



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
2 February 2026
Russian
Original: English

Восьмидесятая сессия
Пункт 148 повестки дня
Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира

Исполнение бюджета Регионального центра
обслуживания в Энтеббе, Уганда, на период с 1 июля
2024 года по 30 июня 2025 года и бюджет на период
с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года

Доклад Генерального секретаря

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Мандат, достигнутые результаты и запланированные мероприятия	7
A. Мандат	7
B. Исполнение бюджета на 2024/25 год	7
C. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке миссии на 2026/27 год.	14
D. Сотрудничество с другими миссиями в регионе	33
E. Людские ресурсы	34
F. Предлагаемые кадровые изменения	38
G. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты	49
II. Финансовые ресурсы	70
A. Общая информация	70
B. Экономия средств за счет повышения эффективности	71
C. Свободный от обязательств остаток средств	72
D. Списание обязательств, относящихся к предыдущим периодам	72
E. Прочие поступления и корректировки и ссудные операции	73
F. Показатели доли вакантных должностей	74



III. Анализ разницы	75
IV. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее	80
V. Краткая информация о последующих мерах, принятых во исполнение решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 76/274 и 79/299, в том числе одобренных Ассамблеей просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	81
A. Генеральная Ассамблея	81
B. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам	82
Приложения	
I. Организационная структура.	86
II. Обзор функций поддержки операций по поддержанию мира, выполняемых Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и Региональным центром обслуживания в Энтеббе, Уганда	87

Резюме

В настоящем докладе содержится отчет об исполнении бюджета Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда (РЦОЭ), на период с 1 июля 2024 года по 30 июня 2025 года и бюджет на период с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года.

В 2024/25 году РЦОЭ предоставлял административные, финансовые, закупочные, логистические и информационно-технологические услуги, а также оказывал поддержку ликвидируемым и закрываемым обслуживаемым структурам.

В 2026/27 году РЦОЭ будет выполнять свой расширенный мандат и возьмет на себя предоставление услуг 33 активным обслуживаемым структурам, включая сам Центр, в результате перевода 16 обслуживаемых структур из Кувейтского объединенного бюро поддержки. Центр также продолжит оказывать поддержку ликвидируемым и закрываемым структурам. Кроме того, Центр будет содействовать осуществлению инициативы Генерального секретаря «ООН-80» за счет оказания поддержки в консолидации услуг начисления заработной платы в Департаменте оперативной поддержки. Ожидается, что эти инициативы позволят добиться экономии средств и повышения эффективности и результативности благодаря оптимизации административных процессов и консолидации услуг.

По итогам проведения анализа масштабируемой численности персонала для оказания услуг, не относящихся к операционной деятельности, в предлагаемом бюджете РЦОЭ на 2026/27 год применяется новая модель кадрового обеспечения для оказания этих услуг (с разбивкой по функциям и с диапазонами нормативных значений).

Финансовые ресурсы

В 2024/25 году расходы РЦОЭ составили 48,0 млн долл. США при показателе освоения ресурсов в 100 процентов по сравнению с 43,5 млн долл. США и 99,7 процента в 2023/24 году.

Полное освоение бюджетных средств является результатом чистого воздействия увеличения потребностей в гражданском персонале, обусловленного главным образом ростом общих расходов по персоналу и расходов по плану налогообложения международного персонала и снижением фактического показателя доли вакантных должностей и ретроактивным повышением окладов национальных сотрудников, что компенсируется сокращением потребностей в ресурсах для покрытия операционных расходов, обусловленным прежде всего переориентацией ресурсов в пользу гражданского персонала, что привело к снижению расходов главным образом по статьям «Помещения и объекты инфраструктуры», «Связь и информационные технологии» и «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование».

Предлагаемый бюджет на 2026/27 год в размере 45,2 млн долл. США на 1,0 млн долл. США, или 2,2 процента, меньше утвержденного объема ассигнований на 2025/26 год, составляющего 46,2 млн долл. США.

Смета на 2026/27 год отражает сокращение потребностей в гражданском персонале, что объясняется главным образом чистым сокращением 13 должностей международных сотрудников и применением более высокого показателя вакантных должностей и более низкой ставки общих расходов на международный персонал, что частично компенсируется чистым увеличением на 23 должности национальных сотрудников, учреждением 3 должностей временного персонала общего назначения, повышением окладов международных и национальных сотрудников и воздействием колебаний курса угандийского шиллинга по отношению к доллару США.

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

Категория	Ассигнования на 2024/25 год	Расходы за 2024/25 год	Разница		Ассигнования на 2025/26 год	Смета расходов на 2026/27 год	Разница	
			Сумма	В процентах			Сумма	В процентах
Гражданский персонал	39 338,2	40 829,3	(1 491,1)	(3,8)	37 472,6	36 493,0	(979,6)	(2,6)
Операционные расходы	8 665,9	7 171,4	1 494,5	17,2	8 681,4	8 662,4	(19,0)	(0,2)
Валовые потребности	48 004,1	48 000,7	3,4	0,0	46 154,0	45 155,4	(998,6)	(2,2)
Поступления по плану налогообложения персонала	4 823,5	5 321,0	(497,5)	(10,3)	5 006,5	5 015,1	8,6	0,2
Чистые потребности	43 180,6	42 679,7	500,9	1,2	41 147,5	40 140,3	(1 007,2)	(2,4)
Добровольные взносы в натуральной форме (учтенные в бюджете)	—	—	—	—	—	—	—	—
Общий объем потребностей	48 004,1	48 000,7	3,4	0,0	46 154,0	45 155,4	(998,6)	(2,2)

Людские ресурсы^a

В предлагаемом бюджете предусматривается размещение гражданского персонала следующим образом:

	Международный персонал	Национальные сотрудники — специалисты	Национальный персонал категории общего обслуживания	Временные должности ^b	Добровольцы Организации Объединенных Наций ^c	Всего
Руководство и управление						
Утвержденная численность на 2024/25 год		22	10	48	6	86
Фактическая численность в 2024/25 году		18	9	47	5	79
Утвержденная численность на 2025/26 год		20	10	48	6	84
Предлагаемая численность на 2026/27 год		22	9	54	6	91
Компоненты						
Секция выплат и пособий						
Утвержденная численность на 2024/25 год		35	10	38	—	83
Фактическая численность в 2024/25 году		32	10	37	—	79
Утвержденная численность на 2025/26 год		35	10	40	—	85
Предлагаемая численность на 2026/27 год		23	11	29	1	64
Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование						
Утвержденная численность на 2024/25 год		16	3	24	—	43

	Международный персонал	Национальные сотрудники — специалисты	Национальный персонал категории общего обслуживания	Временные должности ^b	Добровольцы Организации Объединенных Наций ^c	Всего
Фактическая численность в 2024/25 году	13	3	23	—	—	39
Утвержденная численность на 2025/26 год	16	3	25	—	—	44
Предлагаемая численность на 2026/27 год	15	3	33	—	—	51
Секция обслуживания клиентов						
Утвержденная численность на 2024/25 год	3	2	14	—	—	19
Фактическая численность в 2024/25 году	3	2	13	—	—	18
Утвержденная численность на 2025/26 год	3	2	14	—	—	19
Предлагаемая численность на 2026/27 год	3	2	17	1	—	23
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований						
Утвержденная численность на 2024/25 год	23	10	68	—	—	101
Фактическая численность в 2024/25 году	21	10	65	—	—	96
Утвержденная численность на 2025/26 год	23	10	65	—	—	98
Предлагаемая численность на 2026/27 год	23	13	81	1	—	118
Региональная служба полевого технологического обеспечения						
Утвержденная численность на 2024/25 год	16	2	16	—	—	34
Фактическая численность в 2024/25 году	16	2	15	—	—	33
Утвержденная численность на 2025/26 год	16	2	16	—	—	34
Предлагаемая численность на 2026/27 год	14	2	14	—	—	30
Центр экспедиционной поддержки и развертывания						
Утвержденная численность на 2024/25 год	12	—	6	—	—	18
Фактическая численность в 2024/25 году	9	—	6	—	—	15
Утвержденная численность на 2025/26 год	—	—	—	—	—	—
Предлагаемая численность на 2026/27 год	—	—	—	—	—	—
Секция глобальной поддержки закупочной деятельности						
Утвержденная численность на 2024/25 год	10	3	8	—	1	22

	Международный персонал	Национальные сотрудники — специалисты	Национальный персонал категории общего обслуживания	Временные должности ^b	Добровольцы Организации Объединенных Наций ^c	Всего
Фактическая численность в 2024/25 году	9	3	8	—	1	21
Утвержденная численность на 2025/26 год	—	—	—	—	—	—
Предлагаемая численность на 2026/27 год	—	—	—	—	—	—
Всего						
Утвержденная численность на 2024/25 год	137	40	222	—	7	406
Фактическая численность в 2024/25 году	121	39	214	—	6	380
Утвержденная численность на 2025/26 год	113	37	208	—	6	364
Предлагаемая численность на 2026/27 год	100	40	228	3	6	377
Чистое изменение	(13)	3	20	3	—	13

^a Максимальная утвержденная/предлагаемая численность.

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

^c Включая добровольцев Организации Объединенных Наций, набранных на международной и национальной основе.

История принятия решений

(В тыс. долл. США)

	2024/25 год			2025/26 год		
	Доклад	Дата	Сумма	Доклад	Дата	Сумма
Предлагаемый бюджет — Генеральный секретарь	A/78/722	22 января 2024 года	48 202,4	A/79/751	24 января 2025 года	46 333,5
Рекомендация — Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам	A/78/744/Add.6	5 апреля 2024 года	47 753,9	A/79/724/Add.5	1 апреля 2025 года	46 154,0
Ассигнования — Генеральная Ассамблея	A/RES/78/294	28 июня 2024 года	48 004,1	A/RES/79/299	30 июня 2025 года	46 154,0
Ассигнования (чистая сумма)			43 180,6			47 147,5

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, изложены в разделе IV настоящего доклада.

I. Мандат, достигнутые результаты и запланированные мероприятия

A. Мандат

1. Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда (РЦОЭ), был создан в июле 2010 года в соответствии с резолюцией 64/269 Генеральной Ассамблеи в качестве центра обслуживания общего пользования для миссий в регионе в рамках глобальной стратегии полевой поддержки.
2. В своей резолюции 69/307 Генеральная Ассамблея постановила предоставить РЦОЭ оперативную и управленческую самостоятельность и просила Генерального секретаря представить бюджетное предложение в отношении Центра на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, предполагающее покрытие его расходов за счет бюджетов обслуживаемых миссий.
3. Региональный центр обслуживания был создан в целях повышения эффективности и результативности посредством централизации материально-технического, административного и финансового обслуживания полевых миссий, действующих в Африке. Мандат Центра был расширен с целью предоставления дополнительных услуг другим структурам, а также развития более масштабного сотрудничества с региональными организациями, такими как Африканский союз, в результате принятия Генеральной Ассамблеей ее резолюции 78/294.
4. Такая централизация позволяет избегать дублирования функций и узких мест, а также способствует интеграции, специализации и стандартизации процессов. Деятельность по достижению этих стратегических целей последовательно осуществлялась на протяжении всего 2024/25 года; они продолжат служить основой предлагаемого бюджета на 2026/27 год.

B. Исполнение бюджета на 2024/25 год

5. В 2024/25 году Региональный центр обслуживания предоставлял полный спектр операционных услуг 17 обслуживаемым структурам в таких областях, как людские ресурсы, финансы, поездки, перевозки персонала и грузов, закупки и поддержка в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). К числу этих обслуживаемых структур относятся шесть миссий по поддержанию мира, девять специальных политических миссий и Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, а также сам Центр.
6. В таблице 1 перечислены обслуживаемые структуры, которым РЦОЭ предоставлял полный спектр операционных услуг в течение отчетного и текущего периодов, а также приведен расширенный перечень обслуживаемых подразделений на 2026/27 годы.

Таблица 1

Структуры, обслуживаемые Региональным центром обслуживания

<i>Обслуживаемые структуры</i>	<i>Фактическое обслуживание в 2024/25 году</i>	<i>Утверждено на 2025/26 год</i>	<i>Предлагается на 2026/27 год</i>
Миссии по поддержанию мира и вспомогательные операции			
Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	1	1	1

<i>Обслуживаемые структуры</i>	<i>Фактическое об- служивание в 2024/25 году</i>	<i>Утвер- ждено на 2025/26 год</i>	<i>Предлага- ется на 2026/27 год</i>
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	1	1	1
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	1	1	1
Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее	1	1	1
Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	1	1	1
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали	1	1	1
Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	–	–	1
Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	–	–	1
Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	–	–	1
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	–	–	1
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций	–	–	1
Специальные политические миссии			
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер Африки	1	1	1
Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки	1	1	1
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали/ Переходная миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	1	1	1
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу	1	1	1
Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля	1	1	1
Смешанная камеруно-нигерийская комиссия	1	1	1
Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2713 (2023)	1	1	1
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	1	1	1
Канцелярия Личного посланника Генерального секретаря по Судану	1	1	1
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	–	–	1
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену	–	–	1
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану	–	–	1
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу	–	–	1
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	–	–	1
Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Гаити	–	–	1
Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане	–	–	1
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде	–	–	1

<i>Обслуживаемые структуры</i>	<i>Фактическое об- служивание в 2024/25 году</i>	<i>Утвер- ждено на 2025/26 год</i>	<i>Предлага- ется на 2026/27 год</i>
Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии	–	–	1
Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия	–	–	1
Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	–	–	1
Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	1	1	1
Региональный центр обслуживания в Энтеббе	1	1	1
Итого	17	17	33

7. В 2024/25 году РЦОЭ также оказывал поддержку в выполнении задач, оставшихся на этапе после ликвидации, закрытым структурам, таким как Смешанная операция Африканского союза/Организации Объединенных Наций в Дарфуре, Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау, Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане (ЮНИТАМС), Канцелярия Координатора Организации Объединенных Наций по мерам реагирования на чрезвычайную ситуацию в связи с лихорадкой Эбола, Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (МИНУСМА), Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу и Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению за выборами в Бурунди. В течение отчетного периода Центр обработал 11 644 операции в связи с ликвидацией МИНУСМА и ЮНИТАМС.

8. Региональный центр обслуживания оказал услуги более чем 13 198 сотрудникам, относящимся к международному и национальному персоналу, а также к негражданскому персоналу. Число операций сократилось на 5 процентов по сравнению с 2023/24 годом без учета поддержки МИНУСМА и ЮНИТАМС, которая финансировалась отдельно. Центр осуществил плавный переход к оказанию поддержки Переходной миссии Организации Объединенных Наций по содействию Сомали после того, как Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали завершила 31 октября 2024 года свою деятельность в соответствии с резолюцией 2753 (2024) Совета Безопасности.

9. Региональный центр обслуживания в соответствии со своей моделью масштабируемой численности персонала упразднил 29 должностей в связи с закрытием МИНУСМА и ЮНИТАМС и приступил к выполнению ранее возлагавшихся на Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК) задач по обеспечению безопасности и охраны, а также оказанию услуг в области ИКТ с переводом 31 должности.

10. Кроме того, Региональный центр обслуживания на основе возмещения расходов предоставлял услуги в таких областях, как информационные технологии, служебные помещения, поддержка участников совещаний и поездки, другим структурам в Энтеббе, таким как Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, программа трехстороннего партнерства и Управление служб внутреннего надзора (УСВН).

11. Региональный центр обслуживания продолжал поддерживать регулярные контакты с ключевыми заинтересованными сторонами. Совещания совета

получателей услуг и руководящего комитета состоялись 4–5 июля и 29 июля 2024 года соответственно. Центр также продолжал проводить регулярные оперативные совещания групп пользователей с руководителями отделов людских ресурсов и отделов финансов и бюджета.

12. Региональный центр обслуживания провел в общей сложности 26 совещаний с обслуживаемыми структурами: 2 — с очным присутствием и 24 — в онлайн-режиме. Число совещаний в очном формате сократилось из-за финансовых ограничений, однако они по-прежнему имеют высокую важность, поскольку позволяют Центру предлагать индивидуальные решения и устранять оперативные пробелы.

13. В рамках своей приверженности постоянному совершенствованию РЦОЭ провел ежегодное обследование степени удовлетворенности клиентов, по итогам которого был зафиксирован показатель удовлетворенности 79,34 процента, что незначительно (на 0,66 процента) ниже по сравнению с предыдущим периодом и объясняется главным образом закрытием миссий и тем, что в этом периоде впервые оказывались услуги по выставлению счетов за телефонную связь и по осуществлению кассовых операций. Для учета отзывов и совершенствования обслуживания Центр реализует целевые планы действий, расширяет взаимодействие, обеспечивает упреждающую коммуникацию для оперативного решения возникающих проблем и повышает общую удовлетворенность клиентов.

14. Региональный центр обслуживания продолжал эффективно предоставлять услуги протокола и связи всем обслуживаемым структурам в комплексе Организации Объединенных Наций в Энтеббе, обеспечивая надлежащее оформление разрешений на работу, пропусков для иждивенцев и личного имущества благодаря взаимодействию с ключевыми заинтересованными сторонами в правительстве. Центр обеспечивал получение правительственных разрешений и освобождений от налогов, гарантируя финансовую эффективность и соблюдение нормативных требований. Было получено разрешение на перемещение 30 единиц принадлежащего контингентам имущества и проведение 5 ротаций воинских контингентов. Помимо этого, Центр содействовал репатриации 32 человеческих останков, а также аннулированию паспортов и регистрации смертей.

15. Региональный учебно-конференционный центр продолжал поощрять использование гибридной онлайн-очно-формы обучения для организации дистанционного обучения. Число участников учебных мероприятий увеличилось с 3514 в 2023/24 году до 6691 в 2024/25 году; в их число вошли 3792 участника из РЦОЭ.

Подразделения-арендаторы Департамента оперативной поддержки и Департамента операций в пользу мира

16. Бюджеты подразделений-арендаторов были переведены в соответствующие головные подразделения по вспомогательному счету, начиная с 2025/26 года, как было утверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 79/300. Однако для обеспечения согласованности информация об исполнении ими бюджета на 2024/25 год представлена в бюджете РЦОЭ, в который были первоначально заложены соответствующие данные. Со следующего периода отчетность об исполнении бюджета этих структур будет представляться в контексте вспомогательного счета.

17. Центр экспедиционной поддержки и развертывания продолжал выполнять ключевую функцию в оказании региональной логистической поддержки и занимался экспедицией мультимодальных перевозок и обеспечением резервных грузовых авиаперевозок для структур Организации Объединенных Наций.

18. Центр экспедиционной поддержки и развертывания задействовал коммерческие самолеты высокой грузоподъемности для обслуживания МООНСДРК и Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике (МИНУСКА). В сотрудничестве с Базой материально-технического снабжения в Бриндизи, Италия (БСООН), Центр также контролировал перенаправление заказов на поставку для МИНУСМА на этапе ее ликвидации, при этом на конец года в процессе доставки находились только три заказа на поставку, а все процессы двусторонней передачи из МИНУСМА имущества, принадлежащего Организации Объединенных Наций, были завершены.

19. В общей сложности 862 контейнера и 145 транспортных средств с балансовой стоимостью 10,5 млн долл. США были успешно переданы из МИНУСМА в МИНУСКА, Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане, МООНСДРК, Миссию Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее, РЦОЭ и БСООН. Кроме того, Центр экспедиционной поддержки и развертывания содействовал глобальной доставке 228 транспортных средств 19 структурам Организации Объединенных Наций в рамках глобального автомобильного парка Организации Объединенных Наций.

20. Секция глобальной поддержки закупочной деятельности оказывала клиентам содействие в осуществлении закупочной деятельности и управляла долгосрочными стратегическими системами и относящимися к конкретным миссиям контрактами на поставку различных товаров и услуг. Она предоставляла решения, которые повышали эффективность региональной закупочной деятельности за счет использования эффекта масштаба, сокращения дублирования и улучшения отношений с поставщиками. Секция продолжала оказывать глобальную поддержку в области закупочной деятельности и обслуживать миссии в Африке и структуры по всему миру, а также оказывать поддержку шести структурам, не обладающим потенциалом для осуществления закупок (Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки, Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля, Смешанная камеруно-нигерийская комиссия, Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер Африки, информационные центры Организации Объединенных Наций в различных странах и РЦОЭ).

21. Кроме того, Секция глобальной поддержки закупочной деятельности проводила целенаправленную работу по установлению контактов с поставщиками в развивающихся странах в целях содействия конкуренции и получения оптимального соотношения цены и качества, а также оказывала помощь региональным поставщикам в вопросах регистрации.

Кадровые перемещения внутри секций и между ними

22. В секциях было осуществлено в общей сложности 12 временных кадровых перемещений в целях удовлетворения потребностей, связанных с увеличением рабочей нагрузки в различных секторах услуг, оказания поддержки в процессах ликвидации ЮНИТАМС и МИНУСМА, замещения сотрудников, находящихся в родительском отпуске, и управления сезонными колебаниями. Закрытие миссий и деятельность, связанная с переходным периодом, потребовали дополнительной поддержки в конкретных областях. Подробные сведения об этих кадровых перемещениях, запрошенных Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его докладе [A/77/767/Add.5](#) (п. 15) и одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [77/306](#), представлены в таблице 2.

Таблица 2
Кадровые перемещения внутри секций и между ними

<i>Компонент</i>	<i>Прежний сектор услуг</i>	<i>Новый сектор услуг</i>	<i>Название должности</i>
Секция пособий и заработной платы	Сектор услуг по выплате пособий и начислению заработной платы национальному персоналу	Сектор услуг по выплате пособий и начислению заработной платы международному персоналу	Специалист по людским ресурсам (НСС)
Секция пособий и заработной платы	Сектор услуг по зачислению в штат и прекращению службы	Сектор услуг по выплате пособий и начислению заработной платы национальному персоналу	Младший специалист по финансовым вопросам (НСС)
Секция пособий и заработной платы	Сектор услуг по выплате пособий и начислению заработной платы национальному персоналу	Сектор услуг по зачислению в штат и прекращению службы	Младший специалист по людским ресурсам (НСС)
Секция пособий и заработной платы	Канцелярия начальника Секции пособий и заработной платы	Сектор услуг по выплате пособий и начислению заработной платы национальному персоналу	Младший специалист по людским ресурсам (НСС)
Секция обслуживания клиентов	Группа по связям с клиентами и управлению знаниями	Группа поддержки клиентов	Помощник по людским ресурсам (ОО-6)
Секция обслуживания клиентов	Секция обслуживания клиентов	Группа поддержки клиентов	Финансовый помощник (ОО-5)
Секция обслуживания клиентов	Секция обслуживания клиентов	Группа поддержки клиентов	Специалист по обслуживанию клиентов (С-3)
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований	Внутренний контроль	Группа счетов и финансовой отчетности	Финансовый помощник (ОО-5)
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований	Сектор кассовых операций	Сектор обслуживания поставщиков	Финансовый помощник (ОО-5)
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований	Группа счетов и финансовой отчетности	Сектор обслуживания поставщиков	Финансовый помощник (ОО-5)
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований	Сектор обслуживания поставщиков	Сектор кассовых операций	Финансовый помощник (ОО-5)
Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование	Сектор услуг по оформлению субсидий на образование	Сектор оформления поездок	Помощник по людским ресурсам (ОО-5)

Сокращение: НСС — национальный сотрудник — специалист.

Эвакуация персонала Организации Объединенных Наций и иждивенцев из мест службы в Демократической Республике Конго в Киншасу через Уганду: воздействие поддержки Регионального центра обслуживания

23. Региональный центр обслуживания обеспечивал непрерывность оперативной деятельности МООНСДРК и других структур Организации Объединенных Наций путем координации связи и материально-технической поддержки, что позволило эвакуировать 4989 сотрудников и иждивенцев в Киншасу через Уганду. В пиковый период за один день прибыло более 1600 сотрудников, в том числе 1111 человек, перемещенных коммерческими автобусами, а также авиарейсами Организации Объединенных Наций и коммерческими авиарейсами в тесной координации с органами власти принимающей страны и структурами Организации Объединенных Наций.

24. Эвакуация продемонстрировала способность РЦОЭ оперативно оказывать незапланированную и не предусмотренную в бюджете поддержку МООНСДРК и системе Организации Объединенных Наций в целом. Мобилизовав свои ресурсы, Центр обеспечил своевременное обеспечение поездок, выплаты пособий, а также оказание клиентам поддержки в области безопасности и охраны. Эти меры позволили снизить риск получения травм или гибели людей, обеспечить устойчивость функционирования и смягчить психологическое воздействие конфликта на сотрудников.

Инициативы Регионального центра обслуживания по поддержке

25. Региональный центр обслуживания укрепил свою деятельность по охране окружающей среды путем сохранения существующего растительного покрова, посадки деревьев и расширения общеорганизационной системы дистанционного мониторинга инфраструктуры на местах на внешние объекты путем интеграции новых датчиков уровня и расхода топлива. Кроме того, с помощью насосов, работающих на солнечной энергии, было собрано более 143 000 литров дождевой воды, что позволило снизить зависимость от муниципального водоснабжения и поддержать экологическую политику Организации Объединенных Наций.

26. В июне 2025 года РЦОЭ запустил управленческую платформу «Спарта», которая отслеживает и поддерживает урегулирование незавершенных финансовых операций, обеспечивая точность и своевременное представление финансовой отчетности обслуживаемых структур. Платформа «Спарта» используется для отслеживания более чем 17 000 открытых позиций на сумму свыше 200 млн долл. США, включая операции, связанные с начислением заработной платы и кредиторской задолженностью. Осуществляемое в рамках этой платформы структурированное отслеживание помогло более чем 25 сотрудникам финансовых подразделений, повысив наглядность открытых позиций и сократив сроки ежемесячного урегулирования счетов. В настоящее время предпринимаются усилия по добавлению открытых позиций по дебиторской задолженности, что позволит создать единую платформу. «Спарта» была разработана с учетом уроков, извлеченных в ходе завершения деятельности МИНУСМА, с тем чтобы повысить эффективность управления незакрытыми позициями.

27. В рамках Регионального центра обслуживания был создан Центр передового опыта по анализу данных и были внедрены четыре настраиваемые информационные панели, на базе которых формируются пригодные для печати комплексные информационные бюллетени с ключевыми показателями эффективности для Отделения Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля, Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии, Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе и

Смешанной камеруно-нигерийской комиссии. Эти инструменты отслеживают в среднем 120 ключевых показателей эффективности, относящихся к конкретным миссиям, в таких областях, как оперативная деятельность, управление ресурсами, цепочки поставок и предоставление услуг. Эта инициатива обеспечила поддержку концепции Генерального секретаря, заключающуюся в использовании данных для повышения эффективности, результативности и новаторства, а также оказании помощи сотрудникам, принимающим решения в небольших миссиях с ограниченными ресурсами, в вопросах повышения транспарентности и укрепления подотчетности. После полного внедрения информационные бюллетени позволят значительно сократить время принятия как оперативных, так и стратегических решений. Четыре поддерживаемые миссии уже отмечают положительные результаты этой инициативы, при этом с Канцелярией Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу и Канцелярией Личного посланника Генерального секретаря по Судану осуществляется дальнейшее взаимодействие по вопросу о предоставлении аналогичной аналитической поддержки.

