160,7
Расходы, не связанные с должностями	8 497,3	9 249,4	(1,2)	–	–	(1,2)	(0.0)	9 248,2
Всего	18 971,7	20 410,1	(1,2)	–	–	(1,2)	(0.0)	20 408,9
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		46	–	–	–	–	–	46
Категория общего обслуживания и смежные категории		17	–	–	–	–	–	17
Всего		63	–	–	–	–	–	63

Рисунок 29А.XVII
Подпрограмма 3, компонент 1: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/тыс. долл. США)



Компонент 2
Административное право

29А.168 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 3 884 300 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.58 и на рисунке 29А.XVIII.

Таблица 29А.58
Подпрограмма 3, компонент 2: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	2 960,2	3 087,0	—	—	—	—	—	3 087,0
Расходы, не связанные с должностями	741,0	797,3	—	—	—	—	—	797,3
Всего	3 701,2	3 884,3	—	—	—	—	—	3 884,3
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		10	—	—	—	—	—	10
Категория общего обслуживания и смежные категории		9	—	—	—	—	—	9
Всего		19	—	—	—	—	—	19

Рисунок 29А.XVIII
Подпрограмма 3, компонент 2: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



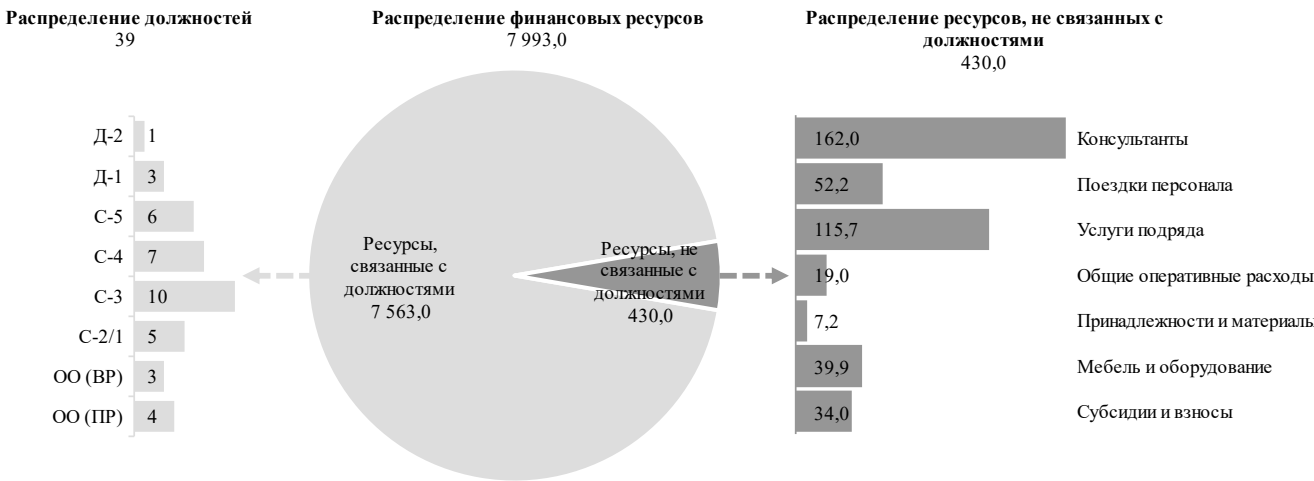
Подпрограмма 4
Реорганизация рабочих процессов и обеспечение подотчетности

29А.169 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 7 993 000 долл. США, что на 72 800 долл. США больше объема утвержденного бюджета на 2024 год. Предлагаемое изменение сметы объясняется в пункте 29А.147 а). Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.59 и на рисунке 29А.XIX.

Таблица 29А.59
Подпрограмма 4: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	7 818,9	7 563,0	—	—	—	—	—	7 563,0
Расходы, не связанные с должностями	358,4	357,2	—	—	72,8	72,8	20,4	430,0
Всего	8 177,3	7 920,2	—	—	72,8	72,8	0,9	7 993,0
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		32	—	—	—	—	—	32
Категория общего обслуживания и смежные категории		7	—	—	—	—	—	7
Всего		39	—	—	—	—	—	39

Рисунок 29А.XIX
Подпрограмма 4: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
(Число должностей/тыс. долл. США)



Подпрограмма 5
Борьба с расизмом на рабочем месте

29А.170 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 2 556 700 долл. США, что на 227 700 долл. США больше объема утвержденного бюджета на 2024 год. Предлагаемое изменение сметы объясняется в пункте 29А.146 с). Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.60 и на рисунке 29А.XX.