28. В рамках программы «Повышение качества обслуживания», осуществляемой под руководством Департамента оперативной поддержки, РЦОЭ выступил инициатором преобразующей инициативы в области зачисления в штат и прекращения службы. Центр возглавил работу общесекретариатской рабочей группы, в состав которой вошли крупные поставщики услуг и которая занимается модернизацией и оптимизацией этого процесса. Эти усилия направлены на достижение трех основных результатов:

а) стандартизация и совместимость: были согласованы приоритетные шаблоны для различных структур, что заложило основу для обеспечения единообразия и совместимости кадровой документации;

б) цифровая трансформация: было разработано новое автоматизированное веб-приложение для заполнения всех необходимых форм, что позволяет значительно сократить объем ручной работы. В настоящее время этот инструмент находится на заключительной стадии тестирования и представляет собой важный шаг на пути к цифровизации административных процессов;

в) повышение эффективности оперативной деятельности и улучшение пользовательского опыта: ожидается, что консолидация форм и автоматизация позволят сократить время заполнения документов примерно на 20 минут по каждому сотруднику при одновременном повышении точности и качества предоставляемых документов.

С. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке миссии на 2026/27 год

29. В 2026/27 году РЦОЭ под стратегическим руководством и управлением Департамента оперативной поддержки будет продолжать предоставлять стандартизированные услуги операционного сопровождения в больших объемах в области материально-технического обеспечения, людских ресурсов, финансов и поездок 33 обслуживаемым структурам (см. таблицу 1), а также не зависящие от местоположения услуги поддержки в области связи и услуги информационных технологий и услуги по обеспечению безопасности.

30. Региональный центр обслуживания также укрепит управление рисками путем обновления своего реестра рисков и будет управлять рисками, связанными с его преобразованием в глобальный центр обслуживания, включая финансовые ограничения, операционные изменения, а также геополитические и другие

вызовы, которые могут оказать воздействие на предоставление услуг. Комитет по управлению рисками и соблюдению требований, возглавляемый директором, будет и далее оценивать стратегии минимизации рисков, отслеживать прогресс и обеспечивать выполнение рекомендаций надзорных органов. Центр будет обслуживать более широкий и разнообразный круг клиентов, продолжая при этом оперативно реагировать на изменения геополитической обстановки и чрезвычайные ситуации. Благодаря своим сетям, охватывающим весь Секретариат, и подтвержденному опыту Центр будет поддерживать устойчивость функционирования своих клиентов в периоды нарушений работы, включая ситуации эвакуаций и закрытия воздушного пространства.

31. В 2026/27 году РЦОЭ будет продолжать оказывать содействие своим клиентам на всех этапах их жизненного цикла, включая развертывание деятельности, стабилизацию, сокращение, закрытие, ликвидацию и постликвидационные мероприятия, а также будет оказывать остаточную поддержку в процессе административной ликвидации закрываемых структур (см. п. 7 выше).

32. С 1 июля 2026 года РЦОЭ возьмет на себя ответственность за оказание остаточной поддержки в процессе ликвидации Следственной группы Организации Объединенных Наций по содействию привлечению к ответственности за преступления, совершенные ДАИШ/Исламским государством Ирака и Леванта, мандат которой был прекращен Советом Безопасности в его резолюции [2697 \(2023\)](#) с 17 сентября 2024 года, а также Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку, мандат которой был прекращен Советом в его резолюции [2732 \(2024\)](#) с 31 декабря 2025 года. Обе миссии обслуживаются Кувейтским объединенным бюро поддержки и в настоящее время переводятся в Центр для осуществления остаточных мероприятий.

33. Введение в действие планов на случай чрезвычайных обстоятельств в 2025/26 году в различных миссиях по поддержанию мира в рамках реагирования на финансовые ограничения привело к увеличению рабочей нагрузки на РЦОЭ, прежде всего в Секции пособий и заработной платы, столкнувшейся с резким увеличением числа случаев прекращения службы (более 1500 за три месяца), что потребовало оказания усиленной поддержки клиентам. Поскольку миссии продолжают осуществлять дальнейшие сокращения персонала и уменьшать внутренний административный и кадровый потенциал, ожидается, что эти повышенные оперативные потребности сохранятся и в 2026/27 году.

Планируемые мероприятия по экономии средств и сокращение затрат

34. В рамках мероприятий инициативы «ООН-80» и пересмотренных бюджетных смет, относящихся к предлагаемому бюджету по программам на 2026 год и вспомогательному счету для операций по поддержанию мира на 2025/26 год ([A/80/400](#), пп. 32–39), Генеральная Ассамблея в своей резолюции [80/242](#) одобрила консолидацию служб начисления заработной платы. Предлагается перевести 17 из нынешних 25 должностей в РЦОЭ, связанных с начислением заработной платы, в Департамент оперативной поддержки с финансированием по линии вспомогательного счета, при этом административная поддержка будет по-прежнему оказываться Центром. Данное предложение предполагает изменение структуры бюджета, не влияющее на расходы, с переносом средств из бюджета Центра на вспомогательный счет и переводом 17 должностей из Центра в Департамент, при этом местом службы сотрудников на этих должностях останется Энтеббе. На основе этих 17 должностей будет сформирован новый глобальный центр по начислению заработной платы в дополнение к центрам в Нью-Йорке и Найроби.

35. С учетом принятой Генеральной Ассамблеей резолюции 78/294 РЦОЭ возглавит работу по консолидации функций по оказанию административных и финансовых услуг, за исключением расчета заработной платы, для 16 действующих клиентов¹ Кувейтского объединенного бюро поддержки.

36. Статус предпочтительного поставщика услуг для клиентов Кувейтского объединенного бюро поддержки был закреплен за Региональным центром обслуживания с учетом его мандата по предоставлению услуг, опыта в области операций по поддержанию мира, объема и масштаба услуг, а также их стоимости. Центр обладает отлаженной системой управления служебной деятельностью, моделью обслуживания клиентов и структурой управления, а также подтвержденной способностью оперативно реагировать на чрезвычайные ситуации, связанные с работой на местах. Экономия будет достигаться за счет эффекта масштаба благодаря использованию существующих структур управления и руководства, применения передовых методов и технических новшеств, разработанных как Центром, так и Бюро, усовершенствования кадровой структуры Центра и оптимизации численности персонала с помощью моделей масштабируемой численности для выполнения операционных и неоперационных функций.

37. С учетом применения моделей масштабируемой численности персонала для выполнения операционных и неоперационных функций в целях оказания помощи с выполнением объема задач, связанных с клиентами Кувейтского объединенного бюро поддержки, требуется дополнительно 44 сотрудника обслуживающего персонала и 1 руководящий сотрудник, принимая во внимание закрытие счетов МООНСИ, перевод функций по начислению заработной платы в Департамент оперативной поддержки и прогнозируемое сокращение численности персонала миссии, компенсируемое предоставлением основных услуг Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово и Вооруженным силам Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре. Экономия на расходах по персоналу в результате передачи РЦОЭ функций по оказанию услуг от Кувейтского объединенного бюро поддержки составит примерно 2,8 млн долл. США.

38. С учетом консолидации функций по начислению заработной платы (сокращение на 25 должностей) и сокращения персонала в существующих обслуживаемых миссиях, основанного на модели масштабируемой численности, а также

¹ Региональный центр обслуживания будет предоставлять основные услуги Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану, Региональному центру Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Йемену, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Сирии, Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде и Объединенному представительству Организации Объединенных Наций в Гаити, а также Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово и Вооруженным силам Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре, которые получали неосновные услуги в рамках обслуживания Кувейтским объединенным бюро поддержки. Неосновные услуги будут предоставляться с 1 июля 2026 года Временным силам Организации Объединенных Наций в Ливане, Силам Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением, Органу Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия, Группе военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане, Канцелярии Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу, Канцелярии Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану, Контрольной миссии Организации Объединенных Наций в Колумбии и Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций.

реструктуризации сектора обслуживания (сокращение на 10 должностей) модель операционной деятельности обеспечивает чистый прирост в 9 должностей сотрудников, выполняющих операционные функции. Кроме того, для оказания поддержки в осуществлении ликвидационных и остаточных мероприятий МООНСИ требуются три временные должности персонала общего назначения.

39. Региональный центр обслуживания также применял новую модель неоперационной деятельности при составлении бюджета на 2026/27 год, охватывающего подразделения, которые не входят в существующую транзакционную модель, такие как канцелярия директора и заместителя, включая Группу по охране и безопасности и Региональную службу полевого технологического обеспечения. Интеграция модели масштабируемой численности персонала для выполнения неоперационных функций позволит повысить прозрачность бюджета, согласованность ресурсов и оперативную гибкость. Дополнительные сведения приводятся в пунктах 62–65 ниже и в приложении II к настоящему докладу.

40. В соответствии с резолюциями [70/286](#) и [76/274](#) Генеральной Ассамблеи РЦОЭ продолжает содействовать переводу должностей на национальную основу, поддерживая профессиональный рост местной рабочей силы и повышая долгосрочную устойчивость. В результате этого ожидается снижение доли международного персонала по отношению к национальному персоналу, что приведет к прямой экономии в размере 945 000 долл. США.

41. Снижение затрат, связанное с повышением эффективности и реструктуризацией, также было включено в результаты модели масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций. Такая экономия является результатом усилий РЦОЭ по пересмотру сроков обработки операций, которые привели к сокращению затрачиваемого времени, внедрению новых информационных панелей, обновлению рабочих процессов и реструктуризации сектора услуг по обработке требований. По оценкам, эти изменения привели к сокращению 7 должностей и экономии в размере 498 200 долл. США.

42. Региональный центр обслуживания предлагает дополнительно сократить дискреционные расходы, не связанные с должностями, в области служебных поездок благодаря использованию виртуальных возможностей обучения и сокращения числа поездок.

43. Дополнительные сведения о достигнутых результатах в области повышения эффективности и экономии средств приведены в разделе, посвященном экономии средств за счет повышения эффективности (см. ниже).

Инициативы по поддержке

Обслуживание клиентов

44. Региональный центр обслуживания будет интегрировать 16 новых клиентов, переведенных из Кувейтского объединенного бюро поддержки, в рамках поэтапного подхода. Центр применяет «вверную» методологию для повышения эффективности предоставления услуг путем централизации основных функций в Центре и оказания дополнительной поддержки через децентрализованные подразделения в миссиях. Модель построена на основе многоуровневой системы, которая обеспечивает четкое распределение функций и способствует эффективной обработке запросов. Центр будет продолжать оказывать первичную поддержку всем клиентам, находящимся в его ведении, в вопросах, связанных с начислением заработной платы. Эффективность будет измеряться с помощью обследования степени удовлетворенности клиентов и отслеживаться по установленным ключевым показателям эффективности.

45. Региональный центр обслуживания начнет реализацию экспериментального проекта по использованию чат-бота для клиентов, что будет способствовать оперативной обработке стандартных запросов и повысит оперативность реагирования на обращения клиентов. Экспериментальный проект пройдет тщательную оценку с учетом установленных требований в отношении конфиденциальности, возможности проведения ревизии и качества обслуживания. Эта инициатива позволит сократить время рассмотрения обращений, повысить качество обслуживания клиентов и обеспечить беспрепятственную передачу сложных или деликатных вопросов назначенным физическим агентам.

Связь и информационные технологии

46. В 2026/27 году РЦОЭ будет реализовывать стратегический план внедрения технологий, особое внимание в котором уделяется обеспечению надежной, экономичной и безопасной связи, а также гибридным облачным платформам и повышению безопасности средств ИКТ с применением модели «нулевого доверия», что обеспечит стабильность и непрерывность оперативной деятельности и автоматизацию процессов. С учетом прогнозируемого увеличения спроса со стороны новых и нетрадиционных клиентов, включая Африканский союз и отделения Департамента по вопросам охраны и безопасности, Региональная служба полевого технологического обеспечения нацелена на наращивание масштабируемых сетевых мощностей, обеспечение безопасности межсетевых соединений, разработку платформ для обучения и совершенствование управления услугами.

47. Региональный центр обслуживания также содействует использованию искусственного интеллекта и автоматизации, применяя доступные инструменты для выполнения таких задач, как составление документов и выявление финансовых аномалий. Он будет продолжать обеспечивать обучение и предоставлять поддержку, гарантируя при этом строгую защиту данных благодаря использованию санкционированных каналов искусственного интеллекта. Сетевая инфраструктура и инфраструктура безопасности будут укреплены, а серверы и хранилища будут модернизироваться только в случае нецелесообразности использования облачных решений. Направления будущего развития будут определяться с учетом реализации экспериментальных проектов в таких областях, как обучение систем противодействия беспилотным летательным аппаратам, трехмерная печать, интернет вещей и расширенная реальность. Центр будет уделять приоритетное внимание развитию собственных кадров в таких областях, как киберинженерия и обращение с данными, с тем чтобы оставаться в авангарде технологического прогресса.

Анализ данных

48. Опираясь на прогресс, достигнутый в рамках инициативы по созданию Центра передового опыта по анализу данных (см. п. 27 выше), РЦОЭ предложит структурам, обслуживаемым Кувейтским объединенным бюро поддержки, свои услуги аналитической поддержки.

Автоматизация

49. В целях усиления финансового контроля РЦОЭ продолжит совершенствование платформы «Спарта», которая в настоящее время внедряется в различных секторах услуг и уже позволила добиться сокращения времени обработки операций и повышения наглядности открытых позиций. Рабочие процессы кассового обслуживания, такие как обработка чеков, будут полностью переведены на цифровую основу, а внедрение интерфейса обмена банковскими сообщениями позволит интегрировать платформу с системой «Умоджа», что обеспечит

поддержку автоматических обновлений и своевременную выверку чеков. Ожидается, что в совокупности эти меры позволят снизить уровень отказов при оплате, сократить количество платежей со сроком задолженности свыше 90 дней и повысить своевременность взыскания дебиторской задолженности.

Системы менеджмента качества

50. Региональный центр обслуживания стремится получить сертификат ISO 9001:2015 для повышения эффективности операционной деятельности и обеспечения постоянного совершенствования. Эта инициатива будет способствовать повышению уровня авторитета и доверия заинтересованных сторон, согласованию системы менеджмента качества Центра с международными стандартами, повышению эффективности, укреплению системы управления рисками, а также усилению подотчетности и росту уровня удовлетворенности клиентов.

Структура управления

51. Региональный центр обслуживания будет и впредь содействовать созданию ориентированной на интересы клиентов среды путем интеграции новых клиентов в существующие структуры управления, такие как группа пользователей, совет получателей услуг и комитет по управлению рисками, с целью содействия инклюзивному принятию решений и обеспечению транспарентности. Используя существующие структуры, Центр будет продолжать анализировать ключевые показатели эффективности, выявлять проблемы в сфере предоставления услуг и поддерживать реализацию стратегических планов действий.

Структура Регионального центра обслуживания

52. Поскольку РЦОЭ передаст Департаменту оперативной поддержки функции по начислению заработной платы и реорганизует свою структуру, предлагается внести следующие изменения во внутреннюю структуру Центра в целях повышения эффективности:

а) на работе Секции пособий и заработной платы, состоящей из сектора услуг по выплате пособий и начислению заработной платы международному персоналу, сектора услуг по зачислению в штат и прекращению службы, сектора услуг по выплате пособий и начислению заработной платы негражданскому персоналу и сектора услуг по выплате пособий и начислению заработной платы национальному персоналу, отразится прекращение оказания услуг по начислению заработной платы. В результате этого изменения Секция будет переименована в Секцию выплат и пособий, что более точно отражает объем предоставляемых услуг, а секторы услуг по выплате пособий и начислению заработной платы международному и национальному персоналу будут переименованы в секторы услуг по выплатам и пособиям международному и национальному персоналу соответственно;

б) сектор обслуживания негражданского персонала в составе Секции пособий и заработной платы будет переименован в сектор обслуживания ассоциированного персонала. Ассоциированный персонал — это лица, которые связаны с Организацией, но не являются ее непосредственными сотрудниками. В новом секторе обслуживания ассоциированного персонала в дополнение к обслуживанию негражданского персонала будет консолидирована организация работы с подрядчиками, относящимися к другим секторам;

с) для оптимизации сквозной обработки операций, связанных с поездками и ассоциированным персоналом, включая заявки на возмещение расходов,

РЦОЭ интегрирует обработку заявок в существующие секторы за счет использования возможностей автоматизации. В результате этой реструктуризации будет ликвидирован сектор услуг по обработке требований, что приведет к упразднению должности управляющего сектором по обработке требований (специалист по финансовым вопросам на должности класса С-4).

53. В таблице 3 приводится информация об услугах, которые будет предоставлять РЦОЭ.

Таблица 3

Услуги, которые будет предоставлять Региональный центр обслуживания

<i>Портфель функций</i>	<i>Услуги</i>	<i>Миссии</i>
Административные функции, включая кадровые и финансовые услуги и услуги по оформлению поездок для всего персонала	<ul style="list-style-type: none"> • Услуги по зачислению в штат и прекращению службы: регистрация прибытия/убытия, оформление предложений о найме, оформление субсидий при назначении, оформление субсидий на переезд и выплаты пособий при увольнении • Услуги по оформлению выплат и пособий: пособия и возмещение средств по фонду заработной платы международного персонала, выплаты в связи с отпуском, надбавки на иждивенцев, устройство иждивенцев, субсидии на аренду жилья и соответствующие вычеты, прочие выплаты, продление контрактов, заявления на поездки, учет рабочего времени в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил при оплате поездок, совершаемых в порядке пользования льготами • Услуги по оформлению поездок и обработке требований персонала: операции по выплате паушальных сумм, заказ и приобретение билетов, авансовые выплаты суточных, обработка требований об оплате путевых расходов, отчеты о расходах • Финансовые услуги: выверка банковских счетов, осуществление операций по возмещению расходов и обработка дебетовых авизо, ведение общей бухгалтерской книги, подготовка ежемесячной и годовой финансовой отчетности, требования о возмещении налога на добавленную стоимость и акцизных сборов, учет активов по незавершенному строительству, координация ликвидационных мероприятий по передаче остаточных функций в Центр, внутренний контроль и контроль за соблюдением требований, исковые требования третьих сторон, составление перечней функций в 	<p>Все структуры, которым предоставляется полное обслуживание, сам Центр, подразделения Департамента оперативной поддержки (Секция глобальной поддержки закупочной деятельности, Центр экспедиционной поддержки и развертывания и глобальная группа по начислению заработной платы) и специалисты по военному планированию Департамента операций в пользу мира, а также другие поддерживаемые структуры в комплексе в Энтеббе (Объединенная служба учебной подготовки, УСВН, Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, и Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций)</p>

Портфель функций	Услуги	Миссии
	<p>системе «Умоджа», кассовые операции и выплаты поставщикам</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кассовые операции • Ведение банковских реквизитов для всех сотрудников и поставщиков 	<p>Все подразделения Секретариата, использующие обслуживающие банки, которыми управляет Центр</p> <p>Все обслуживаемые миссии, включая Центр и подразделения Департамента оперативной поддержки и специалистов по военному планированию Департамента операций в пользу мира, а также другие поддерживаемые структуры в комплексе в Энтеббе</p>
<p>Субсидии на образование и межрасчетные выплаты для международного персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Услуги по обработке субсидий на образование: выдача авансов в счет субсидий на образование и обработка требований 	<p>Все обслуживаемые миссии, включая Центр и подразделения Департамента оперативной поддержки и специалистов по военному планированию Департамента операций в пользу мира</p>
<p>Обработка пособий для ассоциированного персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выплата ежемесячных суточных, авансов и окончательных платежей ассоциированному персоналу, нанятому на индивидуальной основе, и суточного денежного довольствия и отпускных денежных пособий для контингентов 	<p>Все структуры, которым предоставляется полное обслуживание, включая Центр</p>
<p>Поддержка клиентов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Управление запросами в системе iNeed, запросами клиентов и центром телефонной связи, управление взаимоотношениями с клиентами 	<p>Все обслуживаемые миссии, включая Центр, подразделения Департамента оперативной поддержки и специалистов по военному планированию Департамента операций в пользу мира</p>
<p>Региональный учебно-конференционный центр</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Учебные/конференционные помещения, техническое и административное обеспечение учебной подготовки/конференций, транспортное обслуживание и размножение учебных материалов 	<p>Все обслуживаемые миссии и все другие структуры, в том числе, при необходимости, не входящие в Секретариат</p>
<p>Поездки участников учебных мероприятий</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение участникам учебных мероприятий поддержки в организации поездки, включая, в соответствующих случаях, билеты и выплату суточных 	<p>Программа трехстороннего партнерства, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и другие структуры (по запросу)</p>
<p>Региональная служба полевого технологического обеспечения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Услуги по расчетам за пользование телефонной связью и оперативная поддержка 	<p>Все структуры, которым предоставляется полное обслуживание, включая Центр, УСВН, Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и Службу по вопросам деятельности, связанной с разминированием</p>

Портфель функций	Услуги	Миссии
	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление поддержки в сфере ИКТ, услуг доступа в Интернет и услуг службы технической поддержки 	<p>Центр и структуры в комплексе в Энтеббе (Секция глобальной поддержки закупочной деятельности, Центр экспедиционной поддержки и развертывания, специалисты по военному планированию, глобальная группа по начислению заработной платы, МООНСДРК, МИНУСКА, Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее, Объединенная служба учебной подготовки, УСВН, Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, и Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций)</p>
Охрана и безопасность	<ul style="list-style-type: none"> • Меры безопасности для безопасного и защищенного осуществления деятельности сотрудниками Организации Объединенных Наций 	<p>Центр и структуры в комплексе в Энтеббе (указанные выше), а также оказание разовой поддержки другим структурам Организации Объединенных Наций в Уганде</p>
Протокол	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение соглашений с принимающей страной 	<p>Центр и структуры в комплексе в Энтеббе (указанные выше)</p>
Услуги по управлению имуществом	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление офисных помещений, общее и специальное техническое обслуживание 	<p>УСВН и Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием</p>
Служба поддержки людских ресурсов на базе системы «Умоджа» (уровень 2b)	<ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг и последовательная реализация политики, практики и процедур в области людских ресурсов в системе «Умоджа» • Поддержка процесса окончательного прекращения службы, особенно при ликвидации и сокращении миссий, путем консультирования партнеров по кадровым вопросам из Центра и обслуживаемых миссий • Анализ данных об учете рабочего времени и присутствии на рабочем месте • Снижение организационного риска путем проведения проверок качества и ревизий в целях улучшения соблюдения требований 	<p>Услуги предоставляются как специалистам по управлению персоналом в Центре, так и обслуживаемым структурам в качестве технической поддержки по кадровым вопросам</p>

Модель масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций

54. При составлении бюджета на 2026/27 год Региональный центр обслуживания применял свою модель операционной масштабируемой численности персонала. Модель масштабируемой численности персонала ориентирована на операционные элементы и обеспечивает учет анализа эквивалента полной занятости, позволяя прогнозировать время обработки операций и предполагаемые годовые объемы работы с учетом прогнозируемой утвержденной численности персонала обслуживаемых структур в 2026/27 году. Модель была построена с использованием концепции укомплектования штата с нулевой базой и сохраняет полную масштабируемость. Она сосредоточена на основных операционных и прямых компонентах предоставления услуг в рамках секторов услуг Центра, которые предоставляют услуги обслуживаемым миссиям в таких областях административной деятельности, как людские ресурсы, финансы, обслуживание клиентов и поездки, за исключением канцелярий руководителей и подразделений, не выполняющих операции. К операционным услугам, охватываемым этой моделью, относятся зачисление в штат и прекращение службы, предоставление выплат и пособий международному и национальному персоналу, обслуживание ассоциированного персонала, оформление поездок, обработка требований и субсидий на образование, кассовые операции, кредиторская задолженность, внутренний контроль, бухгалтерская и финансовая отчетность, функционирование службы поддержки по вопросам людских ресурсов системы «Умоджа» (уровень 2b) и обслуживание клиентов.

55. Ключевое изменение модели на 2026/27 год касается исключения операций, связанных с начислением заработной платы, что приведет к сокращению штата на 25 единиц эквивалента полной занятости. Кроме того, внедрение методов повышения эффективности процессов и консолидация обработки требований в других секторах услуг, о чем говорилось в пункте 41 выше, наряду с прогнозируемым сокращением числа утвержденных должностей в обслуживаемых миссиях (на основе пересмотренных смет расходов специальных политических миссий на 2026 год (A/80/400) и прогнозируемого сокращения штата на 10 процентов в миссиях по поддержанию мира) привело к дополнительному сокращению штата еще на 10 единиц эквивалента полной занятости.

56. Вместе с тем перевод клиентов из Кувейтского объединенного бюро поддержки увеличит объем операционной нагрузки на РЦОЭ. Для обеспечения дальнейшего предоставления комплексных услуг этой базе клиентов потребуются дополнительно 44 должности сотрудников, выполняющих операционные функции (см. п. 37 выше). Соответственно, Центр прогнозирует в 2026/27 году чистый прирост численности персонала на девять должностей сотрудников, выполняющих операционные функции, что необходимо для обеспечения способности Центра оказывать непрерывную высококачественную поддержку существующим и новым клиентам.

57. К сфере применения модели масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций не относятся руководство и управление и Региональная служба полевого технологического обеспечения. Для функций, не связанных с операционной деятельностью, была введена отдельная модель прогнозирования численности персонала, как поясняется в пунктах 62–65 ниже и как подробно изложено в приложении II.

Методология расчета масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций

58. В модели масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций на 2026/27 год учитываются прогнозируемые изменения штата в обслуживаемых структурах, а множитель при этом рассчитывается на основе изменений в категориях персонала в период с 2024/25 по 2026/27 год. В таблице 4 приведены множители, используемые для прогнозирования объема операций в 2026/27 году.

Таблица 4

Множители модели масштабируемой численности персонала

Индекс	Описание множителя	Изменение в процентах	
		(2024/25 год — 2026/27 год)	Множитель (2026/27 год)
A	Весь персонал	1,1	1,011
B	Только международный персонал — основные клиенты	2,7	1,027
B+	Только международный персонал (включая основных и неосновных клиентов)	19,5	1,195
C	Только национальный персонал	14,8	1,148
D	Только ассоциированный персонал	(12,9)	0,871
E	Число обслуживаемых структур, пользовавшихся услугами	47,1	1,471
F	Число обслуживаемых структур, пользовавшихся услугами (включая ликвидируемые миссии)	45,5	1,455
G	Число обслуживаемых миссий по поддержанию мира, пользовавшихся услугами	33,3	1,333
X	Множитель объема отсутствует	0,0	1,000

Предположения, положенные в основу модели масштабируемой численности персонала

59. Чтобы рассчитать эквивалент полной занятости по каждой услуге, совокупный годовой объем определялся исходя из средней продолжительности времени, необходимого для выполнения каждой операции. Общие затраты времени затем делились на количество производительных рабочих дней в год и количество производительных рабочих часов в день.

60. Производительные рабочие дни в год: общий показатель в объеме 203 производительных рабочих дней в год был рассчитан следующим образом:

- 52 недели × 5 рабочих дней = 260 рабочих дней;
- 10 праздников Организации Объединенных Наций;
- 30 дней ежегодного отпуска;
- 5 дней на повышение профессиональной квалификации, как предписано в бюллетене Генерального секретаря о политике в области обучения и повышения квалификации (ST/SGB/2009/9);
- 5 дней для удовлетворения потребностей в обучении различным ролям и функциям системы «Умоджа» для обеспечения эффективности деятельности, включая наставничество (требования к подопечным и наставникам), обучение для выполнения функций в системе «Умоджа» и время,

необходимое для изучения новых или измененных нормативов или платформ и систем для обработки данных;

- 7 дней отпуска по болезни без оправдательного документа.

61. Производительные часы в день: рабочий день в РЦОЭ длится с 8:30 до 17:30, включая один час на обеденный перерыв, то есть фактическая продолжительность рабочего дня составляет восемь часов. Было учтено время, необходимое для проведения совещаний, административного обслуживания самих сотрудников и для эффективного взаимодействия между группами. В результате было принято, что фактическая продолжительность производительного рабочего времени на осуществление операций составляет семь часов в день.

Таблица 5

Результаты применения модели масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций

Сектор услуг	Суммарные кадровые потребности		
	2025/26 год	2026/27 год	Разница
	Утвержденная численность	Прогнозируемая численность	
Зачисление в штат и прекращение службы	13	9	(4)
Оформление выплат и пособий международному персоналу	24	22	(2)
Уровень 2b	3	5	2
Оформление выплат и пособий национальному персоналу	24	15	(9)
Ассоциированный персонал	21	14	(7)
Оформление поездок	22	30	8
Обработка требований	6	0	(6)
Субсидии на образование	13	18	5
Кассовые операции	20	22	2
Кредиторская задолженность	31	38	7
Внутренний контроль	15	18	3
Бухгалтерский учет и финансовая отчетность	29	36	7
Обслуживание клиентов	19	22	3
Всего	240	249	9

Таблица 6

Миссии, обслуживаемые Региональным центром обслуживания

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала (1)	Утвержденная численность персонала (2)	Утвержденная численность персонала (3)	
Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	Международный персонал	87	87	78	(10,3)

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала (1)	Утвержденная численность персонала (2)	Утвержденная численность персонала (3)	
	Национальный персонал	163	163	147	(9,8)
	Негражданский	240	237	213	(11,3)
Всего		490	487	438	(10,6)
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Международный персонал	745	744	670	(10,1)
	Национальный персонал	626	626	563	(10,1)
	Негражданский	1 288	1 288	1 160	(9,9)
Всего		2 659	2 658	2 393	(10,0)
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Международный персонал	623	615	554	(11,1)
	Национальный персонал	1 331	1 318	1 186	(10,9)
	Негражданский	1 133	1 133	1 020	(10,0)
Всего		3 087	3 066	2 760	(10,6)
Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее	Международный персонал	190	190	171	10,0
	Национальный персонал	94	93	84	(10,6)
	Негражданский	408	408	255	(37,5)
Всего		692	691	510	(26,3)
Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	Международный персонал	922	922	830	(10,0)
	Национальный персонал	1 463	1 463	1 317	(10,0)
	Негражданский	1 509	1 509	1 358	(10,0)
Всего		3 894	3 894	3 505	(10,0)
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали	Международный персонал	368	368	331	(10,0)
	Национальный персонал	186	185	167	(10,2)
	Негражданский	248	8	7	(97,2)
Всего		802	561	505	(37,0)
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	Международный персонал	273	271	215	(21,3)
	Национальный персонал	135	136	110	(18,5)
	Негражданский	7	7	7	0,0
Всего		415	414	332	(20,0)

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала	Утвержденная численность персонала	Утвержденная численность персонала	
		(1)	(2)	(3)	
Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля	Международный персонал	49	49	38	(22,5)
	Национальный персонал	30	30	25	(16,7)
	Негражданский	2	2	2	0,0
Всего		81	81	65	(19,8)
Смешанная камеруно-нигерийская комиссия	Международный персонал	9	9	7	(22,2)
	Национальный персонал	2	2	2	0,0
	Негражданский	1	1	1	0,0
Всего		12	12	10	(16,7)
Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки	Международный персонал	33	33	26	(21,2)
	Национальный персонал	16	16	13	(18,8)
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		49	49	39	(20,4)
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали/Переходная миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Международный персонал	184	166	137	(25,5)
	Национальный персонал	143	129	110	(23,1)
	Негражданский	26	32	–	(100,0)
Всего		353	327	247	(30,0)
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу	Международный персонал	6	5	4	(33,3)
	Национальный персонал	4	4	4	0,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		10	9	8	(20,0)
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	Международный персонал	22	21	18	(18,2)
	Национальный персонал	8	9	6	(25,0)
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		30	30	24	(20,0)
Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2713 (2023)	Международный персонал	2	1	1	(50,0)

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала (1)	Утвержденная численность персонала (2)	Утвержденная численность персонала (3)	
	Национальный персонал	4	5	3	(25,0)
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		6	6	4	(33,3)
Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	Международный персонал	39	37	37	(5,1)
	Национальный персонал	17	16	16	(5,9)
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		56	53	53	(5,4)
Канцелярия Личного посланника Генерального секретаря по Судану	Международный персонал	–	6	6	100,0
	Национальный персонал	–	2	1	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	8	7	100,0
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	Международный персонал	–	–	102	100,0
	Национальный персонал	–	–	187	100,0
	Негражданский	–	–	16	100,0
Всего		–	–	305	100,0
Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	Международный персонал	–	–	35	100,0
	Национальный персонал	–	–	110	100,0
	Негражданский	–	–	62	100,0
Всего		–	–	207	100,0
Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением ^a	Международный персонал	–	–	46	100,0
	Национальный персонал	–	–	–	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	46	100,0
Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане ^a	Международный персонал	–	–	202	100,0
	Национальный персонал	–	–	–	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	202	100,0

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала (1)	Утвержденная численность персонала (2)	Утвержденная численность персонала (3)	
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций ^a	Международный персонал	–	–	81	100,0
	Национальный персонал	–	–	–	0,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	81	100,0
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Международный персонал	–	–	223	100,0
	Национальный персонал	–	–	573	100,0
	Негражданский	–	–	1	100,0
Всего		–	–	797	100,0
Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии	Международный персонал	–	–	6	100,0
	Национальный персонал	–	–	18	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	24	100,0
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену	Международный персонал	–	–	41	100,0
	Национальный персонал	–	–	40	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	81	100,0
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	Международный персонал	–	–	29	100,0
	Национальный персонал	–	–	36	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	65	100,0
Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия ^a	Международный персонал	–	–	69	100,0
	Национальный персонал	–	–	–	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	69	100,0
Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане ^a	Международный персонал	–	–	23	100,0

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала (1)	Утвержденная численность персонала (2)	Утвержденная численность персонала (3)	
	Национальный персонал	–	–	–	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	23	100,0
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану ^a	Международный персонал	–	–	14	100,0
	Национальный персонал	–	–	–	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	14	100,0
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу ^a	Международный персонал	–	–	35	100,0
	Национальный персонал	–	–	–	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	35	100,0
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде	Международный персонал	–	–	50	100,0
	Национальный персонал	–	–	78	100,0
	Негражданский	–	–	80	100,0
Всего		–	–	208	100,0
Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Гаити	Международный персонал	–	–	83	100,0
	Национальный персонал	–	–	55	100,0
	Негражданский	–	–	51	100,0
Всего		–	–	189	100,0
Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии ^a	Международный персонал	–	–	167	100,0
	Национальный персонал	–	–	–	100,0
	Негражданский	–	–	–	100,0
Всего		–	–	167	100,0
Региональный центр обслуживания	Международный персонал	137	113	100	(27,0)
	Национальный персонал	262	245	268	(2,3)
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего	399	358	368	(7,8)	

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала (1)	Утвержденная численность персонала (2)	Утвержденная численность персонала (3)	
Центр экспедиционной поддержки и развертывания	Международный персонал	–	12	5	100,0
	Национальный персонал	–	6	6	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	18	11	100,0
Секция глобальной поддержки закупочной деятельности	Международный персонал	–	10	6	100,0
	Национальный персонал	–	11	8	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	21	14	100,0
Департамент операций в пользу мира (прикомандированные специалисты по военному планированию, состоящие на действительной службе)	Международный персонал	–	–	–	0,0
	Национальный персонал	–	–	–	0,0
	Негражданский	–	2	2	0,0
Всего		–	2	2	100,0
Глобальная группа по начислению заработной платы	Международный персонал	–	–	2	100,0
	Национальный персонал	–	–	15	100,0
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		–	–	17	100,0
Общий персонал временного назначения в миссиях ^b	Международный персонал	98	118	83	(15,3)
	Национальный персонал	65	74	75	15,9
	Негражданский	–	–	–	0,0
Всего		163	192	158	(3,1)
Все клиенты	Международный персонал	3 787	3 779	4 527	19,5
	Национальный персонал	4 549	4 533	5 223	14,8
	Негражданский	4 862	4 625	4 233	(12,9)
Всего		13 198	12 937	13 983	6,0
Региональный центр обслуживания (полное обслуживание)	Международный персонал	3 787	3 779	3 321	(12,3)
	Национальный персонал	4 549	4 533	4 126	(9,3)

Миссия	Категория персонала	2024/25 год	2025/26 год	2026/27 год	Изменение в процентах (4)=(3-1)/1
		Утвержденная численность персонала (1)	Утвержденная численность персонала (2)	Утвержденная численность персонала (3)	
	Негражданский	4 862	4 625	4 023	(17,3)
Всего		13 198	12 937	11 470	(13,1)
Общее количество клиентов Ку-вейтского объединенного бюро поддержки	Международный персонал	–	–	1 206	100,0
	Национальный персонал	–	–	1 097	100,0
	Негражданский	–	–	210	100,0
Всего		–	–	2 513	100,0

^a В Региональный центр обслуживания будут переданы только услуги, связанные с субсидиями на образование.

^b Должности временного персонала общего назначения в миссиях включены в прогнозы модели масштабируемой численности персонала начиная с 2022/23 года.

Модель масштабируемой численности персонала для выполнения неоперационных функций

62. В качестве дополнительного элемента анализа масштабируемой численности персонала по вспомогательному счету и во исполнение просьб директивных органов в отношении БСООН и РЦОЭ к проекту бюджета БСООН и Центра на 2026/27 год также применяется модель кадрового обеспечения (с разбивкой по функциям и с диапазонами нормативных значений). В этой модели неоперационная деятельность Центра была разделена на две функции: «управление и безопасность» и «службы полевого технологического обеспечения».

63. В предлагаемом бюджете РЦОЭ предусмотрены изменения штатных и временных должностей, обусловленные моделью кадрового обеспечения, при этом в качестве базового года взят 2020/21 год, как и в пересмотренной смете по вспомогательному счету на 2025/26 год. В ходе анализа также были учтены произошедшие по сравнению с базовым годом изменения в масштабах деятельности.

64. Модель обеспечивает учет широкого спектра возможных факторов, влияющих на рабочую нагрузку, включая факторы, прямо или косвенно связанные с масштабом деятельности, а также другие возможные факторы, влияющие на необходимый объем оказываемой поддержки. Модель позволяет определить, какие факторы рабочей нагрузки имеют значение для каждой функции, и присваивает им относительную важность при определении потребностей в поддержке. Затем она генерирует формулу для определения диапазона нормативных значений, которая указывает на то, каким образом следует корректировать численность персонала миротворческих и специальных политических миссий в зависимости от изменения оперативных потребностей. Требования к численности вспомогательного персонала поддержки выражаются в эквивалентах полной занятости, которые представляют собой объем работы одного человека в среднем на конкретной должности. Модель и диапазоны нормативных значений применяются ко всем штатным и временным должностям в РЦОЭ, не связанным с выполнением операционных функций, включая подрядчиков в службах полевого технологического обеспечения.

65. На основе модели предлагается чистое изменение в размере нулевого эквивалента полной занятости в 2026/27 году (увеличение на пять должностей в

функции «управление и безопасность», компенсируемое сокращением на четыре должности и одного подрядчика в рамках служб полевого технологического обеспечения). Резюме обзора и внедрения модели представлено в приложении II.

D. Сотрудничество с другими миссиями в регионе

66. Региональный центр обслуживания будет продолжать предоставлять привязанные к месту службы услуги в области безопасности, информационных технологий, протокола и связи всем клиентам на территории комплекса, включая МООНСДРК, МИНУСКА, Миссию Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее и Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. Центр также будет предоставлять служебные помещения, услуги по техническому обслуживанию помещений и управлению имуществом на основе возмещения расходов таким структурам, как Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, и УСВН. Кроме того, Центр предоставляет на основе возмещения расходов не зависящие от местоположения услуги по оплате поездок и выплате суточных участникам учебных мероприятий таким структурам, как Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, программа трехстороннего партнерства, и услуги по выставлению счетов за телефонную связь — Управлению по координации гуманитарных вопросов в Афганистане.

67. Региональный центр обслуживания будет продолжать активно взаимодействовать со страновой группой Организации Объединенных Наций в Уганде и остается членом группы по управлению операциями. Группа осуществляет руководство и координацию общей деятельности Организации Объединенных Наций по всей стране, тем самым обеспечивая экономическую эффективность, оперативность и высокое качество реализации программ, предусмотренных мандатами. Директор РЦОЭ, также выполняющий функции координатора по вопросам безопасности в районе Энтеббе, будет поддерживать тесное сотрудничество с координатором-резидентом, отвечающим за охрану и безопасность персонала, помещений и имущества Организации Объединенных Наций на всей территории страны.

68. Под руководством Регионального центра обслуживания будут и впредь проводиться ежемесячные совещания группы по обеспечению безопасности, в которых участвуют представители Службы по вопросам деятельности, связанной с разминированием, УСВН, Департамента по вопросам охраны и безопасности и МООНСДРК и на которых обсуждаются вопросы охраны и безопасности персонала в комплексе Организации Объединенных Наций в Энтеббе.

Е. Людские ресурсы

Таблица 7
Руководство и управление

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
Утвержденные должности на 2024/25 год	–	2	6	7	7	22	10	48	58	5	1	6	86
Фактические должности в 2024/25 году	–	2	4	6	6	18	9	47	56	5	–	5	79
Утвержденные должности на 2025/26 год	–	2	4	7	7	20	10	48	58	5	1	6	84
Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	2	4	10	6	22	9	54	63	5	1	6	91
Чистое изменение	–	–	–	3	(1)	2	(1)	6	5	–	–	–	7
Всего													
Утвержденная численность на 2024/25 год	–	2	6	7	7	22	10	48	58	5	1	6	86
Фактическая численность в 2024/25 году	–	2	4	6	6	18	9	47	56	5	–	5	79
Утвержденная численность на 2025/26 год	–	2	4	7	7	20	10	48	58	5	1	6	84
Предлагаемая численность на 2026/27 год	–	2	4	10	6	22	9	54	63	5	1	6	91
Чистое изменение	–	–	–	3	(1)	2	(1)	6	5	–	–	–	7

Таблица 8
Компонент 1: Секция выплат и пособий

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
Утвержденные должности на 2024/25 год	–	–	5	5	25	35	10	38	48	–	–	–	83
Фактические должности в 2024/25 году	–	–	4	4	24	32	10	37	47	–	–	–	79
Утвержденные должности на 2025/26 год	–	–	5	5	25	35	10	40	50	–	–	–	85
Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	–	5	2	16	23	11	29	40	–	–	–	63
Чистое изменение	–	–	–	(3)	(9)	(12)	1	(11)	(10)	–	–	–	(22)

Примечание: в таблицах использованы следующие сокращения: ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; НСС — национальные сотрудники — специалисты; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПС — категория полевой службы.

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС– ПГС	Д-2– Д-1	С-5– С-4	С-3– С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
	Утвержденные временные долж- ности ^a на 2025/26 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые временные долж- ности ^a на 2026/27 год	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	1
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	1
Всего, включая временные должности													
Утвержденная численность на 2024/25 год	–	–	5	5	25	35	10	38	48	–	–	–	83
Фактическая численность в 2024/25 году	–	–	4	4	24	32	10	37	47	–	–	–	79
Утвержденная численность на 2025/26 год	–	–	5	5	25	35	10	40	50	–	–	–	85
Предлагаемая численность на 2026/27 год	–	–	5	2	16	23	11	30	41	–	–	–	64
Чистое изменение	–	–	–	(3)	(9)	(12)	1	(10)	(9)	–	–	–	(21)

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

Таблица 9

Компонент 2: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС– ПГС	Д-2– Д-1	С-5– С-4	С-3– С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
	Утвержденные должности на 2024/25 год	–	–	4	1	11	16	3	24	27	–	–	–
Фактические должности в 2024/25 году	–	–	2	1	10	13	3	23	26	–	–	–	39
Утвержденные должности на 2025/26 год	–	–	4	1	11	16	3	25	28	–	–	–	44
Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	–	3	1	11	15	3	33	36	–	–	–	51
Чистое изменение	–	–	(1)	–	–	(1)	–	8	8	–	–	–	7
Всего													
Утвержденная численность на 2024/25 год	–	–	4	1	11	16	3	24	27	–	–	–	43
Фактическая численность в 2024/25 году	–	–	2	1	10	13	3	23	26	–	–	–	39
Утвержденная численность на 2025/26 год	–	–	4	1	11	16	3	25	28	–	–	–	44
Предлагаемая численность на 2026/27 год	–	–	3	1	11	15	3	33	36	–	–	–	51
Чистое изменение	–	–	(1)	–	–	(1)	–	8	8	–	–	–	7

Таблица 10
Компонент 3: Секция обслуживания клиентов

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
Утвержденные должности на 2024/25 год	-	-	1	1	1	3	2	14	16	-	-	-	19
Фактические должности в 2024/25 году	-	-	1	1	1	3	2	13	15	-	-	-	18
Утвержденные должности на 2025/26 год	-	-	1	1	1	3	2	14	16	-	-	-	19
Предлагаемые должности на 2026/27 год	-	-	1	1	1	3	2	17	19	-	-	-	22
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	3
Утвержденные временные должности ^a на 2025/26 год	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Предлагаемые временные должности ^a на 2026/27 год	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
Всего, включая временные должности													
Утвержденная численность на 2024/25 год	-	-	1	1	1	3	2	14	16	-	-	-	19
Фактическая численность в 2024/25 году	-	-	1	1	1	3	2	13	15	-	-	-	18
Утвержденная численность на 2025/26 год	-	-	1	1	1	3	2	14	16	-	-	-	19
Предлагаемая численность на 2026/27 год	-	-	1	1	1	3	2	18	20	-	-	-	23
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	4

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

Таблица 11
Компонент 4: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
Утвержденные должности на 2024/25 год	-	-	5	1	17	23	10	68	78	-	-	-	101
Фактические должности в 2024/25 году	-	-	4	1	16	21	10	65	76	-	-	-	96
Утвержденные должности на 2025/26 год	-	-	5	1	17	23	10	65	75	-	-	-	98

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
	Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	–	5	1	17	23	13	81	94	–	–	–
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	3	16	19	–	–	–	19
Утвержденные временные должности ^а на 2025/26 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые временные должности ^а на 2026/27 год	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	1
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	1
Всего, включая временные должности													
Утвержденная численность на 2024/25 год	–	–	5	1	17	23	10	68	78	–	–	–	101
Фактическая численность в 2024/25 году	–	–	4	1	16	21	10	65	76	–	–	–	96
Утвержденная численность на 2025/26 год	–	–	5	1	17	23	10	65	75	–	–	–	98
Предлагаемая численность на 2026/27 год	–	–	5	1	17	23	13	82	95	–	–	–	118
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	3	17	20	–	–	–	20

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

Таблица 12

Компонент 5: Региональная служба полевого технологического обеспечения

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
	Утвержденные должности на 2024/25 год	–	1	1	4	10	16	2	16	18	–	–	–
Фактические должности в 2024/25 году	–	1	1	4	10	16	2	15	17	–	–	–	33
Утвержденные должности на 2025/26 год	–	1	1	4	10	16	2	16	18	–	–	–	34
Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	1	1	4	8	14	2	14	16	–	–	–	30
Чистое изменение	–	–	–	–	(2)	(2)	–	(2)	(2)	–	–	–	(4)
Всего													
Утвержденная численность на 2024/25 год	–	1	1	4	10	16	2	16	18	–	–	–	34
Фактическая численность в 2024/25 году	–	1	1	4	10	16	2	15	17	–	–	–	33
Утвержденная численность на 2025/26 год	–	1	1	4	10	16	2	16	18	–	–	–	34

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Набранные на международ- ной основе	Нацио- нальный персонал	Итого	Всего
Предлагаемая численность на 2026/27 год	-	1	1	4	8	14	2	14	16	-	-	-	30
Чистое изменение	-	-	-	-	(2)	(2)	-	(2)	(2)	-	-	-	(4)

Г. Предлагаемые кадровые изменения

Обоснование кадровых изменений

69. Региональный центр обслуживания предлагает принять следующие кадровые решения с учетом результатов применения модели масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций в целях обеспечения оперативной согласованности:

а) учредить 34 должности: 1 должность специалиста по финансовым вопросам (национальный сотрудник — специалист), 2 должности помощников специалиста по финансовым вопросам (национальные сотрудники — специалисты), 3 должности помощников по оформлению поездок (национальные сотрудники категории общего обслуживания), 17 должностей помощников по финансовым вопросам (национальные сотрудники категории общего обслуживания) и 11 должностей помощников по людским ресурсам (национальные сотрудники категории общего обслуживания);

б) упразднить 4 должности: 2 должности финансовых помощников (категория полевой службы), 1 должность помощника по бюджетно-финансовым вопросам (категория полевой службы) и 1 должность специалиста по финансовым вопросам (С-4), что также можно отнести к реорганизации направления сектора услуг по обработке требований в сектор оформления поездок.

70. В результате консолидации функций по начислению заработной платы РЦОЭ сократит штат своих текущих секторов обслуживания на 25 должностей, связанных с начислением заработной платы. В общей сложности 17 из этих должностей (обозначенных как упраздняемые) будут переведены на финансирование из бюджета по вспомогательному счету в рамках Департамента оперативной поддержки для объединения сотрудников, выполняющих функции начисления заработной платы, в единую глобальную группу. Четыре из восьми оставшихся должностей (категория полевой службы, включая три должности помощников по людским ресурсам и одну должность финансового помощника) будут упразднены, а четыре должности (две должности специалистов по финансовым вопросам (категория полевой службы) и две должности помощников по людским ресурсам (национальный персонал категории общего обслуживания)) будут переданы для выполнения дополнительной рабочей нагрузки в связи с переводом клиентов из Кувейтского объединенного бюро поддержки, о чем говорится в пункте 71 ниже. Предлагаемые решения будут способствовать обеспечению устойчивости деятельности в соответствующих секторах обслуживания.

71. Региональный центр обслуживания предлагает передать 15 должностей с учетом результатов применения модели масштабируемой численности персонала, что необходимо для выполнения операционных функций в целях обеспечения оперативной согласованности и как показано также в таблице 13:

а) одну должность специалиста по людским ресурсам (С-3) из сектора услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу в Группу управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом;

б) одну должность помощника специалиста по людским ресурсам (категория национальных сотрудников — специалистов) из Группы управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом в сектор услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу; одну должность младшего специалиста по финансовым вопросам (категория национальных сотрудников — специалистов) из сектора услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу в сектор услуг по зачислению в штат и прекращению службы, одну должность младшего специалиста по людским ресурсам (категория национальных сотрудников — специалистов) из канцелярии руководителя Секции оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование в сектор услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу; одну должность специалиста по людским ресурсам (категория национальных сотрудников — специалистов) из сектора услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу в сектор услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу и одну должность специалиста по финансовым вопросам (категория национальных сотрудников — специалистов) из сектора услуг по обработке требований в канцелярию руководителя Секции оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование;

с) одну должность специалиста по финансовым вопросам (категория полевой службы) из сектора услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу в сектор услуг по расчетам с кредиторами, одну должность специалиста по финансовым вопросам (категория полевой службы) из сектора услуг по зачислению в штат и прекращению службы в сектор субсидий на образование, одну должность помощника по людским ресурсам (категория полевой службы) из сектора услуг по зачислению в штат и прекращению службы в сектор оформления поездок, две должности финансовых помощников (категория полевой службы) и одну должность финансового помощника (национальный персонал категории общего обслуживания) из сектора услуг по обработке требований в сектор оформления поездок, что также связано с объединением сектора услуг по обработке требований с сектором оформления поездок;

д) одну должность помощника по людским ресурсам (национальный персонал категории общего обслуживания) из сектора услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу в сектор услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу, одну должность помощника по людским ресурсам (национальный персонал категории общего обслуживания) из сектора услуг по зачислению в штат и прекращению службы в сектор услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу и одну должность помощника по людским ресурсам (национальный персонал категории общего обслуживания) из сектора услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу в канцелярию руководителя Секции оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование.

72. Региональный центр обслуживания предлагает принять следующие кадровые решения с учетом результатов применения модели масштабируемой численности персонала для выполнения неоперационных функций, которые необходимы для обеспечения оперативной согласованности:

а) учредить пять должностей: одну должность младшего административного сотрудника (С-2), одну должность помощника по администрированию контрактов (национальный персонал категории общего обслуживания) и три должности помощников по безопасности на местах (национальный персонал

категории общего обслуживания). Предложение о создании должностей помощников по вопросам безопасности непосредственно связано с увеличением численности персонала МООНСДРК в комплексе Организации Объединенных Наций в Энтеббе, тогда как предложение о создании должности класса С-2 обусловлено дополнительной рабочей нагрузкой в связи с увеличением числа обслуживаемых миссий в результате передачи функций обслуживания от Кувейтского объединенного бюро поддержки;

б) упразднить четыре должности в Региональной службе полевого технологического обеспечения: две должности помощников по телекоммуникациям (категория полевой службы), одну должность помощника по телекоммуникациям (национальный персонал категории общего обслуживания) и одну должность помощника по информационным системам (национальный персонал категории общего обслуживания);

с) передать одну должность помощника по вопросам кибербезопасности (национальный персонал категории общего обслуживания) из Группы региональных операций в Группу региональной информационной безопасности и соблюдения требований.

73. Региональный центр обслуживания предлагает преобразовать должности международных сотрудников в должности национального персонала следующим образом: преобразовать одну должность помощника по людским ресурсам (категория полевой службы) в должность помощника по людским ресурсам (национальный персонал категории общего обслуживания) и одну должность помощника по бюджетно-финансовым вопросам (категория полевой службы) в должность финансового помощника (национальный персонал категории общего обслуживания) в рамках усилий по содействию переводу должностей на национальную основу и поддержке более интегрированной и устойчивой модели кадрового обеспечения.

74. Учитывая расширение сферы ответственности и повышение сложности финансовых операций в результате организационных изменений и увеличения численности персонала, РЦОЭ предлагает реклассифицировать одну должность специалиста по бюджетно-финансовым вопросам (категория полевой службы) в должность специалиста по бюджетно-финансовым вопросам (С-3). Для выполнения функций эффективного стратегического планирования, финансового анализа и обеспечения соблюдения международных стандартов требуется сотрудник категории специалистов, обладающий необходимыми навыками и компетенциями. Принятие соответствующего решения обеспечит также твердое руководство, эффективное развитие кадрового потенциала и соответствие передовым методам работы, принятым в аналогичных организациях, и будет тем самым способствовать поддержанию финансовой добросовестности и выполнению стратегических целей Организации.

75. Наконец, РЦОЭ также предлагает учредить три должности помощников категории общего обслуживания: одну должность финансового помощника (национальный персонал категории общего обслуживания) и две должности помощников по людским ресурсам (национальный персонал категории общего обслуживания) для оказания поддержки в проведении остаточных ликвидационных мероприятий МООНСИ, которые будут включать оформление заявок на оплачиваемые поездки и обработку требований, выполнение запросов клиентов и закрытие открытых позиций. Эти связанные с должностями ресурсы, запрашиваемые только на 2026/27 год, позволят Центру оказывать специализированную поддержку МООНСИ, обеспечивая эффективное проведение всех оставшихся ликвидационных мероприятий в соответствии с организационными стандартами.

Людские ресурсы

Таблица 13

<i>Компонент/отделение/секция/подразделение</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
Руководство и управление							
Канцелярия заместителя директора							
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по администрированию контрактов	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Штатная должность	Международный персонал	1	C-2	Младший административный сотрудник	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Итого		2					
Группа по системам, гарантиям качества и отчетности о служебной деятельности							
Штатная должность	Национальный персонал	2	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		2					
Группа управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом							
Штатная должность	Международный персонал	1	C-3	Специалист по людским ресурсам	Передача	Из сектора услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСС	Помощник специалиста по людским ресурсам	Передача	В сектор услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		–					
Бюджетная группа							
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по бюджетно-финансовым вопросам	Реклассификация	В должность C-3	
Штатная должность	Международный персонал	1	C-3	Специалист по бюджетно-финансовым вопросам	Реклассификация	Из должности ПС-6	
Итого		–					

<i>Компонент/отделение/секция/ подразделение</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
Группа по вопросам охраны и безопасности							
Штатная должность	Национальный персонал	3	НСОО	Помощник сотрудника охраны на местах	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Итого		3					
Итого, руководство и управление		7					
Компонент 1: Секция выплат и пособий							
Канцелярия руководителя Секции выплат и пособий							
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСС	Младший специалист по людским ресурсам	Передача	В сектор услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Передача	Из сектора услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		–					
Сектор услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу							
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Финансовый помощник	Упразднение	В Департамент оперативной поддержки	Консолидация функций по начислению заработной платы
Штатная должность	Международный персонал	(3)	ПС	Помощник по людским ресурсам	Упразднение		Консолидация функций по начислению заработной платы
Штатная должность	Национальный персонал	2	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	(1)	С-3	Специалист по людским ресурсам	Передача	В Группу управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСС	Помощник специалиста по людским ресурсам	Передача	Из Группы управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСС	Специалист по людским ресурсам	Передача	Из сектора услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Передача	В сектор услуг по оформлению выплат и	Модель масштабируемой численности

<i>Компонент/отделе- ние/секция/ подраз- деление</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должно- стей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
						пособий национальному персоналу	персонала (операционные функции)
Итого		(2)					
Сектор услуг по зачислению в штат и прекращению службы							
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Финансовый помощник	Упразднение	В Департамент оперативной поддержки	Консолидация функций по начислению заработной платы
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Финансовый помощник	Упразднение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Временная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Для оказания поддержки в проведении остаточных ликвидационных мероприятий Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по финансовым вопросам	Передача	В сектор услуг по оформлению субсидий на образование	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Помощник по людским ресурсам	Передача	В сектор оформления поездок	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСС	Младший специалист по финансовым вопросам	Передача	Из сектора услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Передача	В сектор услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		(3)					
Сектор обслуживания ассоциированного персонала							
Штатная должность	Международный персонал	(1)	C-3	Специалист по финансовым вопросам	Упразднение	В Департамент оперативной поддержки	Консолидация функций по начислению заработной платы
Штатная должность	Национальный персонал	(6)	НСОО	Финансовый помощник	Упразднение	В Департамент оперативной поддержки	Консолидация функций по начислению заработной платы
Итого		(7)					

<i>Компонент/отделение/секция/подразделение</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
Сектор услуг по оформлению выплат и пособий национальному персоналу							
Штатная должность	Международный персонал	(1)	C-3	Специалист по финансовым вопросам	Упразднение	В Департамент оперативной поддержки	Консолидация функций по начислению заработной платы
Штатная должность	Национальный персонал	(7)	НСОО	Финансовый помощник	Упразднение	В Департамент оперативной поддержки	Консолидация функций по начислению заработной платы
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	ПС	Финансовый помощник	Упразднение		Консолидация функций по начислению заработной платы
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Помощник по людским ресурсам	Преобразование		В должность помощника по людским ресурсам (НСОО)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Преобразование		Из должности финансового помощника (ПС)
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по финансовым вопросам	Передача	В сектор услуг по расчетам с кредиторами	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСС	Младший специалист по людским ресурсам	Передача	Из канцелярии руководителя Секции выплат и пособий	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Передача	В канцелярию руководителя Секции выплат и пособий	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСС	Специалист по людским ресурсам	Передача	В сектор услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Передача	Из сектора услуг по оформлению выплат и пособий международному персоналу	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСС	Младший специалист по финансовым вопросам	Передача	В сектор услуг по зачислению в штат и прекращению службы	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)

<i>Компонент/отделение/секция/ подразделение</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Передача	Из сектора услуг по зачислению в штат и прекращению службы	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		(9)					
Итого, компонент 1: Секция выплат и пособий		(21)					

Компонент 2: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

Канцелярия руководителя Секции оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

Штатная должность	Национальный персонал	1	НСС	Специалист по финансовым вопросам	Передача	Из сектора услуг по обработке требований	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		1					

Сектор услуг по обработке требований

Штатная должность	Международный	(1)	С-4	Специалист по финансовым вопросам	Упразднение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Помощник по бюджетно-финансовым вопросам	Упразднение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	(1)	ПС	Финансовый помощник	Упразднение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСС	Специалист по финансовым вопросам	Передача	В канцелярию руководителя Секции оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Финансовый помощник	Передача	В сектор оформления поездок	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	(2)	ПС	Финансовый помощник	Передача	В сектор оформления поездок	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		(7)					

Сектор оформления поездок

Штатная должность	Национальный персонал	3	НСОО	Помощник по оформлению поездок	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
-------------------	-----------------------	---	------	--------------------------------	------------	--	--

<i>Компонент/отделение/секция/подразделение</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	1	ПС	Помощник по людским ресурсам	Передача	Из сектора услуг по зачислению в штат и прекращению службы	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Международный персонал	2	ПС	Финансовый помощник	Передача	Из сектора услуг по обработке требований	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Финансовый помощник	Передача	Из сектора услуг по обработке требований	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		8					
Сектор услуг по оформлению субсидий на образование							
Штатная должность	Международный персонал	1	ПС	Специалист по финансовым вопросам	Передача	Из сектора услуг по зачислению в штат и прекращению службы	Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	2	НСОО	Финансовый помощник	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	2	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Итого		5					
Итого, компонент 2: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование		7					
Компонент 3: Секция обслуживания клиентов							
Группа поддержки клиентов							
Штатная должность	Национальный персонал	3	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Модель масштабируемой численности персонала (операционные функции)
Временная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Учреждение		Остаточные ликвидационные мероприятия МООНСИ
Итого		4					
Итого, компонент 3: Секция обслуживания клиентов		4					

<i>Компонент/отделе- ние/секция/ подраз- деление</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должно- стей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
Компонент 4: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований							
Группа внутреннего контроля							
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	3	НСОО	Финансовый помощник	Учреждение		Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Итого		3					
Группа бухгалтерского учета и финансовой отчетности							
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	1	НСС	Помощник специалиста по финансо- вым вопросам	Учреждение		Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	1	НСС	Специалист по финансо- вым вопросам	Учреждение		Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	5	НСОО	Финансовый помощник	Учреждение		Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Временная должность	Националь- ный персонал	1	НСОО	Финансовый помощник	Учреждение		Остаточные ликвида- ционные мероприятия МООНСИ
Итого		8					
Сектор услуг по расчетам с кредиторами							
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	1	НСС	Помощник специалиста по финансо- вым вопросам	Учреждение		Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	5	НСОО	Финансовый помощник	Учреждение		Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Штатная долж- ность	Международ- ный персонал	1	ПС	Специалист по финансо- вым вопросам	Передача	Из сектора услуг по оформлению выплат и посо- бий националь- ному персоналу	Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Итого		7					
Сектор кассовых операций							
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	2	НСОО	Финансовый помощник	Учреждение		Модель масштабируе- мой численности пер- сонала (операционные функции)
Штатная долж- ность	Националь- ный персонал	(1)	ПС	Помощник по бюджетно-фи- нансовым во- просам	Преобразова- ние		В должность финансо- вого помощника (НСОО)

<i>Компонент/отделение/секция/подразделение</i>	<i>Тип должности</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Из/в</i>	<i>Описание</i>
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Финансовый помощник	Преобразование		Из должности помощника по бюджетно-финансовым вопросам (ПС)
Итого		2					
Итого, компонент 4: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований		20					
Компонент 5: Региональная служба полевого технологического обеспечения							
Группа региональных операций							
Штатная должность	Международный персонал	(2)	ПС	Помощник по телекоммуникациям	Упразднение		Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по информационным системам	Упразднение		Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по вопросам кибербезопасности	Передача	В Группу региональной информационной безопасности и соблюдения требований	Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Итого		(4)					
Группа региональной информационной безопасности и соблюдения требований							
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по вопросам кибербезопасности	Передача	Из Группы региональных операций	Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Итого		1					
Группа телефонных счетов							
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по телекоммуникациям	Упразднение		Модель масштабируемой численности персонала (неоперационные функции)
Итого		(1)					
Итого, компонент 5: Региональная служба полевого технологического обеспечения		(4)					
Всего		13					

Г. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты²

Компонент: руководство и управление

<i>Ожидаемое достижение</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
1.1 Повышение эффективности и результативности работы Регионального центра обслуживания	<p>1.1.1 Среднегодовая доля утвержденных должностей международных сотрудников, которые оставались вакантными (2022/23 год: 11,3 процента; 2023/24 год: 10,6 процента; 2024/25 год: 11,7 процента; 2025/26 год: 7,1 процента; 2026/27 год: неприменимо)</p> <p>1.1.2 Среднегодовая доля женщин на должностях гражданского персонала (2022/23 год: 56 процентов; 2023/24 год: 56 процентов; 2024/25 год: 55 процентов; 2025/26 год: 50 процентов; 2026/27 год: 50 процентов)</p> <p>1.1.3 Среднее количество календарных дней для набора персонала на конкретные должности с момента размещения объявления о вакансии до отбора кандидатов на должности уровней С-3–Д-1 и ПС-3–ПС-7 (2022/23 год: 97 дней; 2023/24 год: 220 дней; 2024/25 год: 413 дней; 2025/26 год: не более 120 дней; 2026/27 год: не более 120 дней)</p> <p>1.1.4 Общий балл согласно индексу качества управления имуществом, разработанному на основе 20 базовых ключевых показателей эффективности (2022/23 год: 1911; 2023/24 год: не менее 1909; 2024/25 год: 2000; 2025/26 год: не менее 1800; 2026/27 год: не менее 1900)</p> <p>1.1.5 Процентная доля полученных Региональным учебно-конференционным центром запросов на проведение мероприятий, ответы на которые даются в течение 24 рабочих часов (2022/23 год: 93 процента; 2023/24 год: 90 процентов; 2024/25 год: 87 процентов; 2025/26 год: не менее 95 процентов; 2026/27 год: не менее 95 процентов)</p> <p>1.1.6 Количество рабочих файлов, находящихся в ведении Группы архивов и делопроизводства (2022/23 год: 17 520; 2023/24 год: 17 628; 2024/25 год: 17 821; 2025/26 год: 20 000; 2026/27 год: неприменимо)</p>

² Сведения о мероприятиях, связанных с бюджетированием по результатам, опубликованы для ознакомления в аналитическом компоненте системы «Умоджа» в рамках усилий по оптимизации объема информации, представляемой в новом сводном докладе о бюджете и его исполнении.

*Ожидаемое достижение**Показатели достижения результатов*

1.1.7 Доля документов, найденных и предоставленных в течение 24 часов с момента запроса (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: неприменимо; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: 95 процентов)

1.1.8 Отклонение от плановых показателей, касающихся объемов и сроков закупок (2022/23 год: 5,78 процента; 2023/24 год: 4 процента; 2024/25 год: 24 процента; 2025/26 год: не более 10 процентов; 2026/27 год: не более 10 процентов)

1.1.9 Получение и обработка запросов на услуги по поддержанию связи до момента утверждения запросов правительством принимающей страны в течение 20 рабочих дней (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 100 процентов (обработаны в течение 10 рабочих дней); 2024/25 год: 100 процентов (обработаны в течение 10 рабочих дней); 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)

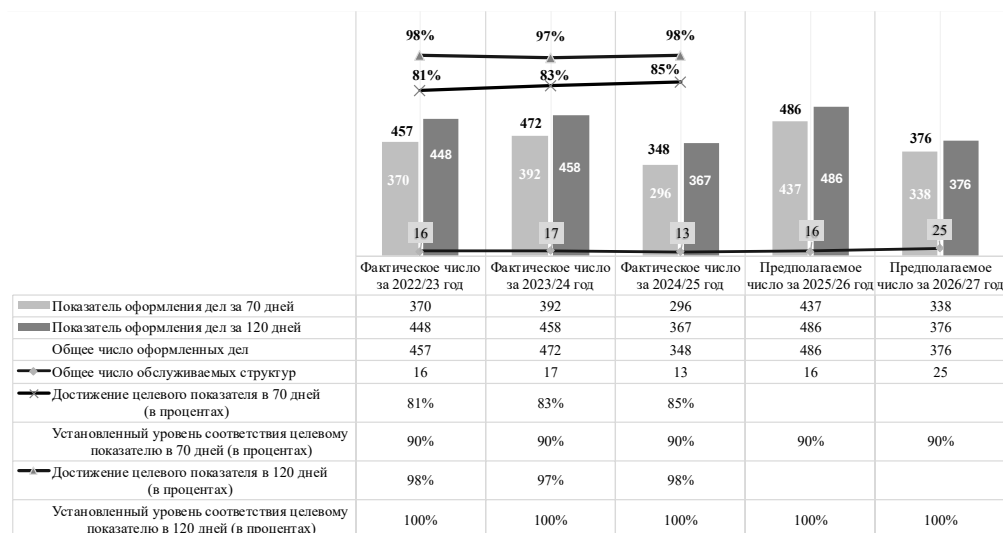
1.1.10 Контроль за соблюдением требования о приобретении билетов не менее чем за 16 календарных дней до начала поездки и представление соответствующей отчетности (2022/23 год: 46 процентов; 2023/24 год: 75 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)

Компонент 1: Секция выплат и пособий

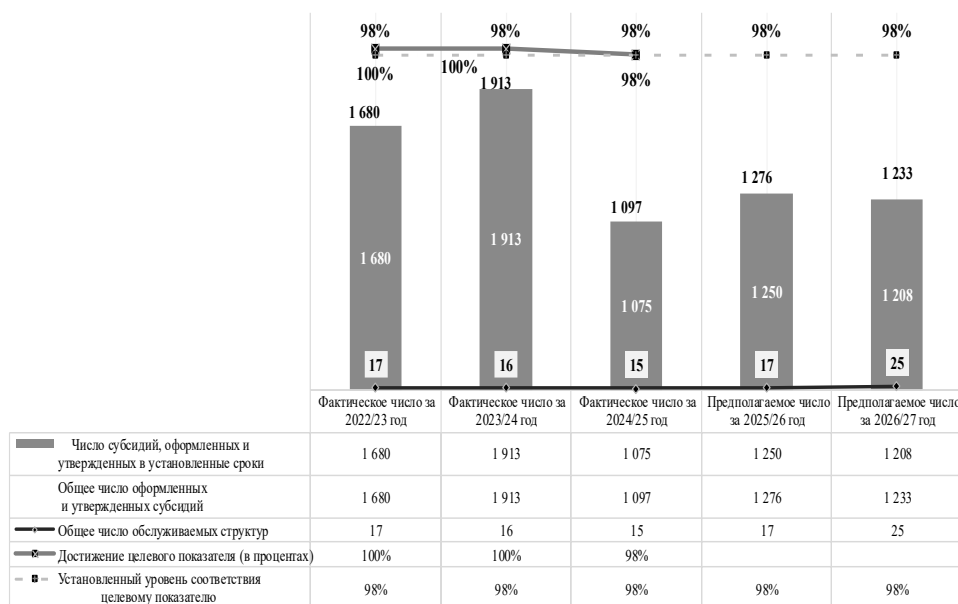
*Ожидаемое достижение**Показатели достижения результатов*

2.1 Предоставление международному персоналу в обслуживаемых структурах эффективных и действенных услуг, касающихся зачисления в штат и прекращения службы

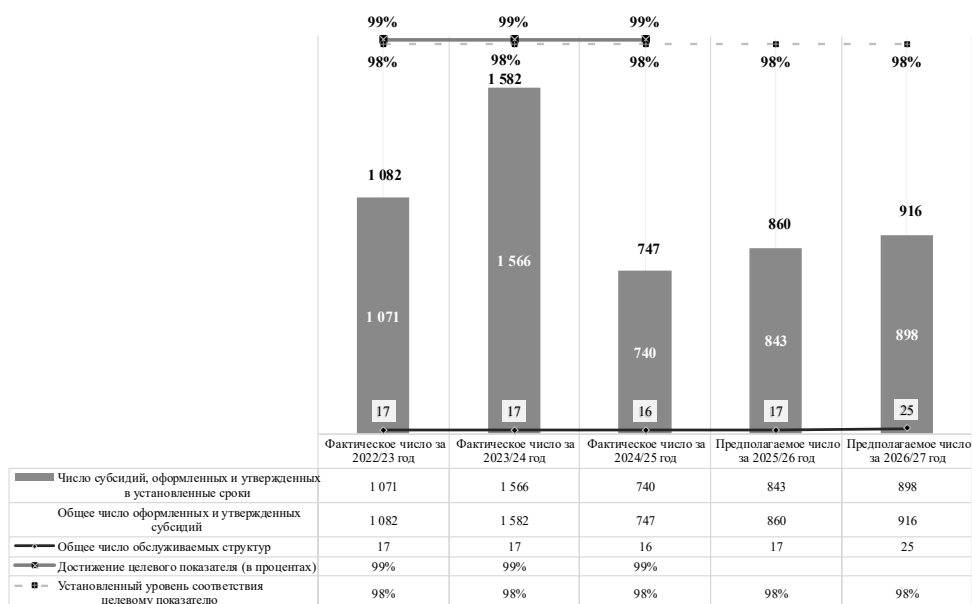
2.1.1 Соблюдение сроков оформления дел о зачислении в штат в течение 70 календарных дней и в течение 120 календарных дней (2022/23 год: 81 процент/98 процентов; 2023/24 год: 83 процента/97 процентов; 2024/25 год: 85 процентов/98 процентов; 2025/26 год: 90 процентов/100 процентов; 2026/27 год: 90 процентов/100 процентов)



2.1.2 Процентная доля оформленных и утвержденных в течение 5 рабочих дней выплат субсидий на обустройство (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 98 процентов; 2025/26 год: 98 процентов; 2026/27 год: 98 процентов)



2.1.3 Процентная доля оформленных и утвержденных в течение 5 рабочих дней выплат субсидий на переезд (2022/23 год: 99 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 98 процентов; 2025/26 год: 98 процентов) 2026/27 год: 98 процентов)



2.1.4 Процентная доля дел о прекращении службы, оформленных в течение 10 рабочих дней с последнего рабочего дня по завершении всех связанных с увольнением процедур (2022/23 год: 68 процентов в течение 30 рабочих дней; 2023/24 год: 36 процентов (10 рабочих дней с последнего рабочего дня); 2024/25 год: 62 процента; 2025/26 год: 98 процентов; 2026/27 год: 98 процентов)

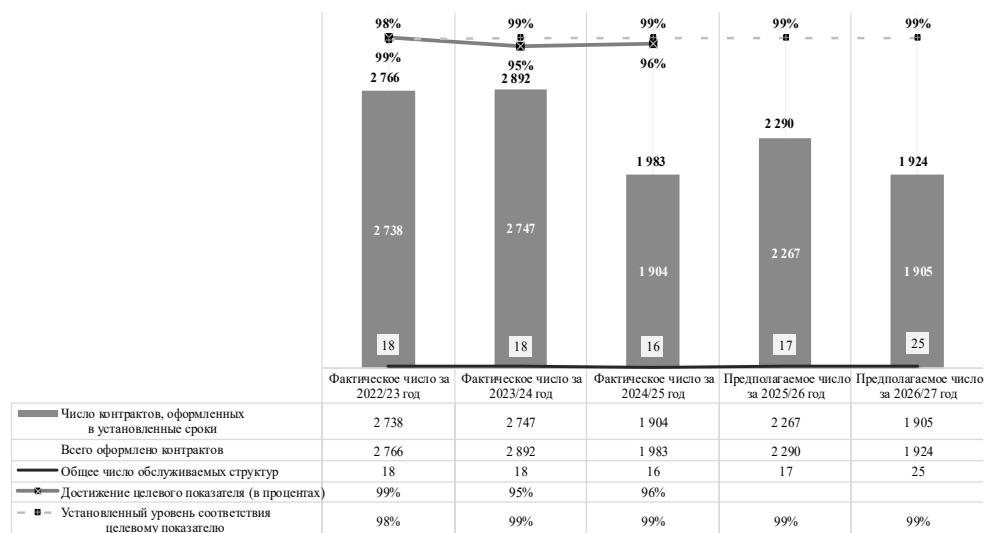
2.1.5 Процентная доля обработки кадровых решений по первоначальным назначениям, развертыванию, перепрофилированию и продвижению по службе в отношении заявлений для международного персонала с включением в платежную ведомость за тот же месяц и остающихся заявлений с включением в платежную ведомость за следующий месяц (2022/23 год: 93 процента/неприменимо; 2023/24 год: 92 процента/100 процентов; 2024/25 год: 93 процента/93 процента; 2025/26 год: 98 процентов/100 процентов; 2026/27 год: 98 процентов/100 процентов)

3.1 Предоставление международному персоналу в обслуживаемых миссиях эффективных и действенных услуг по управлению людскими ресурсами

3.1.1 Соблюдение сроков оформления продления контрактов до ежемесячного блокирования начисления заработной платы с включением в платежную ведомость за тот же месяц (2022/23 год: 99 процентов; 2023/24 год: 95 процентов; 2024/25 год: 97 процентов; 2025/26 год: 99 процентов; 2026/27 год: 99 процентов)

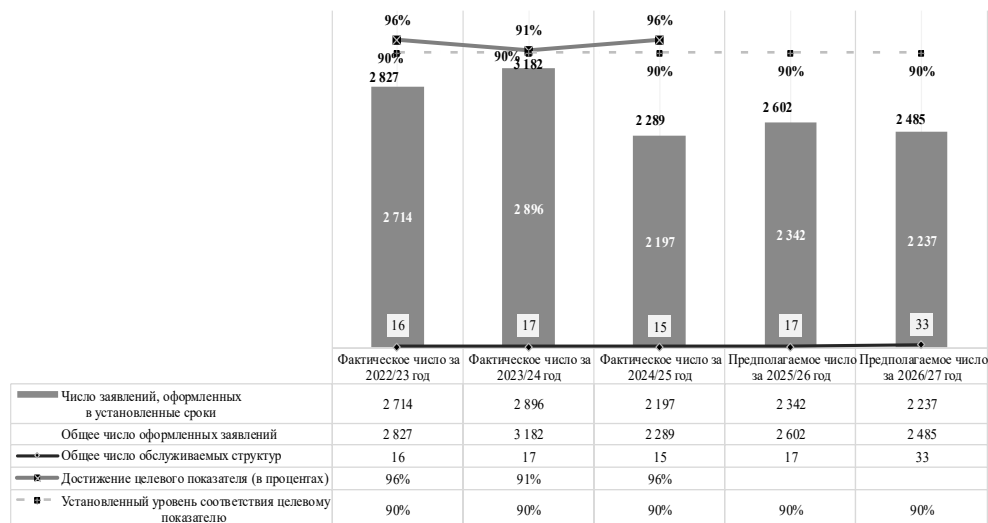
Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов



3.1.2 Процентная доля оформления причитающихся сотрудникам выплат в течение 14 рабочих дней и в течение 21 рабочего дня (2022/23 год: 96 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 91 процент/96 процентов; 2024/25 год: 93 процента/95 процентов; 2025/26 год: 90 процентов/100 процентов; 2026/27 год: 90 процентов/неприменимо)

3.1.3 Процентная доля оформления заявлений на отпуск (отпуск по болезни с оправдательным документом, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск для отца по уходу за ребенком и отпуск по беременности и родам) в течение 7 рабочих дней и в течение 12 рабочих дней (2022/23 год: 96 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 91 процент/96 процентов; 2024/25 год: 96 процентов/98 процентов; 2025/26 год: 90 процентов/100 процентов; 2026/27 год: 90 процентов/неприменимо)

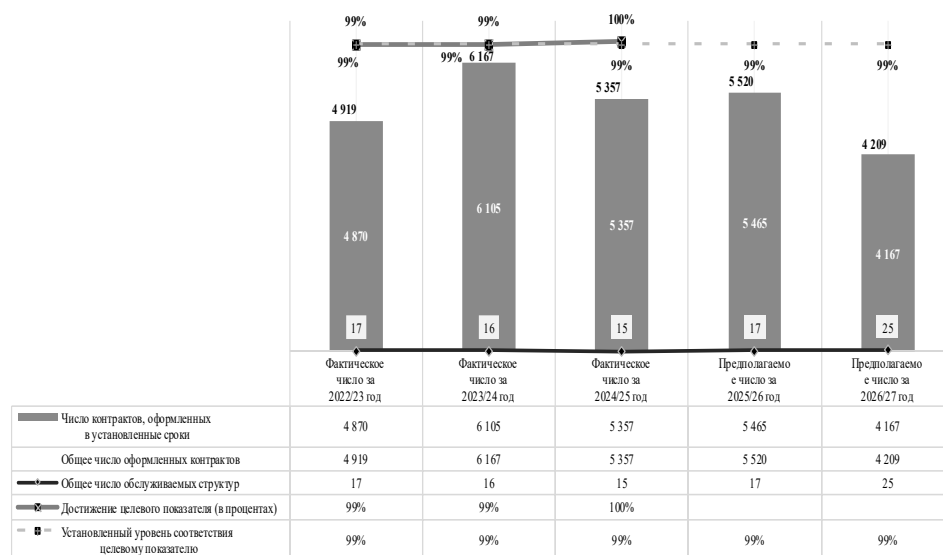


3.1.4 Процентная доля оформления заявлений на отпуск для отдыха и восстановления сил в течение 12 рабочих дней и в течение 21 рабочего дня (2022/23 год: 71 процент в течение 7 дней; 2023/24 год: 93 процента/97 процентов; 2024/25 год: 94 процента/98 процентов; 2025/26 год: 75 процентов/95 процентов; 2026/27 год: 85 процентов/неприменимо)

3.1.5 Процентная доля ежегодных заявлений об иждивенцах, рассмотренных в течение 60 календарных дней с даты представления сотрудником (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 98 процентов; 2024/25 год: 95 процентов; 2025/26 год: 98 процентов; 2026/27 год: 98 процентов)

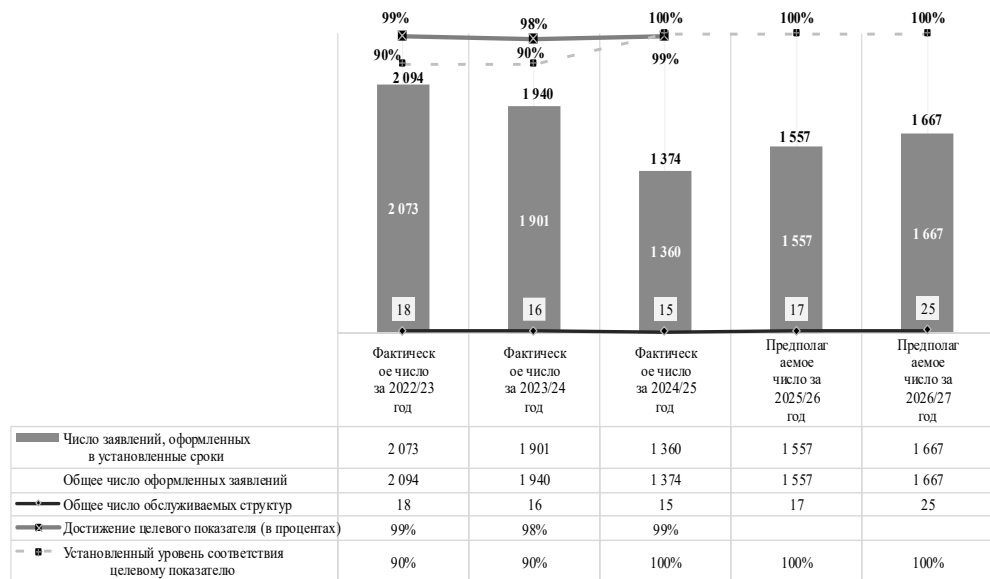
4.1 Предоставление национальному персоналу в обслуживаемых миссиях эффективных и действенных услуг по управлению людскими ресурсами

4.1.1 Соблюдение сроков оформления продления контрактов до ежемесячного блокирования начисления заработной платы с включением в платежную ведомость за тот же месяц (2022/23 год: 99 процентов; 2023/24 год: 99 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 99 процентов; 2026/27 год: 99 процентов)



4.1.2 Завершение оформления причитающихся сотрудникам выплат в течение 14 рабочих дней и в течение 21 рабочего дня после получения заявки (2022/23 год: 100 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 100 процентов/100 процентов; 2024/25 год: 99 процентов/99 процентов; 2025/26 год: 90 процентов/100 процентов; 2026/27 год: 90 процентов/неприменимо)

4.1.3 Завершение оформления заявлений на отпуск (отпуск по болезни с оправдательным документом, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск для отца по уходу за ребенком и отпуск по беременности и родам) в течение 7 рабочих дней и в течение 12 рабочих дней (2022/23 год: 99 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 98 процентов/98 процентов; 2024/25 год: 99 процентов/99 процентов; 2025/26 год: 90 процентов/100 процентов; 2026/27 год: 90 процентов/неприменимо)



4.1.4 Оформление платежей по заработной плате до установленной даты ее ежемесячного начисления (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

4.1.5 Оформление окончательных платежей в течение 30 рабочих дней и в течение 40 рабочих дней с даты окончания службы сотрудника (2022/23 год: 90 процентов (в течение 21 рабочего дня); 2023/24 год: 93 процента (в течение 21 рабочего дня); 2024/25 год: 87 процентов/92 процента; 2025/26 год: 80 процентов/100 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

4.1.6 Оформление кадровых решений по первоначальным назначениям, развертыванию, перепрофилированию и продвижению по службе в отношении заявлений для национальных сотрудников с включением в платежную ведомость за текущий месяц и остающихся заявлений с включением в платежную ведомость за следующий месяц (2022/23 год: 97 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 99 процентов/100 процентов; 2024/25 год: 99 процентов/99 процентов; 2025/26 год: 98 процентов/100 процентов; 2026/27 год: 98 процентов/100 процентов)

4.1.7 Процентная доля ежегодных заявлений об иждивенцах, рассмотренных в течение 60 календарных дней с даты представления сотрудником (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год:

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

5.1 Предоставление ассоциированному персоналу в обслуживаемых миссиях эффективных и действенных услуг по управлению людскими ресурсами

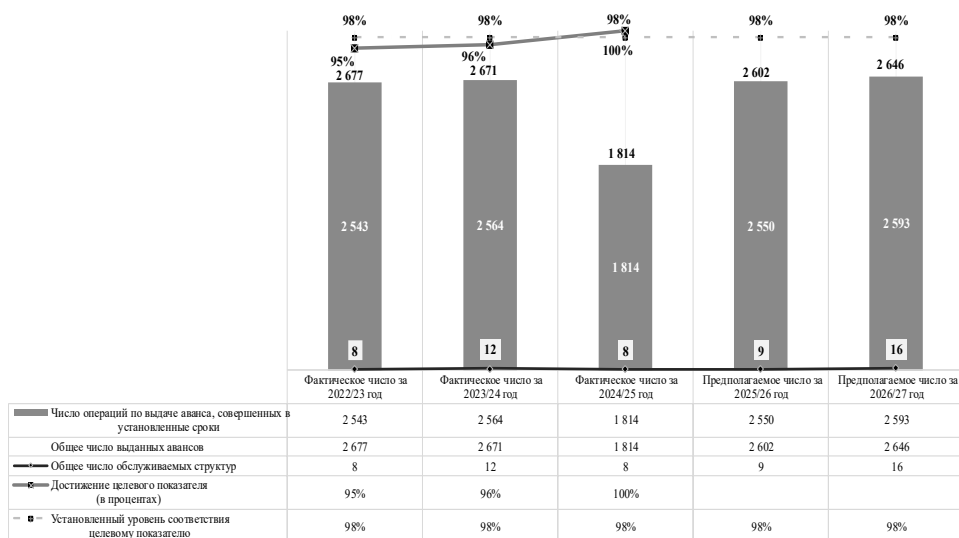
100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 98 процентов; 2026/27 год: 98 процентов)

4.1.8 Процентная доля дел о прекращении службы, оформленных в течение 10 рабочих дней с последнего рабочего дня по завершении всех связанных с увольнением процедур (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: неприменимо; 2024/25 год: неприменимо; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: 98 процентов)

5.1.1 Оформление платежей по заработной плате для ассоциированного персонала до установленной даты ее ежемесячного начисления (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

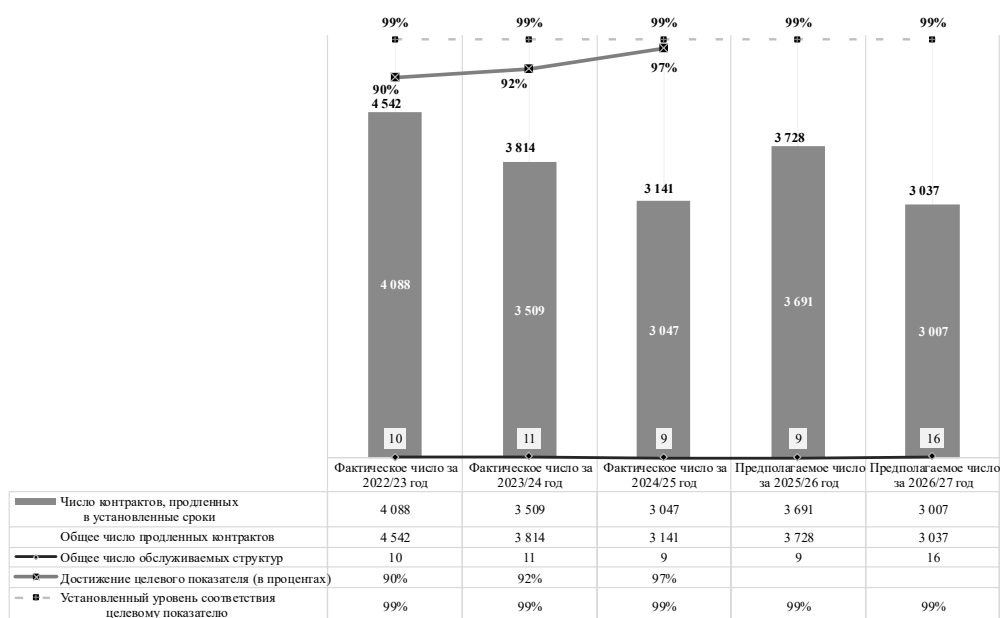
5.1.2 Процентная доля удержанных сумм, выданных в течение 21 рабочего дня и в течение 42 рабочих дней после периода удержания (2022/23 год: 83 процента (90 календарных дней); 2023/24 год: 90 процентов/97 процентов; 2024/25 год: 95 процентов/99 процентов; 2025/26 год: 75 процентов/100 процентов; 2026/27 год: неприменимо/неприменимо)

5.1.3 Выдача участникам миссии первоначального аванса в счет суточных в течение 3 рабочих дней после получения полных банковских реквизитов и в течение 5 рабочих дней после получения полных банковских реквизитов (2022/23 год: 95 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 96 процентов/99 процентов; 2024/25 год: 100 процентов/100 процентов; 2025/26 год: 98 процентов/100 процентов; 2026/27 год: неприменимо/100 процентов)



5.1.4 Осуществление выплат негражданскому персоналу в течение 5 рабочих дней с даты окончания службы и в течение 21 рабочего дня с даты окончания службы (2022/23 год: 39 процентов/91 процент; 2023/24 год: 58 процентов/96 процентов; 2024/25 год: 97 процентов/97 процентов; 2025/26 год: 90 процентов/100 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

5.1.5 Продление контрактов в срок, необходимый для начисления следующей заработной платы (2022/23 год: 90 процентов; 2023/24 год: 92 процента; 2024/25 год: 97 процентов; 2025/26 год: 99 процентов; 2026/27 год: 99 процентов)



Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

5.1.6 Оформление кадровых решений о первоначальном назначении и развертывании ассоциированного персонала в текущем месяце начисления заработной платы (2022/23 год: 81 процент; 2023/24 год: 97 процентов; 2024/25 год: 98 процентов; 2025/26 год: 98 процентов; 2026/27 год: 98 процентов)

5.1.7 Процентная доля дел о прекращении службы, оформленных в течение 10 рабочих дней с последнего рабочего дня по завершении всех связанных с увольнением процедур (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: неприменимо; 2024/25 год: неприменимо; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: 98 процентов)

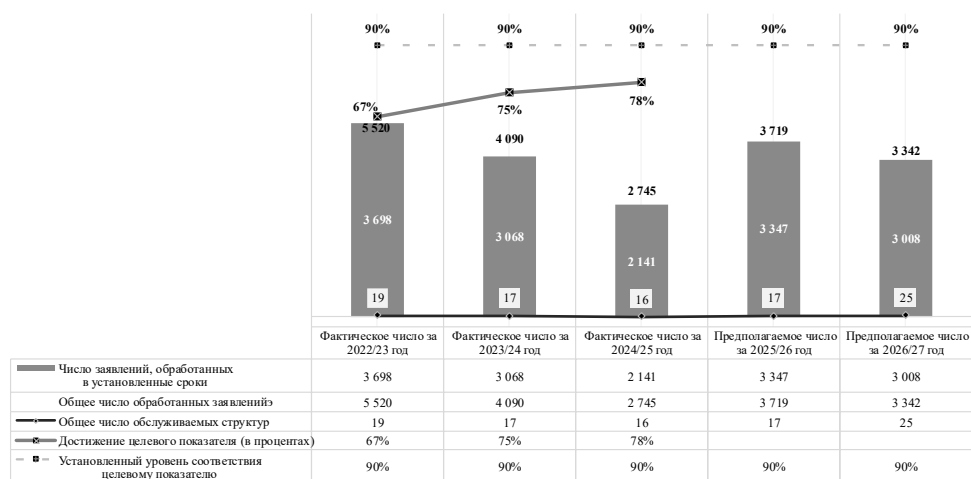
Компонент 2: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

6.1 Предоставление обслуживаемым структурам эффективных и действенных услуг по оформлению поездок

6.1.1 Обработка заявлений на оформление поездок (включая выдачу билетов) для официальных поездок всех категорий командированных лиц в течение 3 календарных дней (2022/23 год: 67 процентов; 2023/24 год: 75 процентов; 2024/25 год: 78 процентов; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)

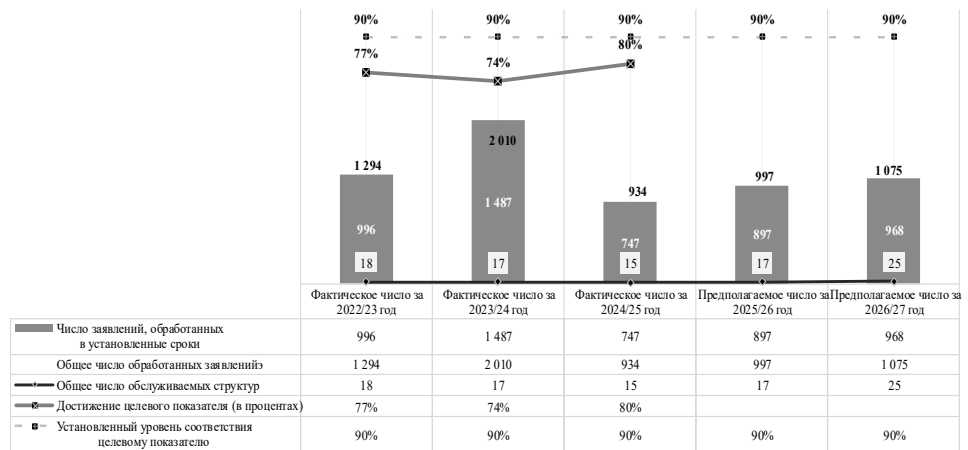


6.1.2 Обработка заявлений на оформление поездок, включая, согласно обстоятельствам, выдачу билетов или паушальных сумм на оплачиваемые поездки для всех категорий персонала в течение 15 календарных дней (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 92 процента; 2024/25 год:

93 процента; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)

6.1.3 Обработка заявлений на оформление поездок, включая выдачу билетов негражданскому персоналу, набираемому на индивидуальной основе, в течение 5 календарных дней (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 83 процента; 2024/25 год: 86 процентов; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)

6.1.4 Процентная доля обработанных в течение 5 календарных дней заявлений на оформление поездок, включая выдачу билетов для совершения поездок по кадровым вопросам (2022/23 год: 78 процентов; 2023/24 год: 75 процентов; 2024/25 год: 80 процентов; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)



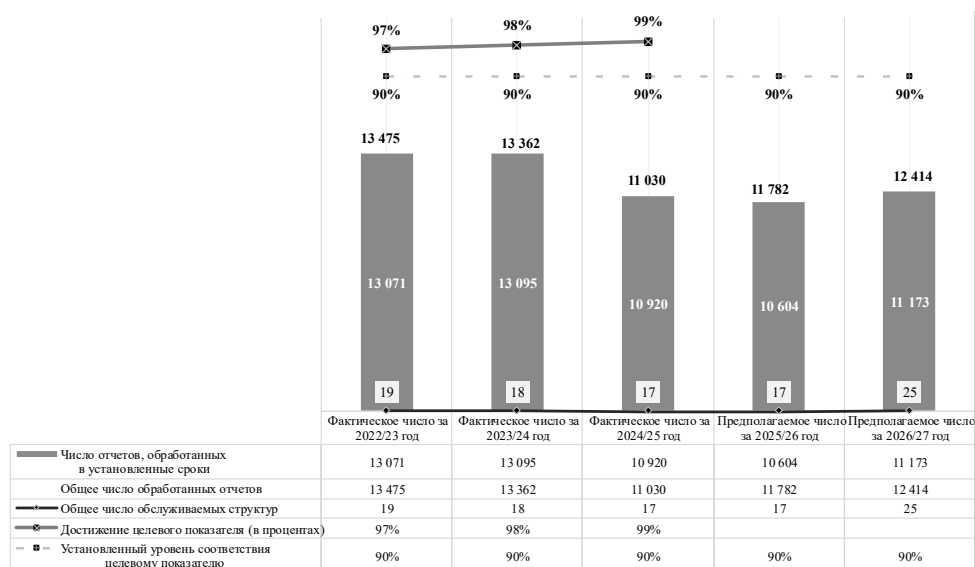
6.1.5 Обработка заявок на транспортировку имущества негражданского персонала, набираемого на индивидуальной основе, в течение 2 календарных дней до даты отъезда (2022/23 год: 23 процента (с момента утверждения заявления на поездку); 2023/24 год: 90 процентов; 2024/25 год: 85 процентов; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)

7.1 Предоставление обслуживаемым структурам эффективных и действенных услуг по обработке финансовых требований

7.1.1 Обработка отчетов о расходах в течение 5 рабочих дней (2022/23 год: 97 процентов (в течение 10 рабочих дней); 2023/24 год: 98 процентов (в течение 10 рабочих дней); 2024/25 год: 99 процентов; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов



8.1 Предоставление клиентам эффективных и действенных услуг по оформлению субсидий на образование

8.1.1 Доля заявлений о предоставлении субсидий на образование (по факту и авансом), обработанных в течение 4 недель (2022/23 год: 87 процентов; 2023/24 год: 78 процентов; 2024/25 год: 57 процентов; 2025/26 год: 96 процентов; 2026/27 год: 80 процентов)

8.1.2 Доля не отвечающих установленным требованиям заявлений о предоставлении субсидий на образование (по факту и авансом), возвращенных на доработку в течение 14 календарных дней (2022/23 год: 93 процента/97 процентов (в течение 20 календарных дней); 2023/24 год: 66 процентов/89 процентов (в течение 20 календарных дней); 2024/25 год: 53 процента; 2025/26 год: 90 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

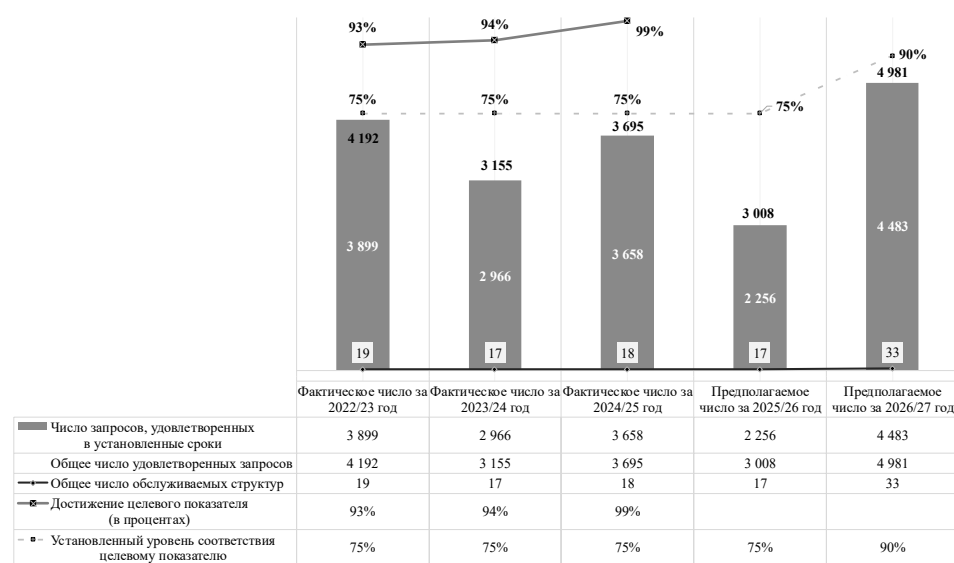
Компонент 3: Секция обслуживания клиентов

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

9.1 Оказание клиентам эффективных и действенных услуг и повышение степени удовлетворенности клиентов

9.1.1 Соблюдение сроков удовлетворения запросов клиентов в течение 7 рабочих дней (2022/23 год: 93 процента; 2023/24 год: 94 процента; 2024/25 год: 99 процентов; 2025/26 год: 85 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)



9.1.2 Уровень удовлетворенности клиентов всеми предоставляемыми услугами, оцениваемый по итогам 1 ежегодного опроса (2022/23 год: 77,5 процента; 2023/24 годы: 80 процентов; 2024/25 год: 79,3 процента; 2025/26 год: 80 процентов; 2026/27 год: 85 процентов)

9.1.3 Процентная доля успешно рассмотренных и удовлетворенных запросов за год для всех категорий персонала (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

Компонент 4: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

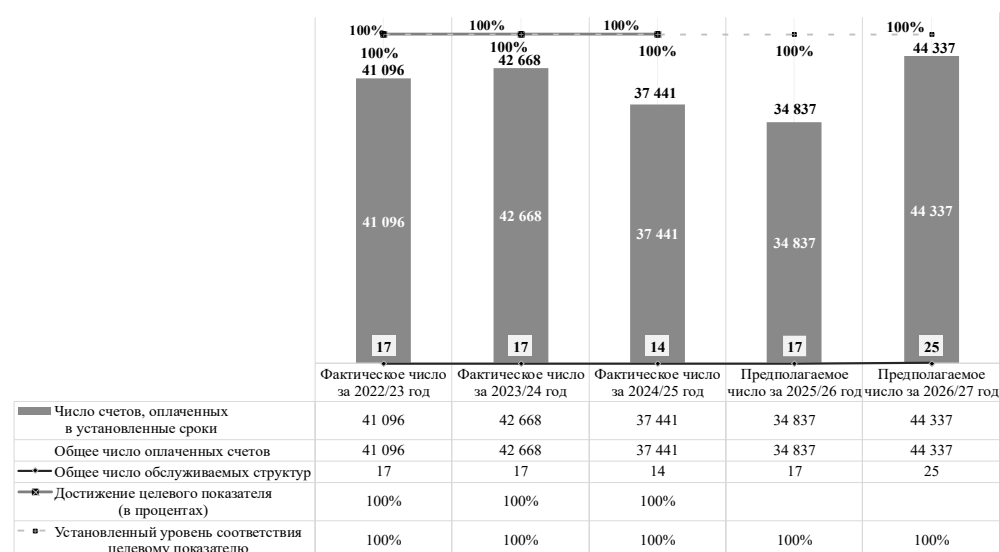
10.1 Оказание клиентам эффективной и действенной поддержки по вопросам, касающимся финансовой отчетности и финансового управления

10.1.1 Представление финансовой отчетности (включая все сопроводительные ведомости) в установленные Центральными учреждениями сроки (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)

10.1.2 Процентная доля оплаченных счетов поставщиков в течение 27 календарных дней после получения полного набора платежных документов (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 98 процентов)

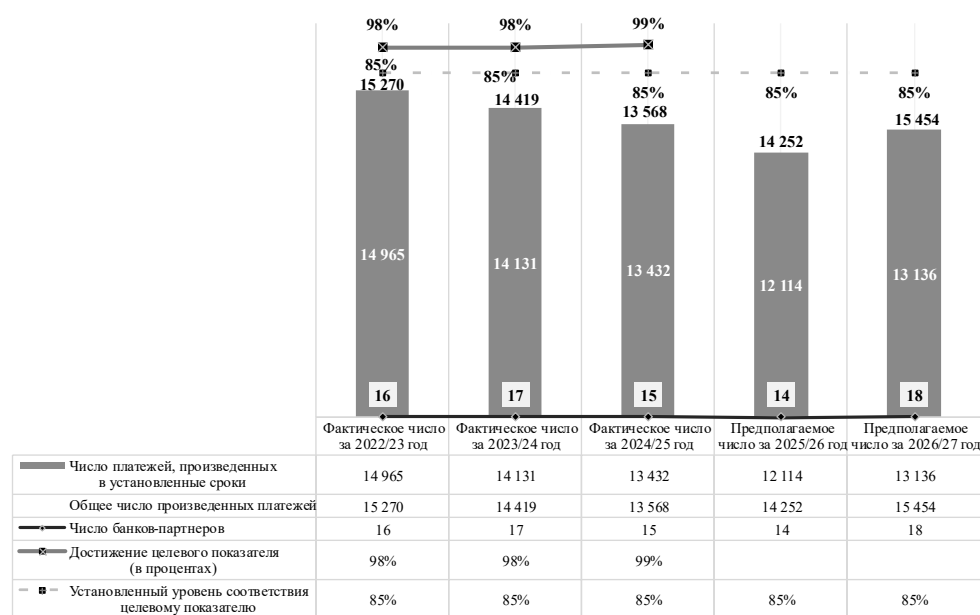
Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов



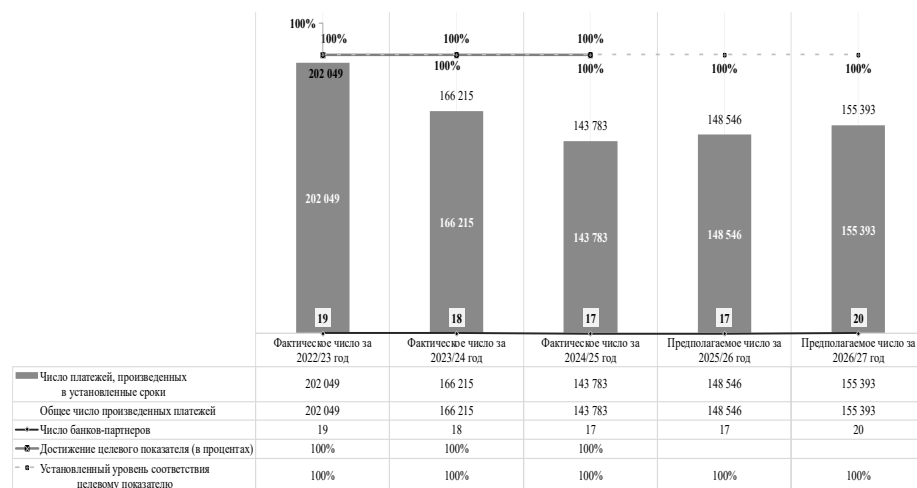
10.1.3 Обработка счетов-фактур поставщиков в соответствии с условиями контрактов с учетом скидок за своевременную оплату (2022/23 год: 95 процентов; 2023/24 год: 92 процента; 2024/25 год: 91 процент; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 90 процентов)

10.1.4 Процентная доля не связанных с персоналом платежей (платежей поставщикам), произведенных не позднее установленного срока (2022/23 год: 98 процентов; 2023/24 год: 98 процентов; 2024/25 год: 99 процентов; 2025/26 год: 85 процентов; 2026/27 год: 95 процентов)



10.1.5 Доля связанных с персоналом платежей, произведенных не позднее установленного срока

(2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)



10.2 Соблюдение требований системы внутреннего финансового контроля

10.1.6 Доля учетных записей с банковскими реквизитами, сохраненных и обработанных в течение 5 рабочих дней (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)

10.2.1 Доля проведенных обзоров эффективности деятельности в порядке соблюдения требований системы контроля (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 84 процента; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)

10.2.2 Доля ежемесячных отчетов об итогах проведения внутреннего контроля, подготовленных в сроки, предусмотренные в соответствующих регламентах (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)

10.2.3 Предоставление к установленному сроку услуг по выверке счетов для банков, обслуживающих миссии (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)

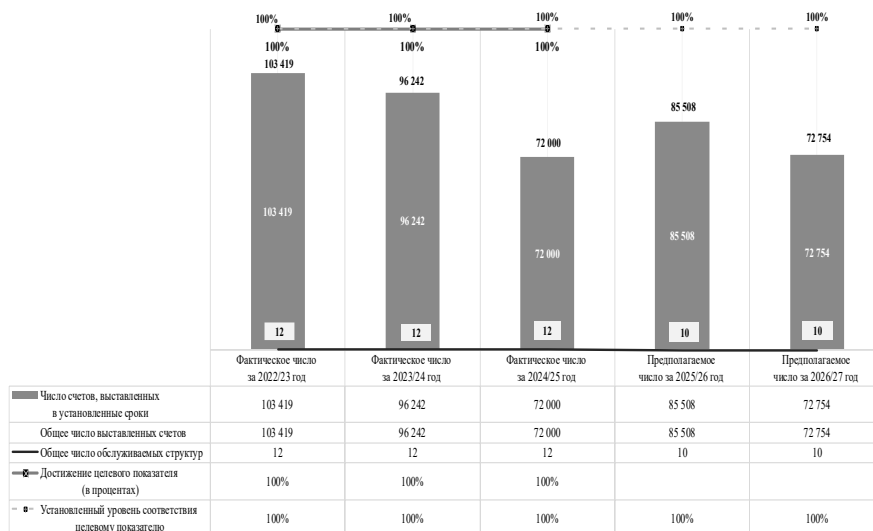
Компонент 5: Региональная служба полевого технологического обеспечения

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

11.1 Обеспечение бесперебойного предоставления высококачественных услуг по обработке телефонных счетов на региональном уровне благодаря созданию региональных структур и стандартизации

11.1.1 Выставление счетов к оплате услуг телефонной связи в течение 7 дней после получения проверенных пользователями счетов-фактур (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 100 процентов; 2026/27 год: 100 процентов)



11.2 Увязка оперативных и стратегических потребностей за счет повышения квалификации гражданского и негражданского персонала в Региональном центре обслуживания и обслуживаемых им миссиях

11.1.2 Уровень общей удовлетворенности участников программами Региональной службы полевого технологического обеспечения по наращиванию потенциала и учебной подготовке (2022/23 год: 82 процента; 2023/24 год: 80 процентов; 2024/25 год: 80 процентов; 2025/26 год: 80 процентов; 2026/27 год: 80 процентов)

11.3 Эффективное и действенное управление имуществом, связанным с информационно-коммуникационными технологиями

11.3.1 Доля запасов имущества длительного пользования с истекшим сроком эксплуатации (2022/23 год: 9,6 процента; 2023/24 год: 4,36 процента; 2024/25 год: 8 процентов; 2025/26 год: не более 10 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

11.3.2 Доля запасов имущества длительного пользования в хорошем или удовлетворительном состоянии (2022/23 год: 98,1 процента; 2023/24 год: 92,9 процента; 2024/25 год: 96 процентов; 2025/26 год: не менее 90 процентов; 2026/27 год: неприменимо)

11.4 Высокий уровень удовлетворенности клиентов работой региональных служб информационно-коммуникационных технологий

11.4.1 Уровень удовлетворенности клиентов работой Региональной службы полевого технологического обеспечения, оцениваемый по результатам обследований степени удовлетворенности клиентов (2022/23 год: 97,5 процента; 2023/24 год: 97,3 процента; 2024/25 год: 98 процентов;

	<p>2025/26 год: 96 процентов; 2026/27 год: 96 процентов)</p> <p>11.4.2 Применение общеорганизационной системы удаленного мониторинга инфраструктуры на местах для оказания миссиям помощи в уменьшении их экологического следа в координации с Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи (2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 80 процентов; 2024/25 год: 80 процентов; 2025/26 год: 80 процентов; 2026/27 год: 80 процентов)</p> <p>11.4.3 Доля случаев своевременного обеспечения поддержки в области кибербезопасности для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий в течение 30 дней с даты получения запроса (2022/23 год: 88 процентов; 2023/24 год: 95 процентов; 2024/25 год: 97 процентов; 2025/26 год: 95 процентов; 2026/27 год: 95 процентов)</p>
<p>11.5 Поддержка внедрения общеорганизационных систем и приложений и реализации проектов для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий</p>	<p>11.5.1 Поддержка внедрения разработанных Организацией Объединенных Наций систем программного обеспечения (модули программного комплекса полевой поддержки, включая системы управления авиационной информацией; система выдачи электронных билетов и глобальная система контроля за кадровыми перемещениями; система SharePoint; и общеорганизационные и облачные системы), а также готовых к использованию систем для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий (2022/23 год: 95 процентов; 2023/24 год: 95 процентов; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: 95 процентов; 2026/27 год: 95 процентов)</p> <p>11.5.2 Доля своевременно завершенных проектов реорганизации рабочих процессов, проведенных для не менее 5 общеорганизационных систем как на местном уровне, так и на уровне региональных миссий для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий (2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 80 процентов; 2024/25 год: 85 процентов; 2025/26 год: 80 процентов; 2026/27 год: 80 процентов)</p>

Компонент 6: Центр экспедиционной поддержки и развертывания

Ожидаемое достижение

12.1 Содействие оказанию комплексной логистической поддержки в области региональных воздушных перевозок, различных экспедиторских услуг и региональных запасов материальных средств для развертывания

Показатели достижения результатов

12.1.1 Доля случаев принятия решения об экспедиторских услугах в течение 15 рабочих дней с момента получения запроса от обслуживаемых миссий на логистические и экспедиторские услуги третьих сторон (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 100 процентов (в течение 7 дней); 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

12.1.2 Использование летных часов для удовлетворения потребностей обслуживаемых миссий в соответствии с имеющимся письмом-заказом и резервным соглашением о перевозке воздушным транспортом (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: неприменимо; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

12.1.3 Предоставление вариантов имеющихся услуг воздушного транспорта в течение 7 рабочих дней с момента получения запроса от обслуживаемых миссий. (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 80 процентов; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

12.1.4 Обеспечение эффективного функционирования Группы по региональным запасам материальных средств для развертывания с точки зрения запасов материальных средств/состоящего на инвентарном учете имущества (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: неприменимо; 2024/25 год: неприменимо; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

12.1.5 Процентная доля выполненных заявок миссий на поставку регулярно требующихся материалов из Группы по региональным запасам материальных средств для развертывания с отгрузкой для доставки в миссии в течение 15 рабочих дней (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов; 2024/25 год: 86 процентов; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

12.1.6 Физическая проверка наличия имущества и оборудования на складе и инвентаризация на ежеквартальной основе (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: неприменимо; 2024/25 год: 100 процентов; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

12.1.7 Процентная доля заказов региональных запасов материальных средств для развертывания и

средств резерва Организации Объединенных Наций, полученная запрашивающими миссиями от Центра экспедиционной поддержки и развертывания в течение 60 дней после утверждения запроса на передачу запасов (2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 90 процентов; 2024/25 год: 42 процента; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

Внешние факторы

Изменения мандатов полевых миссий, требующие пересмотра концепции операций

Ситуация в области безопасности, препятствующая осуществлению грузоперевозок

Задержки в получении правительственных разрешений на доставку региональных запасов материальных средств для развертывания в миссии

Задержки в транзите из-за глобального кризиса в области морских перевозок

Отсутствие ответа поставщика в отношении использования транспортного модуля для контроля и учета движения транспортно-экспедиторских грузов

Компонент 7: Секция глобальной поддержки закупочной деятельности

13.1 Повышение экономичности и эффективности закупочных операций, осуществляемых Секцией глобальной поддержки закупочной деятельности, в целях оказания поддержки обслуживаемым глобальным структурам, нуждающимся в специальной закупочной поддержке, и оказания полномасштабной закупочной поддержки более мелким клиентам, не располагающим потенциалом для закупочной деятельности

13.1.1 Процентная доля коммерческих оценок запросов предложений и приглашений к участию в торгах, проведенных соответственно в течение 14 и 10 дней (2022/23 год: 40 процентов/71 процент; 2023/24 год: 69 процентов/92 процента; 2024/25 год: 100 процентов/46 процентов; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

13.1.2 Процентная доля контрактов, присужденных/подписанных в течение 10 дней после утверждения рекомендации о присуждении подряда (2022/23 год: 70 процентов; 2023/24 год: 48 процентов; 2024/25 год: 71 процент; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

13.1.3 Процентная доля откликов поставщиков на конкурсные предложения в течение предусмотренного установленного срока (2022/23 год: 48 процентов; 2023/24 год: 11 процентов; 2024/25 год: 15 процентов; 2025/26 год: неприменимо; 2026/27 год: неприменимо)

13.2 Обеспечение охвата поставщиков с целью увеличения объема закупок в развивающихся странах и странах с переходной экономикой

13.2.1 Процентная доля поставщиков, которым была оказана помощь в вопросах регистрации в системе «Глобальный рынок Организации Объединенных Наций» в течение 5 рабочих дней с момента получения запроса о поддержке (2022/23 год: 100 процентов (в течение 4 дней); 2023/24 год:

Ожидаемое достижение
Показатели достижения результатов

100 процентов (в течение 4 дней); 2024/25 год:
90 процентов; 2025/26 год: неприменимо;
2026/27 год: неприменимо)

Внешние факторы

Заинтересованность поставщиков в регистрации в системе «Глобальный рынок Организации Объединенных Наций» и предоставление ими необходимой документации для утверждения

Мероприятия по оценке

76. При планировании деятельности РЦОЭ на 2026/27 год были учтены результаты оценки проведенной УСВН в 2024/25 году ревизии поддержки, оказываемой Центром в вопросе ликвидации, преобразования и закрытия миссий (2024/075).

77. На основании результатов вышеупомянутой оценки РЦОЭ учел полученный опыт и приступил к внедрению приложения «Спарта» с целью повышения наглядности открытых позиций и совершенствования координации между секторами услуг. Кроме того, в отношении будущих ликвидационных мероприятий Центр будет использовать программное обеспечение для отслеживания этапов завершения миссий и результатов соответствующей работы.

78. В 2026/27 году в рамках процесса сертификации РЦОЭ по стандарту систем менеджмента качества ISO 9001:2015 Центр проведет внутреннюю ревизию своих процессов оказания основных услуг, результаты которой будут использоваться для обеспечения постоянного совершенствования деятельности.

II. Финансовые ресурсы

A. Общая информация

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

Категория	Ассигнования на 2024/25 год	Расходы за 2024/25 год	Разница		Ассигнования на 2025/26 год	Смета рас- ходов на 2026/27 год	Разница	
			Свободный от обязательств остаток средств	В процен- тах			Сумма	В про- центах
			(3)=(1)-(2)	(4)=(3)÷(1)			(7)=(6)-(5)	(8)=(7÷5)
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)	(4)=(3)÷(1)	(5)	(6)	(7)=(6)-(5)	(8)=(7÷5)
Гражданский персонал								
Международный персонал	25 884,5	26 098,1	(213,6)	(0,8)	22 934,2	20 597,7	(2 336,5)	(10,2)
Национальные сотруд- ники — специалисты	4 652,0	5 379,8	(727,8)	(15,6)	5 431,6	5 878,0	446,4	8,2
Национальные сотрудники категории общего обслужи- вания	8 519,1	9 067,0	(547,9)	(6,4)	8 835,7	9 594,2	758,5	8,6
Добровольцы Организации Объединенных Наций	280,4	281,7	(1,3)	(0,5)	268,9	350,4	81,5	30,3
Временный персонал об- щего назначения	2,2	2,7	(0,5)	(22,7)	2,2	72,7	70,5	3 204,5
Итого	39 338,2	40 829,3	(1 491,1)	(3,8)	37 472,6	36 493,0	(979,6)	(2,6)
Операционные расходы								
Консультанты и консульта- ционные услуги	—	—	—	—	—	13,0	13,0	—
Официальные поездки	244,6	148,4	96,2	39,3	188,5	149,7	(38,8)	(20,6)
Помещения и объекты ин- фраструктуры	2 044,7	1 513,7	531,0	26,0	2 146,8	2 310,2	163,4	7,6
Наземный транспорт	204,5	159,8	44,7	21,9	155,0	160,7	5,7	3,7
Воздушные операции	94,9	33,7	61,2	64,5	—	—	—	—
Связь и информационные технологии	5 422,6	4 833,2	589,4	10,9	5 604,5	5 420,1	(184,4)	(3,3)
Медицинское обслужива- ние	93,3	40,0	53,3	57,1	75,9	75,9	—	—
Прочие предметы снабже- ния, услуги и оборудование	561,3	442,6	118,7	21,1	510,7	532,8	22,1	4,3
Итого	8 665,9	7 171,4	1 494,5	17,2	8 681,4	8 662,4	(19,0)	(0,2)
Валовые потребности	48 004,1	48 000,7	3,4	0,0	46 154,0	45 155,4	(998,6)	(2,2)
Поступления по плану налогово- обложения персонала	4 823,5	5 321,0	(497,5)	(10,3)	5 006,5	5 015,1	8,6	0,2
Чистые потребности	43 180,6	42 679,7	500,9	1,2	41 147,5	40 140,3	(1 007,2)	(2,4)
Добровольные взносы в нату- ральной форме (учтенные в бюджете)	—	—	—	—	—	—	—	—
Общий объем потребностей	48 004,1	48 000,7	3,4	0,0	46 154,0	45 155,4	(998,6)	(2,2)

В. Экономия средств за счет повышения эффективности

79. Смета расходов на период с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года составлена с учетом следующих инициатив, направленных на повышение эффективности:

(В тыс. долл. США)

Класс бюджетных расходов	Описание инициативы	Предполагаемая экономия средств за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Реализованная экономия средств за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Разница (2024/2025 год)	Инвестиции с начала реализации для обеспечения экономии за счет повышения эффективности в 2026/27 году	Совокупный объем экономии за счет повышения эффективности с начала реализации и до 2026/27 года	Предполагаемая экономия средств за счет повышения эффективности (2026/27 год)	Совокупный объем инвестиций и экономии по состоянию на 2026/27 год
		(1)	(2)	(3)=(2)-(1)	(4)	(5)	(6)	(7)=(4)+(5)+(6)
В рамках Центра								
Гражданский персонал	Снижение затрат за счет перевода основных и неосновных клиентов Кувейтского объединенного бюро поддержки в портфель Регионального центра обслуживания	—	—	—	—	—	2 752,4	2 752,4
Гражданский персонал	Упразднение 5 должностей сотрудников категории полевой службы в Региональном центре обслуживания и учреждение 5 должностей сотрудников категории общего обслуживания национального уровня в Региональном центре обслуживания	—	—	—	—	—	675,0	675,0
Гражданский персонал	Преобразование двух должностей международных сотрудников в должности национального персонала	—	—	—	—	—	270,0	270,0
Гражданский персонал	Модель масштабируемой численности персонала: оптимизация рабочих процессов благодаря внедрению платформы «Спарта» с сокращением штата на 6 должностей	—	—	—	—	—	254,4	254,4
Гражданский персонал	Модель масштабируемой численности персонала: реструктуризация сектора услуг по обработке требований с сокращением 1 должности С-4	—	—	—	—	—	243,8	243,8
Операционные расходы: информационно-коммуникационные технологии	Экономия средств, связанная с передачей активов МИНУСМА и отказом от приобретения аппаратуры связи и информационно-	—	—	—	—	—	388,3	388,3

Класс бюджетных расходов	Описание инициативы	Предполагаемая экономия средств за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Реализованная экономия средств за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Разница (2024/2025 год)	Инвестиции с начала реализации для обеспечения экономии за счет повышения эффективности в 2026/27 году	Совокупный объем экономии за счет повышения эффективности с начала реализации и до 2026/27 года	Предполагаемая экономия средств за счет повышения эффективности (2026/27 год)	Совокупный объем инвестиций и экономии по состоянию на 2026/27 год
		(1)	(2)	(3)=(2)-(1)	(4)	(5)	(6)	(7)=(4)+(5)+(6)
	технологического оборудования, срок службы которого истек							
	Вне Центра^a							
Операционные расходы: поездки	Скидки авиакомпаний	–	729,9	729,9	–	729,9	730,0	1 459,9
Операционные расходы: разное	Скидки за своевременное осуществление платежей	–	2 756,6	2 756,6	–	2 756,6	2 861,5	5 618,1
Операционные расходы: поездки	Проверка тарифов — ре-ализованная экономия	–	–	–	–	–	5,9	5,9
Всего		–	3 486,5	3 486,5	–	3 486,5	8 181,2	11 667,8
Утвержденный бюджет на 2025/26 год							46 154,0	
Предполагаемая экономия средств за счет повышения эффективности в 2026/27 году в процентах от утвержденного бюджета на 2025/26 год								17,7

^a Эти данные отражают экономию в бюджетах структур, от имени которых Региональный центр обслуживания приобретает билеты и производит платежи.

C. Свободный от обязательств остаток средств

80. Ниже приводится информация о свободном от обязательств остатке средств за периоды 2022/23–2024/25 годов, основанная на данных докладов об исполнении соответствующих бюджетов.

Динамика свободного от обязательств остатка средств

(В тыс. долл. США)

Категория расходов	Сумма		
	2022/23 год	2023/24 год	2024/25 год
Гражданский персонал	1 187,8	(720,1)	(1 491,1)
Операционные расходы	200,7	834,3	1 494,5
Всего	1 388,5	114,2	3,4

D. Списание обязательств, относящихся к предыдущим периодам

81. Обязательства, относящиеся к предыдущим периодам (с 2022/23 по 2024/25 годы), были списаны следующим образом:

Тенденция списания обязательств, относящихся к предыдущим периодам

(В тыс. долл. США)

Категория расходов	Сумма		
	2022/23 год	2023/24 год	2024/25 год
Гражданский персонал	85,4	14,4	5,1
Операционные расходы	15,6	68,2	121,5
Всего	101,0	82,6	126,6

Примечание: суммы представляют собой общую сумму обязательств в отношении полученных в течение бюджетного периода товаров и услуг, которые были аннулированы в конце 12 месяцев после окончания бюджетного периода, и обязательств перед странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, которые были аннулированы в конце дополнительного четырехлетнего периода.

Е. Прочие поступления и корректировки и ссудные операции**1. Прочие поступления и корректировки**

(В тыс. долл. США)

Категория	Сумма
Инвестиционный доход	300,2
Прочие/разные поступления ^а	25,2
Добровольные взносы в денежной форме	–
Корректировки, относящиеся к предыдущим периодам	–
Списание обязательств, относящихся к предыдущим периодам	126,6
Всего	455,4

^а Распределение прочих/разных поступлений: возмещение расходов, относящихся к предыдущим периодам (5200 долл. США); и прочие поступления (20 000 долл. США).

82. Суммы, включающие в себя свободные от обязательств остатки средств, прочие поступления и списание обязательств, относящихся к предыдущим периодам, уменьшают размер начисленных взносов, подлежащих уплате государствами-членами в следующем финансовом году. Сумма зачтенных средств на 2024/25 год для всех операций по поддержанию мира составляет 335,5 млн долл. США, включая вспомогательные структуры и МИНУСМА. В нынешней финансовой ситуации зачет этой значительной суммы в счет будущих взносов за 2026/27 год приведет к сокращению объема поступлений и подорвет способность операций по поддержанию мира в полной мере выполнять свои мандаты. Соответственно, Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее утвердить размещение ассигнований на финансовый период 2024/25 года в резерве, который будет использоваться в случае, если объема поступлений будет недостаточно для обеспечения возможности выполнения этих мандатов, и позволит государствам-членам использовать свою долю для оплаты текущих или будущих взносов, как только Ассамблея определит, что ситуация с ликвидностью улучшилась в достаточной степени. Это предложение более подробно разъясняется в обзорном докладе о миротворческой деятельности.

2. Ссудные операции

83. В отчетный период Региональный центр обслуживания не получал займов от действующих миротворческих миссий.

F. Показатели доли вакантных должностей

84. Смета расходов на период с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года составлена с учетом показателей доли вакантных должностей, указанных в таблице ниже: В таблице также приведены фактические показатели в разбивке по категориям за период с 2022/23 года по 2024/25 год, а также утвержденные и действующие показатели на 2025/26 год.

(В процентах)

Категория	Фактические показатели			Утвержденный показатель на 2025/26 год	Фактический показатель по состоянию на 31 декабря 2025 года	Фактический средний показатель за январь — декабрь 2025 года	Предлагаемый показатель на 2026/27 год
	2022/23 год	2023/24 год	2024/25 год				
Гражданский персонал							
Международный персонал	11,3	10,6	11,7	7,1	11,5	9,7	9,7
Национальный персонал							
Национальные сотрудники — специалисты	13,2	15,4	2,5	2,7	5,4	2,7	2,7
Национальный персонал категории общего обслуживания	8,4	6,7	3,6	2,4	2,4	2,9	2,4
Добровольцы Организации Объединенных Наций							
Набранные на международной основе	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Набранные на национальной основе	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Временные должности ^a							
Набранные на национальной основе	—	—	—	—	—	—	50,0

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

85. Предположения, положенные в основу для расчета показателей доли вакантных должностей, включают в себя текущий средний показатель доли вакантных должностей за 12-месячный период с января по декабрь 2025 года или фактический показатель доли вакантных должностей по состоянию на 31 декабря 2025 года. Такой подход соответствует директивным указаниям, направленным на повышение точности и согласованности показателей доли вакантных должностей, применяемых в предлагаемых бюджетах на 2026/27 год, и обеспечение того, чтобы предлагаемые показатели доли вакантных должностей в максимально возможной степени основывались на фактических показателях. Расходы в связи с предлагаемым созданием и преобразованием должностей рассчитывались исходя из показателя доли вакантных должностей на уровне 50 процентов.

III. Анализ разницы³

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Международный персонал	(213,5)	(0,8)	(2 336,5)	(10,2)

86. Увеличение объема потребностей в ресурсах в 2024/25 году было обусловлено главным образом повышением сумм налогообложения персонала в связи с пересмотром шкал окладов и более высокими фактическими ставками общих расходов по персоналу по сравнению с утвержденным бюджетом. Увеличение объема потребностей в ресурсах частично компенсировалось более высоким фактическим средним показателем доли вакантных должностей, составившим 11,7 процента, по сравнению с 9,7 процента в утвержденном бюджете и сокращением среднего значения корректива по месту службы с 36,7 процента до 35,7 процента.

87. Сокращение объема потребностей в ресурсах в 2026/27 году объясняется главным образом чистым сокращением штата на 13 должностей на основе применения модели масштабируемой численности персонала, включая предлагаемое преобразование двух должностей категории полевой службы в должности национальных сотрудников категории общего обслуживания, применением более высокого показателя доли вакантных должностей на уровне 9,7 процента по сравнению с 7,1 процента в утвержденном бюджете и более низкими расходами по персоналу по сравнению с показателями, содержащимися в утвержденном бюджете, что компенсируется применением более высоких ставок окладов с 1 января 2026 года.

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Национальные сотрудники — специалисты	(727,8)	(15,6)	446,4	8,2

88. Увеличение потребностей в ресурсах в 2024/25 году объясняется главным образом более низким фактическим средним показателем доли вакантных должностей на уровне 2,5 процента по сравнению с 15,4 процента в утвержденном бюджете, что было обусловлено главным образом переводом трех должностей МООНСДРК в связи с передачей функций по обеспечению безопасности и функций в области информационных технологий и упразднением двух должностей в связи с закрытием МИНУСМА и ЮНИТАМС; ретроактивным повышением окладов на 2,3 и 2,6 процента с ноября 2023 года и ноября 2024 года соответственно, о чем не было известно на момент подготовки предлагаемого бюджета на 2024/25 год; и колебаниями курса доллара США по отношению к угандийскому шиллингу, в результате чего фактический средний обменный курс составил 3671 угандийский шиллинг за 1 доллар США по сравнению с курсом в 3814 угандийских шиллингов, заложенным в утвержденном бюджете. Увеличение объема потребностей в ресурсах было частично компенсировано более низкими фактическими общими расходами по персоналу по сравнению с суммами в утвержденном бюджете.

³ Разница в объеме ресурсов указывается в тысячах долларов США. Анализ разницы проводится в тех случаях, когда отклонение в ту или другую сторону составляет не менее 5 процентов или 100 000 долл. США.

89. Увеличение потребностей в ресурсах в 2026/27 году объясняется главным образом чистым увеличением на три должности на основе применения модели масштабируемой численности персонала, применением с ноября 2024 года более высоких ставок окладов в размере 2,6 процента, не включенных в утвержденный бюджет, и применением обменного курса 3620,01 угандийского шиллинга за 1 доллар США по сравнению с курсом в 3682,00 угандийских шиллинга в утвержденном бюджете, что частично компенсируется незначительно более низкими ставками общих расходов по персоналу по сравнению со ставками, предусмотренными в утвержденном бюджете.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Национальный персонал категории общего обслуживания	(547,9)	(6,4)	758,5	8,6

90. Увеличение потребностей в ресурсах в 2024/25 году объясняется главным образом более низким фактическим средним показателем доли вакантных должностей на уровне 3,6 процента по сравнению с 7,6 процента в утвержденном бюджете, что было обусловлено главным образом переводом 23 должностей МООНСДРК в связи с передачей функций по обеспечению безопасности и функций в области информационных технологий, а также упразднением 25 должностей в связи с закрытием МИНУСМА и ЮНИТАМС; ретроактивным повышением окладов на 2,3 и 2,6 процента с ноября 2023 года и ноября 2024 года соответственно, о чем не было известно на момент подготовки предлагаемого бюджета на 2024/25 год; и колебаниями курса доллара США по отношению к угандийскому шиллингу, в результате чего фактический средний обменный курс составил 3671 угандийский шиллинг за 1 доллар США по сравнению с курсом в 3814 угандийских шиллингов, заложенным в утвержденном бюджете. Увеличение объема потребностей в ресурсах было частично компенсировано более низкими фактическими общими расходами по персоналу по сравнению с суммами в утвержденном бюджете.