Таблица 29А.60
Подпрограмма 4: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей
 (Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	—	1 719,8	231,4	—	—	231,4	13,5	1 951,2
Расходы, не связанные с должностями	—	609,2	(3,7)	—	—	(3,7)	(0,6)	605,5
Всего	—	2 329,0	227,7	—	—	227,7	9,8	2 556,7
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		8	—	—	—	—	—	8
Категория общего обслуживания и смежные категории		1	—	—	—	—	—	1
Всего		9	—	—	—	—	—	9

Рисунок 29А.ХХ
Подпрограмма 5: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)
 (Число должностей/тыс. долл. США)



Вспомогательное обслуживание по программе

- 29А.171 Служба по деловому партнерству оказывает заместителю Генерального секретаря помощь в выполнении кадровых, финансовых и общих административных функций в Департаменте.
- 29А.172 Служба по деловому партнерству выступает в качестве делового партнера секретариатов Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, Комиссии ревизоров и Независимого консультативного комитета по ревизии при выполнении ими своих финансовых, кадровых и административных функций и занимается оформлением официальных поездок членов Комитета по программе и координации и Комитета по взносам.

29А.173 Предлагаемый объем ресурсов по регулярному бюджету на 2025 год составляет 1 813 700 долл. США, т. е. остается без изменений по сравнению с объемом утвержденного бюджета на 2024 год. Дополнительная информация о распределении предлагаемого на 2025 год объема ресурсов приводится в таблице 29А.61 и на рисунке 29А.XXI.

Таблица 29А.61
Вспомогательное обслуживание по программе: изменения в объеме финансовых ресурсов и изменение числа должностей

(Тыс. долл. США/число должностей)

	Расходы за 2023 год	Утвержденные ассигнования на 2024 год	Изменения				В про- центах	Смета на 2025 год (до пересчета)
			Технические корректировки	Новые/расширен- ные мандаты	Прочее	Всего		
Финансовые ресурсы в разбивке по основным категориям расходов								
Расходы, связанные с должностями	1 824,9	1 739,2	—	—	—	—	—	1 739,2
Расходы, не связанные с должностями	51,6	74,5	—	—	—	—	—	74,5
Всего	1 876,5	1 813,7	—	—	—	—	—	1 813,7
Кадровые ресурсы в разбивке по категориям								
Категория специалистов и выше		4	—	—	—	—	—	4
Категория общего обслуживания и смежные категории		8	—	—	—	—	—	8
Всего		12	—	—	—	—	—	12