91. Увеличение потребностей в ресурсах в 2026/27 году объясняется главным образом чистым увеличением на три должности на основе применения модели масштабируемой численности персонала, применением с ноября более высоких ставок окладов в размере 2,6 процента, не включенных в утвержденный бюджет, и применением обменного курса 3620,01 угандийского шиллинга за 1 доллар США по сравнению с курсом в 3682,00 угандийских шиллинга, предусмотренным в утвержденном бюджете на 2025/26 год.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Добровольцы Организации Объединенных Наций	(1,3)	(0,5)	81,5	30,3

92. Увеличение потребностей в ресурсах в 2026/27 году объясняется увеличением пособий и надбавок, включая надбавки на иждивенцев, медицинские пособия и ежемесячные пособия на аренду жилья, а также единовременных расходов, таких как выплаты при увольнении и расходы на репатриацию международных добровольцев Организации Объединенных Наций.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Временный персонал общего назначения	(0,5)	(22,7)	70,5	3 204,5

93. Увеличение потребностей в ресурсах в 2026/27 году обусловлено созданием трех должностей временного персонала общего назначения, относящихся к национальному персоналу категории общего обслуживания, для оказания поддержки в осуществлении ликвидационных и остаточных мероприятий МООНСИ.

	<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Консультанты и консультативные услуги	13,0	100,0

94. Увеличение потребностей в ресурсах в 2026/27 году связано с созданием резерва на ежегодную предварительную оценку перед осуществлением наблюдения и расходами на ревизию деятельности по наблюдению для поддержания действия сертификации по стандарту ISO 9001–2015, процедура получения которого осуществляется в настоящее время.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Официальные поездки	96,2	39,3	(38,8)	(20,6)

95. Сокращение потребностей в ресурсах в 2024/25 году было обусловлено главным образом мерами по контролю расходов, направленными на изменение приоритетов в распределении оперативных ресурсов с целью покрытия увеличившихся потребностей в ресурсах на гражданский персонал.

96. Сокращение потребностей в ресурсах в 2026/27 году объясняется главным образом переходом к онлайн-форматам учебной подготовки и сокращением числа поездок, не являющихся абсолютно необходимыми, что частично компенсируется потребностями в ресурсах на поездки, связанные с интеграцией новых обслуживаемых миссий, переведенных из Кувейтского объединенного бюро поддержки.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Помещения и объекты инфраструктуры	531,0	26,0	163,4	7,6

97. Сокращение потребностей в ресурсах в 2024/25 году было обусловлено главным образом сокращением потребностей в общих совместных расходах на коммунальные услуги и услуги по удалению отходов, техническое обслуживание и принадлежности в связи с увеличением численности персонала МООНСДРК в Энтеббе, снижением объема закупок канцелярских товаров и офисных принадлежностей и офисной мебели в результате принятия мер по контролю расходов, направленных на изменение приоритетов в распределении ресурсов с целью покрытия увеличившихся потребностей в ресурсах на гражданский персонал, а также уменьшением доли расходов Департамента по вопросам охраны и безопасности за год по сравнению с утвержденным бюджетом.

Сокращение потребностей в ресурсах было частично компенсировано увеличением потребностей в ресурсах на приобретение оборудования для обеспечения охраны и безопасности для замены неисправной видеопанели, используемой сотрудниками службы безопасности для наблюдения за видеосигналами в режиме реального времени, что имеет решающее значение для обеспечения безопасности персонала и имущества Организации.

98. Увеличение потребностей в ресурсах в 2026/27 году связано главным образом с предлагаемой заменой рентгеновского аппарата, установленного у главного входа, а также камер видеонаблюдения, которые превысили срок своего полезного использования и необходимы для обеспечения безопасности комплекса, резервами для технического обслуживания и ремонта турникетов для быстрого прохода, которые ранее не были предусмотрены в бюджете, и более высокой предполагаемой средней цены на топливо в размере 0,9298 долл. США за литр по сравнению с заложеной в бюджете ценой в размере 0,8971 долл. США за литр, а также более высокими прогнозируемыми потребностями в топливе в размере 298 244 литров на основе фактического потребления в 2024/25 году по сравнению с показателем 237 472 литров, предусмотренным в бюджете на 2025/26 год, что объясняется более активным использованием генераторов из-за частых перебоев в городском электроснабжении. Увеличение потребностей в ресурсах частично компенсируется сокращением потребностей в ресурсах на защитное снаряжение и предметы пожарной безопасности, которые были предусмотрены в бюджете на 2025/26 год, но не требуются в бюджете на 2026/27 год.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Наземный транспорт	44,7	21,9	5,7	3,7

99. Сокращение потребностей в ресурсах в 2024/25 году было обусловлено переносом сроков совершения расходов на ремонт и техническое обслуживание в связи с введением мер по контролю расходов, направленных на изменение приоритетов в распределении ресурсов с целью покрытия увеличившихся потребностей в ресурсах на гражданский персонал и сокращением потребностей в общих совместных расходах на топливо для транспортных средств, понесенных от имени РЦОЭ. Сокращение потребностей в ресурсах частично компенсировалось увеличением платы за автострахование.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Воздушные операции	61,2	64,5

100. Сокращение потребностей в ресурсах в 2024/25 году обусловлено тем, что сети для авиационных поддонов и соответствующие принадлежности были заложены в бюджет по этой статье, но в связи с характером расходов были приобретены по бюджетным статьям «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование» и «Помещения и объекты инфраструктуры».

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Связь и информационные технологии	589,4	10,9	(184,4)	(3,3)

101. Сокращение потребностей в ресурсах в 2024/25 году объясняется главным образом уменьшением объема закупок аппаратуры связи и информационной техники и соответствующих услуг в связи с необходимостью перераспределения ресурсов для удовлетворения возросших потребностей по категории «Гражданский персонал». Это было частично компенсировано увеличением расходов на доступ к Интернету в связи с увеличением численности персонала МООНСДРК на территории комплекса после эвакуации.

102. Сокращение потребностей в ресурсах в 2026/27 году объясняется главным образом снижением централизованных расходов Управления информационно-коммуникационных технологий и сокращением одной должности подрядчика с учетом результатов применения модели масштабируемой численности персонала для выполнения неоперационных функций, что частично компенсируется предусмотренным договорами увеличением расходов на услуги подрядчиков в области ИКТ, увеличением потребностей в ресурсах на сегментацию сети, хранение данных на онлайн-серверах и резервное копирование данных для повышения безопасности и эффективности работы, а также дополнительными расходами на программное обеспечение и приложения для автоматизации задач и повышения производительности.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Медицинское обслуживание	53,3	57,1

103. Сокращение потребностей в ресурсах в 2024/25 году было обусловлено сокращением объема закупок предметов медицинского назначения в связи с изменением приоритетов в распределении ресурсов с целью покрытия увеличившихся потребностей в ресурсах на гражданский персонал.

	<i>Разница, 2024/25 год</i>		<i>Разница, 2026/27 год</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	118,7	21,1	22,1	4,3

104. Сокращение потребностей в ресурсах в 2024/25 году было обусловлено главным образом уменьшением объема учебных мероприятий и снижением расходов на грузовые перевозки в результате сокращения закупок в связи с изменением приоритетов в распределении ресурсов с целью покрытия увеличившихся потребностей в ресурсах на гражданский персонал. Сокращение потребностей было частично компенсировано новыми потребностями в ресурсах на страхование имущества и страхование от терроризма, а также закупку сетей для авиационных поддонов и соответствующих принадлежностей, которые были заложены в бюджет по статье «Воздушные операции», но в связи с характером расходов были приобретены по данной статье.

IV. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

105. В связи с финансированием Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, Генеральной Ассамблее предлагается принять следующие меры:

a) принять к сведению свободный от обязательств остаток средств в размере 3400 долл. США, относящийся к периоду с 1 июля 2024 года по 30 июня 2025 года;

b) принять к сведению прочие поступления за период, закончившийся 30 июня 2025 года, на сумму в размере 452 000 долл. США, которая складывается из инвестиционного дохода (300 200 долл. США), прочих/разных поступлений (25 200 долл. США) и списанных обязательств, относящихся к предыдущим периодам (126 600 долл. США);

c) утвердить распределение суммы в размере 455 400 долл. США между государствами-членами согласно соответствующей шкале взносов на 2025 год и сформировать из распределенной таким образом суммы резерв, который будет использован в том случае, если поступлений взносов окажется недостаточно для полного, эффективного и результативного выполнения мандатов;

d) разрешить государствам-членам использовать свою долю суммы, распределяемой согласно подпункту c) выше, для оплаты текущих или будущих взносов, как только Генеральная Ассамблея определит, что ситуация с ликвидностью улучшилась в достаточной степени, чтобы можно было допустить такое использование средств;

e) ассигновать сумму в размере 45 155 400 долл. США на содержание Центра в течение 12-месячного периода с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года;

f) пропорционально распределить сумму, указанную в подпункте 105 e), между бюджетами обслуживаемых Центром действующих операций по поддержанию мира в счет бюджета по программам на 2027 год;

g) принять к сведению потребности в ресурсах по предлагаемому бюджету по программам на период с 1 января по 31 декабря 2027 года в отношении доли средств обслуживаемых Центром специальных политических миссий, необходимой для покрытия потребностей Центра в финансировании в период с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года.

V. Краткая информация о последующих мерах, принятых во исполнение решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 76/274 и 79/299, в том числе одобренных Ассамблеей просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

A. Генеральная Ассамблея

Сквозные вопросы

(Резолюция 76/274)

<i>Решение/просьба</i>	<i>Меры, принятые для выполнения решения/просьбы</i>
<p>Просит Генерального секретаря улучшать всеобъемлющий надзор за деятельностью миссий по поддержанию мира и выполнять рекомендации соответствующих надзорных органов в этом отношении, с тем чтобы не допускать недостатков в управлении и связанных с этим экономических потерь в целях обеспечения полного соблюдения Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций (п. 17).</p>	<p>По состоянию на 31 декабря 2025 года РЦОЭ выполнил все 12 рекомендаций УСВН. Две рекомендации Комиссии ревизоров от 2024/25 года оставались невыполненными, при этом для обеспечения их своевременного выполнения осуществляется регулярный мониторинг.</p>
<p>Просит, чтобы будущие предлагаемые бюджеты демонстрировали масштабируемость компонентов поддержки миссий, включая их расходы по персоналу и оперативные расходы, были пропорциональны по отношению к изменяющемуся размеру других компонентов миссий и включали стандартные показатели (п. 27).</p>	<p>Модель масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций была обновлена и продолжает применяться. В отношении предлагаемого бюджета на 2026/27 год применяется модель масштабируемой численности персонала для выполнения неоперационных функций (с разбивкой по функциям и с диапазонами нормативных значений) (см. пп. 62–65 выше и приложение II).</p>
<p>Просит Генерального секретаря рассматривать при составлении бюджетов варианты более широкой передачи функций национальному персоналу с учетом мандатов и потребностей миссий (п. 34).</p>	<p>За прошедшие годы РЦОЭ добился значительного прогресса в передаче функций национальному персоналу. За период с 2013/14 года Центр перешел от преимущественно международной к преимущественно национальной структуре штатного расписания и сохраняет эту модель. Что касается 2026/27 года, то Центр дополнительно оптимизировал усилия по реструктуризации после консолидации служб начисления заработной платы и перевода клиентов из Кувейтского объединенного бюро поддержки, что позволило преобразовать дополнительные должности международных сотрудников в должности национального персонала и способствовало формированию более интегрированного и устойчивого кадрового состава. Следовательно, ожидается, что соотношение международного и национального персонала изменится с 32 процентов к 68 процентам в 2025/26 году до 27 процентов к 72 процентам в 2026/27 году.</p>

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

Сквозные вопросы

(A/76/760 и резолюция 76/274 Генеральной Ассамблеи)

Просьба/рекомендация

Консультативный комитет поддерживает сотрудничество между миссиями, однако отмечает сохраняющуюся нехватку однозначной и транспарентной информации о сферах сотрудничества и соответствующих механизмах финансирования и надеется, что в будущих обзорных докладах и соответствующих докладах об исполнении бюджетов миссий будет представлена более подробная информация о сферах сотрудничества между миссиями, включая учет соответствующих ресурсов, передаваемых между направляющими и принимающими миссиями (п. 77).

Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации

Комплекс Организации Объединенных Наций в Энтеббе совместно используется РЦОЭ и МООНСДРК, а также другими структурами, при этом Центр выступает в качестве арендодателя. Хотя МООНСДРК и Центр несут ответственность за управление своей соответствующей оперативной деятельностью и деятельностью по эксплуатации помещений в четко определенных зонах комплекса, основные услуги в зонах общего пользования, такие как охрана, коммунальные услуги и техническое обслуживание, оказываются им совместно.

Предоставление и финансирование этих общих услуг регулируются соглашением, в котором определены роли и обязанности. В рамках этой системы каждая структура оплачивает свою пропорциональную долю расходов на услуги, если они предоставляются другой структурой, при этом договоренности о распределении расходов четко документируются и регулярно пересматриваются для обеспечения транспарентности и подотчетности.

Финансирование Регионального центра обслуживания в Энтеббе

(A/79/724/Add.5 и резолюция 79/299 Генеральной Ассамблеи)

Просьба/рекомендация

Консультативный комитет отмечает, что рабочие процессы, которые составляют основу эквивалентов полной занятости, применяемых в рамках модели масштабируемости, в настоящее время пересматриваются, и ожидает, что это позволит повысить эффективность, о которой говорилось выше, и рассчитывает, что обновленная информация будет представлена в следующем докладе. Комитет надеется, что уроки, извлеченные по итогам обзора, в том числе в отношении рационализации операционных процессов, будут переданы другим вспомогательным подразделениям Секретариата, по мере необходимости, в целях укрепления культуры эффективности в Организации (п. 9).

Консультативный комитет ожидает представления результатов по новой модели масштабирования функций Регионального центра обслуживания, не относящихся к операционным, в контексте следующего доклада о бюджете (п. 10).

Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации

Процесс проверки рабочих процессов продолжается. Рабочие процессы, связанные с открытыми позициями, были усовершенствованы в результате внедрения платформы «Спарта» и включены в обновленную модель масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций на 2026/27 год, что позволило добиться повышения эффективности. Результаты и извлеченные уроки были доведены до сведения других структур.

Новая модель масштабируемой численности персонала для выполнения неоперационных функций РЦОЭ была разработана и применялась в рамках подготовки предлагаемого бюджета на 2026/27 год.

Консультативный комитет рассчитывает, что обновленная информация о положении дел с набором персонала на все вакантные должности, а также о влиянии ситуации с ликвидностью на прогнозируемый набор персонала будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада и в контексте следующего доклада (п. 17).

Консультативный комитет рассчитывает, что будущие бюджеты будут содержать полную информацию о возмещении расходов, включая соответствующие поступления и расходы. Комитет также рассчитывает, что в будущих докладах Генеральной Ассамблее будет представлена более подробная информация о планируемом расширении спектра услуг, предоставляемых на основе принципа возмещения расходов другим подразделениям Организации Объединенных Наций и подразделениям, не входящим в систему Организации Объединенных Наций, а также о соответствующей экономии средств (п. 36).

Консультативный комитет, отмечая прогресс, достигнутый Центром в улучшении показателей удовлетворенности клиентов, ссылается на свои предыдущие рекомендации по этому вопросу (см. [A/78/744/Add.6](#), п. 22 а), и [A/77/767/Add.5](#), п. 18 а)) и рассчитывает на то, что Центр будет продолжать наращивать свои усилия, в том числе путем создания, в случае необходимости, координационных центров, и представит Генеральной Ассамблее обновленную информацию о прогрессе, достигнутом в применении вышеуказанных подходов к повышению степени удовлетворенности клиентов, в контексте следующего доклада Генерального секретаря (п. 38).

Консультативный комитет рассчитывает, что Генеральный секретарь включит аспект экономии средств в результате проверки тарифов в свою доработанную методику отслеживания экономии за счет повышения эффективности. Комитет далее ссылается на свою предыдущую рекомендацию

Сведения о результатах приводятся в пунктах 62–65 выше и в приложении II.

Подробная информация о вакантных должностях и положении дел с их заполнением приводится в разделе дополнительной информации.

Региональный центр обслуживания продолжает укреплять свою систему возмещения расходов, и в настоящее время ведется работа по расширению предоставления услуг дополнительным партнерам с применением более четких методик калькуляции затрат и усиленных мер по отслеживанию финансовых операций. Недавние инициативы, включая оказание комплексной административной поддержки в организации поездок для участников учебных мероприятий в рамках программы трехстороннего партнерства и предоставление услуг связи учреждениям, фондам и программам в Уганде для обеспечения устойчивости функционирования, свидетельствуют о росте потенциала Центра в плане обеспечения экономии средств и возмещения соответствующих расходов. Центр будет представлять Генеральной Ассамблее всеобъемлющую информацию о возмещении расходов в контексте будущих докладов.

В пунктах 11–13, 44 и 45 настоящего доклада содержится информация о принятых мерах, направленных на повышение уровня удовлетворенности клиентов. Региональный центр обслуживания, рассмотрев ранее различные модели, выбрал «всеобщую» модель оказания услуг клиентам, поскольку она позволяет обеспечить централизацию системы подотчетности, оптимизировать управление запросами и отличается масштабируемостью. Клиенты также получают преимущества благодаря применению индивидуального подхода, обеспечиваемого с использованием различных каналов связи. Ввиду бюджетных ограничений последних лет Центр был вынужден в стратегическом порядке расставлять приоритеты в своей деятельности, что привело к сокращению числа поездок для проведения мероприятий с участием обслуживаемых структур.

Проводимая третьими сторонами проверка тарифов помогает обеспечить, чтобы Организация Объединенных Наций приобретала наиболее экономичные авиабилеты в соответствии с правилами Организации в отношении поездок и ее договорными обязательствами. Хотя порядок осуществления

(см. A/77/767/Add.5, п. 18) и рассчитывает, что Генеральный секретарь активизирует свои усилия по содействию использованию и внедрению практики проверки тарифов в рамках всего Секретариата. Комитет также считает, что в соответствующих случаях следует унифицировать методологии проведения проверки тарифов для повышения эффективности и потенциальной экономии средств в рамках всего Секретариата (п. 41).

Консультативный комитет отмечает, что Региональный центр обслуживания следует политике должной осмотрительности при корректировке своей модели масштабирования, включая потребности в персонале, и постоянно пересматривает свои предположительные расчеты в отношении обслуживания. Комитет считает, что автоматизация и внедрение новых технологий приведут к дальнейшему повышению эффективности рабочих процессов, что потенциально может также повлиять на соответствующие кадровые потребности. Комитет рассчитывает, что информация о такой эффективности будет представлена в будущих докладах и, при необходимости, доведена до сведения других подразделений Секретариата в целях укрепления культуры эффективности в Организации (см. также п. 10 выше) (п. 42).

различается в зависимости от места службы, в отношении компаний, с которыми заключен контракт на организацию поездок, как правило, должны проводиться регулярные независимые проверки тарифов на авиабилеты, осуществляемые третьей стороной. В крупных местах службы эти внешние проверки часто дополняются внутренними оперативными оценками, проводимыми специалистами Организации Объединенных Наций по оформлению поездок. Сводные результаты этих проверок используются в качестве ключевых показателей эффективности, которые применяются для оценки соответствия поставщиков установленным требованиям и общей эффективности работы.

В результатах проверок отражаются меры по экономии средств и контролю соблюдения требований, способствующие повышению подотчетности поставщиков за счет проведения периодических независимых проверок.

Что касается внедрения в масштабах всего Секретариата, то услуги по проверке тарифов могут быть доступны не во всех местах службы. На уровне штаб-квартиры по-прежнему поощряется и рекомендуется, чтобы подразделения в других местах, занимающиеся оформлением поездок, изучали возможность использования региональных вариантов в тех случаях, когда такие услуги предоставляются.

Наконец, методология надлежащего привлечения услуг по проверке тарифов остается в ведении каждого из подразделений Секретариата, которые обладают наилучшими возможностями для определения целесообразного подхода с учетом своих оперативных потребностей.

Региональный центр обслуживания активно задействует возможности автоматизации и новых технологий для повышения эффективности рабочих процессов. К числу недавних инициатив относится внедрение платформы «Спарта», которая позволила повысить точность, своевременность и прозрачность финансовых операций по всем секторам обслуживания. Центр будет продолжать внедрять инструменты по мере их появления и будет сообщать в будущих докладах о любой достигнутой эффективности.

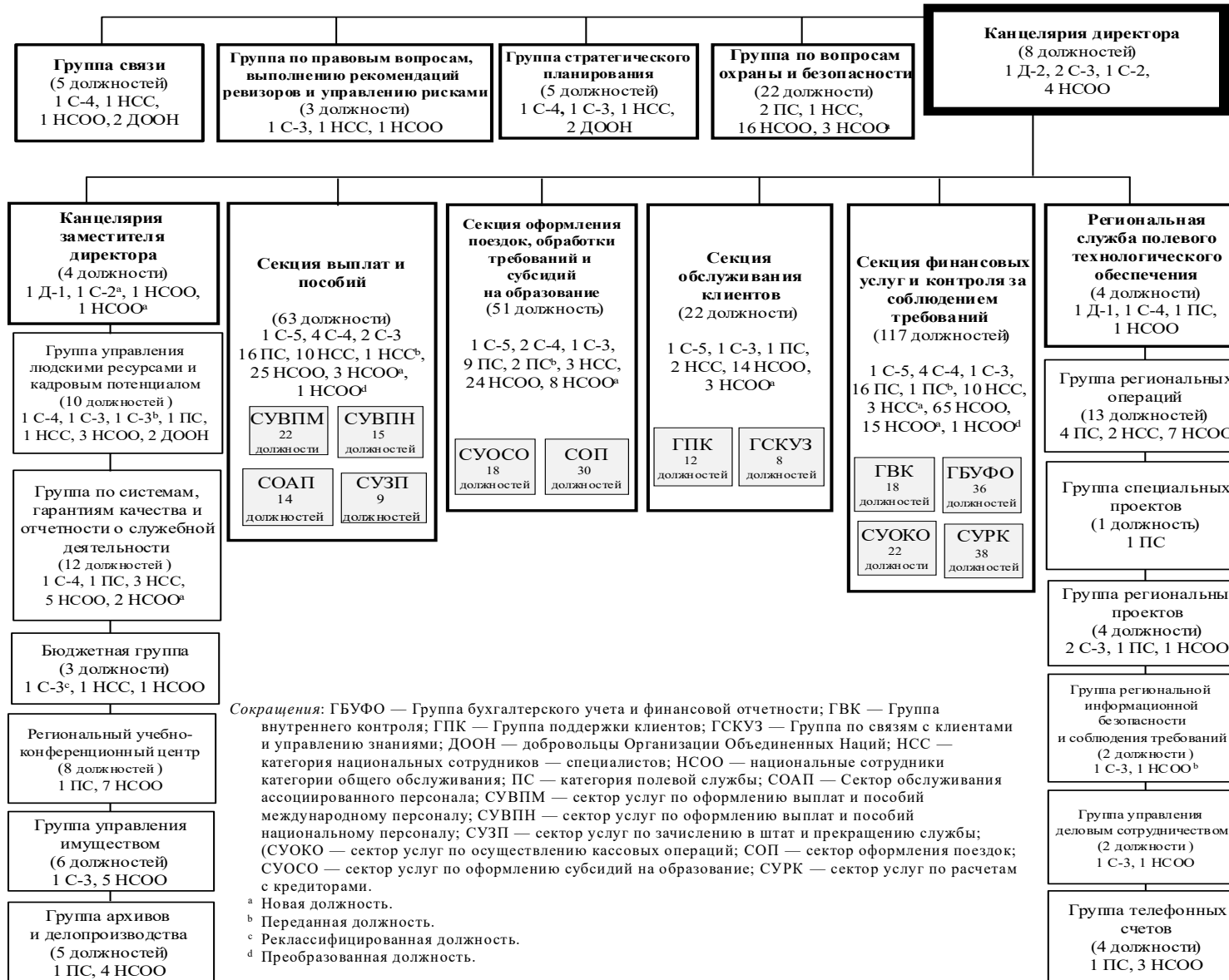
*Просьба/рекомендация**Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации*

Консультативный комитет рассчитывает, что Региональный центр обслуживания будет и впредь прилагать усилия по обеспечению справедливого географического представительства и гендерного паритета в Центре (п. 43).

Региональный центр обслуживания будет и впредь учитывать принцип географической представленности в процессе отбора кандидатов и сохраняет приверженность делу обеспечения гендерного паритета. С 1 июля 2025 года доля женщин в составе международного персонала увеличилась с 54,5 до 55,3 процента.

Приложение I

Предлагаемая организационная структура Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда (2026/27 год)



Приложение II

Обзор функций поддержки операций по поддержанию мира, выполняемых Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и Региональным центром обслуживания в Энтеббе, Уганда

I. Введение

1. Обзор функций поддержки операций по поддержанию мира, выполняемых Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия (БСООН), и Региональным центром обслуживания в Энтеббе, Уганда (РЦОЭ), был проведен во исполнение просьб директивных органов¹. Он проводился в качестве дополнения к обзору вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, в результате чего достигнут значимый прогресс в пересмотре модели масштабируемой численности персонала и разработке новой модели кадрового обеспечения (с разбивкой по функциям и с диапазонами нормативных значений). Обзор был проведен при содействии внешней консалтинговой фирмы, обладающей соответствующим опытом. Генеральная Ассамблея приняла к сведению соответствующий доклад Генерального секретаря (A/79/781) в разделе II своей резолюции 79/298 в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/79/842, п. 43). Эта модель применялась в рамках инициативы «ООН-80» к пересмотренной смете бюджета по вспомогательному счету на 2025/26 год (A/80/400), в результате чего было упразднено 127 должностей (на основе применения модели кадрового обеспечения) из общего числа 202 упраздненных штатных и внештатных должностей, финансируемых по линии вспомогательного счета.

2. Как отмечено в обзоре, численность персонала Базы увеличилась со 136 должностей (включая временный персонал общего назначения и добровольцев Организации Объединенных Наций) в 2003/04 году до 452 должностей в 2024/25 году, а ее бюджет (без учета инфляции) вырос с 22,0 млн долл. США в 2003/04 году до 69,0 млн долл. США в 2024/25 году, что примерно соответствовало темпам роста бюджета операций по поддержанию мира до 2014/15 года. Часть увеличенного потенциала по оказанию поддержки была направлена на оказание содействия в проведении более масштабных операций по поддержанию мира, а часть — на создание основного потенциала в ключевых областях, включая содержание самой Базы и соответствующей инфраструктуры, а также на некоторые виды деятельности, связанные со стратегическими запасами материальных средств для развертывания и резервом Организации Объединенных Наций. Численность персонала БСООН остается в целом стабильной с 2015/16 года, несмотря на тенденцию к сокращению общего бюджета операций по поддержанию мира. БСООН первоначально предоставляла услуги операциям в пользу мира, финансируемым на основе модели совместного обслуживания из общего бюджета операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Со временем функции Базы расширились для обслуживания более широкого круга клиентов в соответствии с принципами реформы системы управления, принятой Генеральной Ассамблеей в 2019 году, с тем чтобы организовывать

¹ Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащиеся в документах A/76/760/Add.5 (БСООН) и A/78/744/Add.6 (РЦОЭ), одобренные Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 76/277 и 78/294 соответственно, а также рекомендация Комиссии ревизоров, содержащаяся в документе A/78/5 (Vol. II).

работу по принципу видов предоставляемых услуг, а не круга обслуживаемых клиентов, под руководством Управления цепей снабжения в Департаменте оперативной поддержки.

3. С момента начала функционирования РЦОЭ в 2016/17 году в качестве отдельной структуры в бюджете число должностей (включая должности временного персонала общего назначения и добровольцев Организации Объединенных Наций) несколько сократилось, с 421 в 2016/17 году до 404 в 2024/25 году, в то время как объем бюджета (без учета инфляции) увеличился с 39 млн долл. США в 2016/17 году до 48 млн долл. США в 2024/25 году. Центр уже использует модель масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций, основанную на динамике проводимых им операций. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам отметил, что «неоперационные подразделения», включая компонент руководства и управления и Региональную службу полевого технологического обеспечения, исключены из этой модели масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций, и указал, что по меньшей мере «функции охраны и безопасности, а также информационно-телекоммуникационных технологий можно рассматривать как масштабируемые в будущем».

II. Методология

A. Функции

4. В соответствии с методологией, использовавшейся для анализа масштабируемой численности персонала по вспомогательному счету, в рамках модели операции БСООН были разделены на три функции: а) материально-техническое обеспечение на местах; б) предоставление услуг в области цифровых технологий, включая Службу геопространственных, информационных и телекоммуникационных технологий; и с) управление — БСООН, включая Центральную службу и Канцелярию директора. Что касается РЦОЭ, то в его отношении продолжает применяться существующая модель масштабируемой численности персонала для выполнения операционных функций, при этом к неоперационным функциям (функция управления и функция обеспечения безопасности и полевого технологического обеспечения) применяется новая модель кадрового обеспечения.

Таблица 1

Вспомогательные функции Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций и соответствующие организационные подразделения

<i>Вспомогательная функция</i>	<i>Организационные подразделения</i>
Руководство — БСООН	Канцелярия директора Центральная служба
Материально-техническое обеспечение на местах	Служба материально-технического обеспечения
Предоставление услуг в области цифровых технологий	Служба геопространственных, информационных и телекоммуникационных технологий

Таблица 2
**Вспомогательные функции Регионального центра обслуживания
 и соответствующие организационные подразделения**

<i>Вспомогательная функция</i>	<i>Организационные подразделения</i>
Управление и безопасность — РЦОЭ	Канцелярия директора Канцелярия заместителя директора (кроме уровня 2b)
Услуги в области полевого технологического обеспечения	Региональная служба полевого технологического обеспечения

5. Анализ был проведен на основе подхода, разработанного для обзора вспомогательного счета, который, как и База материально-технического обеспечения Организации Объединенных Наций и неоперационные функции в РЦОЭ, осуществляет работу, которую невозможно разделить на отдельные операции. Цель создания этого подхода заключалась в том, чтобы охватить весь объем работы по поддержке миротворческих, специальных политических и других миссий и мероприятий путем анализа данных о распределении усилий между организационными подразделениями и сотрудниками на всех штатных и внештатных должностях, включая подрядчиков. Этот подход позволяет получить в отношении каждой вспомогательной функции формулу для определения диапазона нормативных значений, отражающую ожидаемые изменения кадровых потребностей в зависимости от изменения объема поддержки, оказываемой миротворческим и специальным политическим миссиям. Формулы для определения диапазона нормативных значений позволяют формулировать четкие критерии масштабируемости, которые могут использоваться в качестве ориентира при составлении бюджета. В то же время эти формулы допускают различия в зависимости от функции, что позволяет избежать чрезмерного упрощения подходов, например предположения о том, что бюджеты вспомогательных функций должны составлять фиксированную долю бюджета операций по поддержанию мира. Кроме того, формулы выражены в виде диапазонов, а не чисел, что отражает неопределенность, присущую функциям, по своему характеру не являющимся операционными, и обеспечивает определенную гибкость при представлении бюджетов при сохранении привязки к руководящим принципам.

6. Анализ данных и расчеты проводятся в рамках трех основных этапов:

а) оценка распределения вспомогательного персонала по целям и факторам, влияющим на рабочую нагрузку, на основе методов триангуляции и анализа данных об объеме работы, полученных в ходе бесед и обследований, из организграмм и другой документации;

б) оценка объема текущей вспомогательной работы, которая i) осуществляется в поддержку операций по поддержанию мира или которая может быть выделена для целей таких операций и ii) осуществляется в поддержку специальных политических миссий или которая может быть выделена для целей таких миссий;

в) выявление основных факторов, влияющих на потребности в поддержке, и определение диапазонов нормативных значений в отношении того, как должны меняться потребности в поддержке в зависимости от i) изменений в масштабах операций и ii) других факторов, влияющих на объем работы, а также набора диапазонов нормативных значений в отношении объема вспомогательной работы, распределяемой в совокупности на операции по поддержанию мира и специальные политические миссии.

В. Диапазоны нормативных значений

7. Расчет формулы в отношении каждой функции, выполняемой вспомогательным персоналом для миротворческих и специальных политических миссий, начинается с определения общего числа эквивалентов полной занятости, выделяемых для миротворческих и специальных политических миссий, с добавлением соответствующих показателей выделения работы из объема межсекторальной поддержки, оказываемой Секретариату, и/или поддержки на уровне полевых миссий, а также административной поддержки и поддержки в области управления, оказываемой самой функцией. В отличие от формулы, используемой в отношении вспомогательного счета, в качестве факторов, определяющих объем работы БСООН и РЦОЭ, также учитываются обслуживаемые миссии специальных политических миссий, за исключением функций управления, которые не предусматривают непосредственного оказания услуг миссиям.

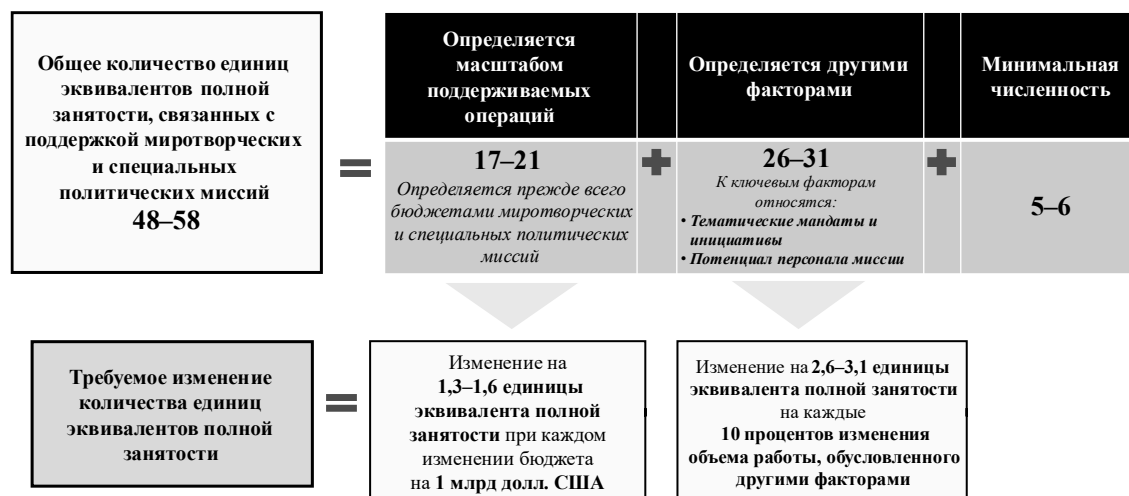
8. Персонал, распределяемый между миротворческими и специальными политическими миссиями, подразделяется на три компонента: а) персонал, численность которого определяется масштабом поддерживаемых операций; б) персонал, численность которого определяется другими факторами; и с) минимальные потребности в кадровых ресурсах с учетом распределения вспомогательной работы по факторам, определяющим объем рабочей нагрузки (см. добавление I). По итогам анализа было выявлено, что примерно 50 процентов общих кадровых потребностей БСООН и РЦОЭ обусловлено масштабом операций.

9. На следующем этапе формула определяет порядок корректировки общей численности персонала (в эквивалентах полной занятости), требуемого для обеспечения деятельности миротворческих и специальных политических миссий, в разбивке по каждому компоненту.

10. Проиллюстрировать, как модель диапазона нормативных значений будет использоваться на практике, можно на примере вымышленной функции: верхняя строка на рисунке I ниже показывает, что для этой функции нынешний объем кадровых ресурсов в эквиваленте полной занятости (от 48 до 58) используется для поддержки миротворческих и специальных политических миссий. Объем работы, составляющий от 17 до 21 единицы в эквиваленте полной занятости в составе этих ресурсов, обусловлен масштабом операций. Кроме того, объем работы, составляющий от 26 до 31 единицы в эквиваленте полной занятости, обусловлен прочими факторами, а объем работы, составляющий от 5 до 6 единиц в эквиваленте полной занятости, обусловлен управленческой поддержкой самой функции.

11. В данном примере основным фактором, определяющим объем работы, зависящей от масштаба операций, является общий бюджет миротворческих и специальных политических миссий, в то время как прочий объем работы, выполняемый этой функцией, зависит от событий, вызывающих резкое увеличение нагрузки, и сложности процессов. На основании формулы, предусмотренной для изменений по каждой категории, можно определить, что каждое увеличение или уменьшение объема общего бюджета миротворческих и специальных политических миссий на 1 млрд долл. США может потребовать соответственного изменения численности кадров в диапазоне от 1,3 до 1,6 единицы в эквиваленте полной занятости. Соответственно, каждое 10-процентное изменение в объеме работы, выполняемой функцией и связанное с событиями, вызывающими резкое увеличение нагрузки, и сложностью процессов, может привести к изменению в диапазоне от 2,6 до 3,1 единицы в эквиваленте полной занятости.

Рисунок I
Иллюстративный пример формулы расчета для вымышленной функции диапазона нормативных значений в отношении поддержки миротворческих и специальных политических миссий



12. В добавлении II приведена разбивка диапазонов нормативных значений и отдельных факторов, определяющих объем работы, по всем функциям, включая сведения о выраженных в эквивалентах полной занятости изменениях, которые потребуются в результате изменений по всем категориям факторов, определяющих объем работы.

III. Вспомогательный персонал, распределяемый между миротворческими и специальными политическими миссиями

13. Была проведена оценка распределения вспомогательного персонала по целям для каждой рассматриваемой функции. Цели были сгруппированы по пяти основным категориям: поддержание мира; сквозные вопросы; специальные политические миссии; структуры, не занимающиеся вопросами поддержания мира / специальные политические миссии; и управление и административное руководство.

14. Вспомогательная работа, распределяемая между миротворческими и специальными политическими миссиями, включает конкретную вспомогательную работу по каждой категории с добавлением соответствующих показателей выделения работы по каждой вспомогательной функции: а) потенциал, предназначенный для оказания межсекторальной поддержки Секретариату и/или всем полевым миссиям; и б) управление и административное руководство для вспомогательных функций.

15. Результаты анализа свидетельствуют о том, что в случае БСООН часть эквивалентов полной занятости задействована для поддержки структур, не занимающихся вопросами поддержания мира, и специальных политических миссий, при этом ни одна из штатных и внештатных должностей не финансируется ни из бюджетов специальных политических миссий, ни из средств регулярных бюджетов, что подчеркивает несоответствие в порядке финансирования

16. В обзоре содержится рекомендация о том, чтобы БСООН и РЦОЭ имели единые бюджеты, финансируемые за счет соответствующих ассигнований на бюджеты миссий по поддержанию мира и бюджеты обычных и специальных политических миссий, что соответствует подходу, применяемому в настоящее время в отношении Центра.

IV. Определение сокращений, произведенных за предыдущие годы

17. В отношении БСООН и РЦОЭ (неоперационная поддержка) модель кадрового обеспечения будет применяться с бюджетного периода 2026/27 года, как указано в соответствующих бюджетных докладах (A/79/767 и A/79/751). Как и в отношении вспомогательного счета, в качестве наиболее подходящего базового года был выбран бюджетный период 2020/21 года с учетом закрытия Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре и Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали и предположения об отсутствии иных изменений в масштабах операций по поддержанию мира в течение данного периода.

18. Что касается БСООН, то расчеты объема сокращений, основанные на применении указанного базового года, были скорректированы с учетом сокращений, уже произведенных в период после 2020/21 года. Сокращения, уже произведенные в отношении БСООН в период с 2020/21 по 2025/26 год, связаны с корректировками, обусловленными изменением масштаба операций в рамках категорий «Услуги материально-технического обеспечения на местах» на местах и «Предоставление услуг в области цифровых технологий», и касаются в общей сложности 23 должностей, включая 20 подрядчиков.

19. В период с базового года по 2025/26 год в РЦОЭ не было никаких сокращений, касающихся персонала, занимающегося выполнением неоперационных функций.

V. Замечания относительно повышения эффективности и результативности

Отзывы руководителей Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций и Регионального центра обслуживания

20. В отзывах руководителей БСООН были выделены области для повышения эффективности, как показано на рисунке II ниже. Консультант отметил в докладе, что некоторые меры уже были в той или иной степени реализованы. Кроме того, следует отметить, что Секретариат твердо привержен делу укрепления культуры эффективности во вспомогательных структурах, включая БСООН и РЦОЭ. В 2023/24 году экономия средств БСООН и Центра за счет повышения эффективности составила 0,4 млн долл. США и 4,9 млн долл. США соответственно. В 2024/25 году этот показатель (по предварительным оценкам) составил 3,9 млн долл. США для БСООН и 3,5 млн долл. США для Центра. Экономия средств за счет повышения эффективности в 2026/27 году ожидается на уровне приблизительно 7,6 млн долл. США для БСООН и 8,2 млн долл. США для Центра.

Рисунок II

Области для повышения эффективности, выявленные в ходе опросов руководителей всех вспомогательных подразделений Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций и проанализированных вспомогательных подразделений Регионального центра обслуживания

Области для повышения эффективности

Ответы на вопрос: «Какие изменения, на ваш взгляд, могли бы в наибольшей степени способствовать повышению продуктивности вашей работы? Выберите 3 наиболее важных варианта».

Процентная доля респондентов



VI. Рекомендации консультанта

21. Консультант вынес следующие рекомендации в отношении БСООН и РЦОЭ:

а) обеспечить ведение единых бюджетов для БСООН и РЦОЭ и относить соответствующие ассигнования как на бюджет операций по поддержанию мира, так и на регулярный бюджет для бюджета БСООН, как это уже делается в отношении бюджета Центра, в целях устранения существующего несоответствия между выполняемой работой и источниками финансирования, а также поддержки функциональной модели, ориентированной на предоставление услуг;

б) применять формулы расчета диапазона нормативных значений в качестве инструмента при разработке бюджетов, формируемых за счет начисленных взносов, для вспомогательных функций. Использовать эти формулы надлежащим образом в соответствии с рекомендациями;

в) провести независимую и объективную оценку того, какая численность сотрудников, выполняющих вспомогательные функции, в абсолютном выражении является оптимальной. В обзоре содержится рекомендация о проведении независимой и объективной оценки того, какая численность персонала в абсолютном выражении является оптимальной — то есть достаточной для удовлетворения потребностей в поддержке и при этом не являющейся избыточной — для каждой вспомогательной функции. Другой подход к определению цели проведения объективной оценки численности персонала в абсолютном выражении заключается в том, что это позволит определить, следует ли для каждой вспомогательной функции брать в качестве «базового года» текущий год, или же вместо этого следует брать какой-то предыдущий год, когда численность вспомогательного персонала оптимально соответствовала более широкому масштабу осуществлявшейся в то время деятельности;

d) рассмотреть предложения, касающиеся выявленных возможностей повышения эффективности, в разбивке по функциям БСООН и РЦОЭ.

VII. Внедрение модели кадрового обеспечения на 2026/27 год (с разбивкой по функциям и с диапазонами нормативных значений)

22. В предлагаемом бюджете БСООН и РЦОЭ на 2026/27 год применялась модель кадрового обеспечения, основанная на методологии, описание которой приводится в разделе III настоящего приложения. Данный процесс предполагал последовательное проведение определенных этапов, указанных ниже, в отношении соответствующих функций в обеих структурах (дополнительные сведения см. в таблицах):

Этап 1

Валовые целевые показатели сокращения были рассчитаны по функциям с использованием только факторов, определяющих масштаб деятельности, за исключением функции управления, где были учтены и другие факторы, влияющие на объем работы, в связи с увеличением численности персонала Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго в комплексе в Энтеббе и расширением базы клиентов. В качестве базового периода был взят 2020/21 год, данные по которому сравнивались с прогнозируемым бюджетом на 2026/27 год и пересмотренными сметами по вспомогательному счету и специальным политическим миссиям, включая перевод функций начисления заработной платы в Департамент оперативной поддержки и ожидаемое закрытие Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку, утвержденное Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [80/243](#). В прогнозируемом бюджете операций по поддержанию мира на 2026/27 год учтены сокращение бюджета и штата на 10 процентов согласно оценкам на момент составления бюджета, а также создание нового Отделения Организации Объединенных Наций по поддержке в Гаити.

Этап 2

Для каждой функции была выбрана медиана диапазона изменений, выраженных в эквиваленте полной занятости. Например, если диапазон составлял от 2,5 до 3,5, целевой показатель сокращения устанавливался на уровне 3.

Этап 3

Затем путем вычета из валовых целевых показателей сокращения числа сокращений, уже произведенных за период с 2020/21 года, были получены чистые целевые показатели сокращения.

Этап 4

Каждая структура отбирала штатные и внештатные должности, подлежащие упразднению, чтобы достичь определенных на этапах 2 и 3 целевых показателей как на уровне функций, так и на уровне структур.

Таблица 3
Применение модели кадрового обеспечения Базы материально-технического обеспечения Организации Объединенных Наций с разбивкой по функциям

Функция	Этапы 1 и 2	Этап 3	Этап 4
	Валовые целевые показатели сокращения	Сокращения, произведенные в период с 2020/21 года	Требуемое чистое сокращение
Управление — БСООН (Канцелярия директора и Центральная служба)	(4)	—	(4)
Материально-техническое обеспечение на местах	(18)	2	(16)
Предоставление услуг в области цифровых технологий	(24)	21	(3)
Общее изменение	(44)	23	(21)

Таблица 4
Применение модели кадрового обеспечения Регионального центра обслуживания с разбивкой по функциям

Функция	Этапы 1 и 2	Этап 3	Этап 4
	Валовые целевые показатели сокращения	Сокращения, произведенные в период с 2020/21 года	Требуемое чистое сокращение
Управление и безопасность — РЦОЭ (Канцелярия директора и Канцелярия заместителя директора, кроме уровня 2b)	5	—	5
Услуги в области полевого технологического обеспечения	(5) ^a	—	(5)
Общее изменение	—	—	—

^a Сокращения в рамках функции «услуги полевого технологического обеспечения» касаются 4 штатных должностей и 1 подрядчика.

23. Хотя Секретариат согласен с рекомендацией консультанта о том, чтобы часть расходов покрывалась специальными политическими миссиями благодаря ведению единого бюджета для БСООН, выполнение этой рекомендации будет отложено на будущие периоды с учетом продолжающихся значительных изменений, касающихся масштаба и охвата деятельности миротворческих и специальных политических миссий, и принимая во внимание опыт, который будет накоплен в ходе использования данной модели.

Добавление I

Рисунок I

Распределение вспомогательных работ по факторам, определяющим объем рабочей нагрузки, для всех функций Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций

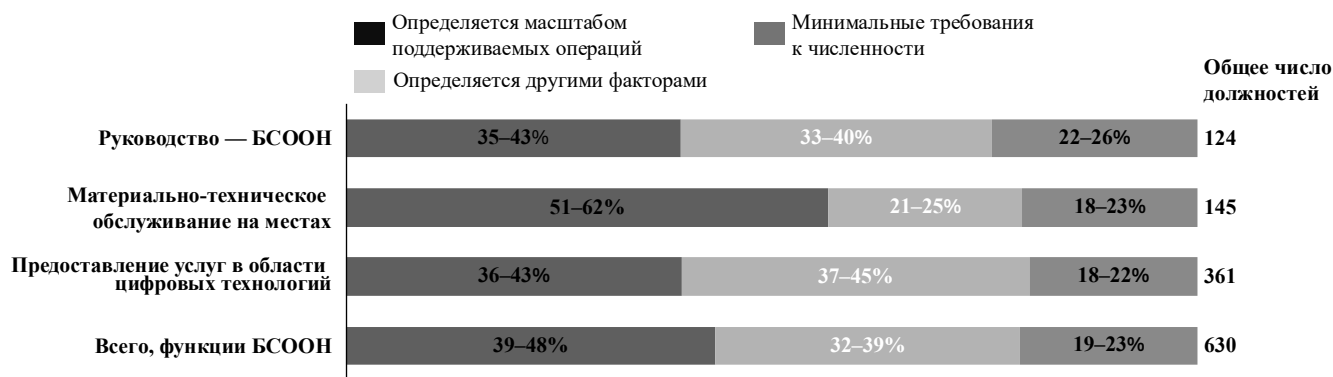


Рисунок II

Распределение вспомогательных работ по факторам, определяющим объем рабочей нагрузки, для проанализированных функций Регионального центра обслуживания



Добавление II

**Диапазон нормативных значений для всех вспомогательных функций
Базы материально-технического снабжения Организации
Объединенных Наций и Регионального центра обслуживания**

Таблица 1

Формулы расчета диапазона нормативных значений для изменения численности вспомогательного персонала как для миротворческих, так и для специальных политических миссий по всем вспомогательным функциям Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций

Функция	Эквиваленты полной занятости, связанные с под-держкой миротворческих и специальных политических миссий	Эквиваленты полной занятости, зависящие от масштабов деятельности миротворческих и специальных политических миссий	Основные факторы, определяющие масштаб	Зависимость вспомогательного персонала от основных факторов, определяющих масштаб	Эквиваленты полной занятости, зависящие от прочих факторов	Важнейшие прочие факторы, определяющие объем работы	Зависимость численности вспомогательного персонала от изменения объема работы, вызванного прочими факторами	Минимальные требования к численности (в эквиваленте полной занятости)	
Руководство — БСООН	84–102	33–40	Персонал БСООН (включая подразделения-арендаторы)	0,6–0,8 эквивалента полной занятости при каждом изменении численности на 10 человек	31–37	<ul style="list-style-type: none"> События, вызывающие резкое увеличение нагрузки (например, начальный этап или свертывание деятельности миссии) Сложность внутренних процессов Внутренние инициативы 	3,1–3,7 эквивалента полной занятости на каждые 10 процентов изменения объема работы	20–25	
Цель снабжения	Материально-техническое обеспечение на местах	106–129	60–73	Бюджеты миротворческих и специальных политических миссий (тематическая группа III + МООНСА + МООНСИ)	8,5–10,4 эквивалента полной занятости при каждом изменении бюджета на 1 млрд долл. США	24–29	<ul style="list-style-type: none"> События, приводящие к резкому увеличению нагрузки, что требует представления материально-технической поддержки Разработка новых продуктов и услуг 	2,4–2,9 эквивалента полной занятости на каждые 10 процентов изменения объема работы	22–27
	Предоставление услуг в области цифровых технологий	237–289	62–75	Бюджеты миротворческих и специальных политических миссий (тематическая группа III + МООНСА + МООНСИ)	8,8–10,7 эквивалента полной занятости при каждом изменении бюджета на 1 млрд долл. США	97–118	<ul style="list-style-type: none"> Разработка новых продуктов и услуг Количество размещенных приложений, предлагаемых продуктов геоинформационной системы, облачных ресурсов и иные параметры События, вызывающие резкое увеличение 	9,7–11,8 эквивалента полной занятости на каждые 10 процентов изменения объема работы	47–57
		32–39	Число миссий по поддержанию мира и специальных	1,2–1,5 эквивалента полной занятости при каждом изменении числа					

Функция	Эквиваленты полной занятости, связанные с подотчетными и специальными политическими миссиями	Эквиваленты полной занятости, зависящие от масштабов деятельности миротворческих и специальных политических миссий	Основные факторы, определяющие масштаб	Зависимость вспомогательного персонала от основных факторов, определяющих масштаб	Эквиваленты полной занятости, зависящие от прочих факторов	Важнейшие прочие факторы, определяющие объем работы	Зависимость численности вспомогательного персонала от изменения объема работы, вызванного прочими факторами	Минимальные требования к численности (в эквиваленте полной занятости)
			политических миссий (тематическая группа III + МООНСА + МООНСИ)	специальных политических миссий на 1 единицу		объема работы (например, начальный этап деятельности миссии или ее ликвидация) • Уровень спроса со стороны обслуживаемых структур		

Сокращения: МООНСА — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку.

Таблица 2

Формулы расчета диапазона нормативных значений для изменения численности вспомогательного персонала как для миротворческих, так и для специальных политических миссий по проанализированным вспомогательным функциям Регионального центра обслуживания

Функция	Эквиваленты полной занятости, связанные с подотчетными и специальными политическими миссиями	Эквиваленты полной занятости, зависящие от масштабов деятельности миротворческих и специальных политических миссий	Основные факторы, определяющие масштаб	Зависимость вспомогательного персонала от основных факторов, определяющих масштаб	Эквиваленты полной занятости, зависящие от прочих факторов	Важнейшие прочие факторы, определяющие объем работы	Зависимость численности вспомогательного персонала от изменения объема работы, вызванного прочими факторами	Минимальные требования к численности (в эквиваленте полной занятости)
Управление и безопасность — РЦОЭ	65–80	28–34	Персонал РЦОЭ (включая подразделения-арендаторы)	0,6–0,8 эквивалента полной занятости при каждом изменении численности на 10 человек	23–29	• Инициативы старших руководителей • События, вызывающие резкое увеличение объема работы (например, ликвидация миссии или изменения ситуации в области безопасности) • Наличие потенциала в миссиях	2,3–2,9 эквивалента полной занятости на каждые 10 процентов изменения объема работы	14–17
Услуги в области полевого технологического обеспечения	32–39	9–11	Бюджет для обслуживаемых африканских миротворческих и специальных политических миссий, а также Отделения	1,7–2,1 эквивалента полной занятости при каждом изменении бюджета на 1 млрд долл. США	5–6	• Сложность процессов • Уровень спроса со стороны обслуживаемых структур	0,5–0,6 эквивалента полной занятости на каждые 10 процентов изменения объема работы	10–12

Функция	Эквиваленты полной заня- тости, связан- ные с под- держкой ми- ротворческих и специальных политических миссий	Эквиваленты полной занято- сти, зависящие от масштабов деятельности миротворче- ских и специ- альных полити- ческих миссий	Основные фак- торы, определя- ющие масштаб	Зависимость вспомо- гательного пер- сонала от основных факторов, опреде- ляющих масштаб	Эквиваленты полной заня- тости, зави- сящие от про- чих факторов	Важнейшие прочие фак- торы, определяющие объем работы	Зависимость чис- ленности вспомо- гательного персо- нала от изменения объема работы, вызванного про- чими факторами	Минимальные требования к численности (в эквиваленте полной заня- тости)
			Организации Объединен- ных Наций при Афри- канском со- юзе	8–10	РЦОЭ (вклю- чая подразде- ления-арен- даторы)	0,2–0,2 эквива- лента полной занятости при каждом изме- нении числен- ности персо- нала на 10 че- ловек		