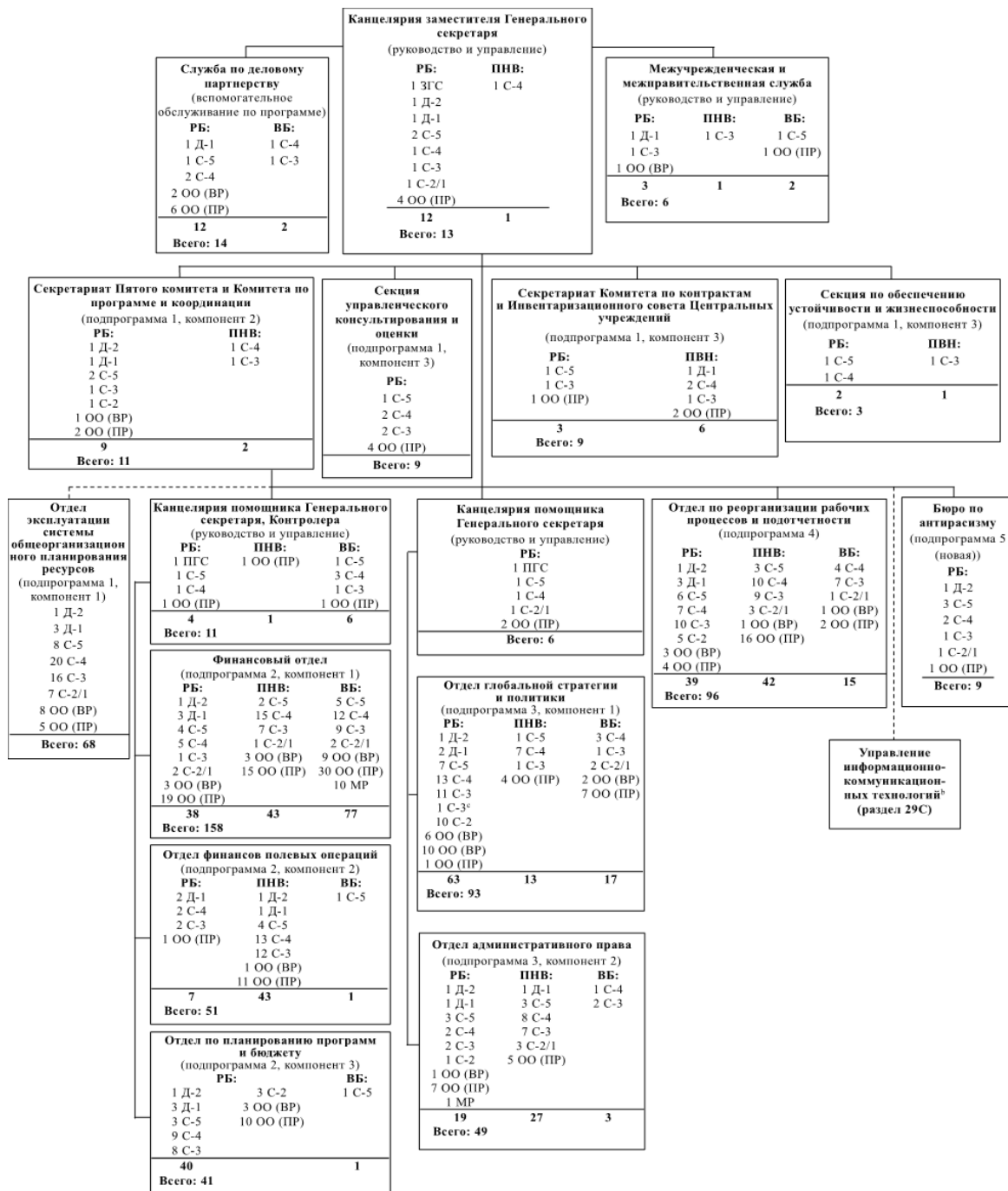
Рисунок 29А.XXI
Вспомогательное обслуживание по программе: распределение предлагаемого на 2025 год объема ресурсов (до пересчета)

(Число должностей/тыс. долл. США)



Приложение I

Организационная структура и распределение должностей на 2025 год



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

^a Перепрофилируемые должности.

^b Двойное подчинение Департаменту по стратегии, политике и контролю в области управления и Департаменту оперативной поддержки.

Приложение II

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

Компонент/подпрограмма	Число должно- стей	Уровень должностей	Описание	Причина изменения
Подпрограмма 3, компонент 1 «Глобальная стратегия и политика»	1	ОО (ПР)	Переупрофилирова- ние должности по- мощника по люд- ским ресурсам в должность помош- ника по анализу дан- ных	<p>Управление людских ресурсов обеспечивает комплексный подход к стратегическому кадровому планированию в рамках всей Организации с применением основанных на данных инструментов и докладов, которые будут способствовать формированию будущего кадрового состава Организации. В ближайшие годы будет повышаться необходимость в поддержке постоянного совершенствования и повышения эффективности процесса управления кадровым потенциалом в контексте надзора за долгосрочным планированием людских ресурсов при прогнозировании будущих потребностей на основе стратегических императивов и ожидаемых результатов. Существует потребность в обеспечении возможности использовать данные о людских ресурсах из различных источников, что способствует инновациям и эффективности благодаря использованию комплексной системы управления должностями и кадрами.</p> <p>В Управлении отмечается нехватка обладающих техническими знаниями в области данных о людских ресурсах специалистов, которые могли бы легко извлекать отчеты или получать визуализированные данные, соответствующие отраслевым стандартам, для проведения анализа данных. Специализация сотрудников, в настоящее время выполняющих эти функции, не отвечает потребностям, поскольку эти сотрудники сосредоточены в своей работе на обязанностях, связанных с управлением программами, в то время как существует необходимость в выполнении функций, ориентированных на работу с данными, с учетом мандата компонента.</p>

Сокращение: ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды).