



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
2 February 2026
Russian
Original: English

Восьмидесятая сессия
Пункт 154 повестки дня
**Финансирование Миссии Организации Объединенных
Наций по делам временной администрации в Косово**

**Исполнение бюджета Миссии Организации
Объединенных Наций по делам временной
администрации в Косово на период с 1 июля 2024 года
по 30 июня 2025 года и бюджет Миссии 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 результаты	7
A. Мандат	7
B. Исполнение бюджета за 2024/25 год	7
C. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке миссии на 2026/27 год.	10
D. Сотрудничество с миссиями в регионе	15
E. Людские ресурсы	16
F. Предлагаемые кадровые изменения	18
G. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты	38
II. Финансовые ресурсы	41
A. Общая информация	41
B. Взносы, не учтенные в бюджете	42
C. Экономия средств за счет повышения эффективности	43
D. Свободный от обязательств остаток средств	44
E. Списание обязательств, относящихся к предыдущим периодам	44



F.	Прочие поступления и корректировки и ссудные операции	45
G.	Показатели доли вакантных должностей	46
H.	Программная деятельность	47
I.	Проекты с быстрой отдачей	48
III.	Анализ разницы	49
IV.	Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее	53
V.	Краткая информация о последующих мерах, принятых во исполнение решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 76/274 и 79/305 , в том числе просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей	55
A.	Генеральная Ассамблея	55
B.	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам	56
Приложение	57
Организационная структура	57
Карта	59

Резюме

В настоящем докладе представлена информация об исполнении бюджета и предлагаемом бюджете Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК) на периоды с 1 июля 2024 года по 30 июня 2025 года и с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года соответственно.

В 2024/25 году МООНК продолжала выполнять свой мандат, преследуя общую цель содействия безопасности, стабильности и уважению прав человека в Косово и регионе и обеспечивая условия для мирной и нормальной жизни для всех жителей Косово. МООНК содействовала укреплению мира, безопасности и стабильности в Косово путем: а) содействия выполнению соглашений, достигнутых между Белградом и Приштиной в рамках диалога, проводимого при посредничестве Европейского союза; б) дальнейшего содействия укреплению доверия между общинами; в) оказания поддержки в вопросах прав человека и верховенства права; г) выполнения своих функций по посредничеству и поддержке связей; и е) мониторинга развития событий и представления соответствующей информации.

В период 2026/27 годов МООНК будет опираться на свои достижения прошлых лет, продолжая уделять особое внимание своим стратегическим приоритетным областям, в том числе путем оказания добрых услуг, мониторинга, представления докладов и осуществления программной деятельности. Она будет содействовать достижению прогресса в деле нормализации отношений между Белградом и Приштиной; содействовать укреплению доверия между общинами; оказывать поддержку в вопросах прав человека и верховенства права; выполнять координационные и посреднические функции; и содействовать осуществлению повестки дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности и повестки дня по вопросу о молодежи и мире и безопасности.

Финансовые ресурсы

В 2024/25 году Миссия израсходовала 43,7 млн долл. США за отчетный период, что составляет 100 процентов от общего объема бюджетных средств, выделенных на ее финансирование, при этом в 2023/24 финансовом году ее расходы составили 40,6 млн долл. США, а показатель освоения бюджетных средств — 99,9 процента.

Образование свободного от обязательств остатка средств в размере 25 100 долл. США отражает чистые последствия: а) увеличения потребностей в ресурсах на гражданский персонал, обусловленного главным образом тем, что фактический показатель доли вакантных должностей оказался ниже, чем показатель, предусмотренный для международного персонала в утвержденном бюджете; и б) уменьшения потребностей в ресурсах для покрытия операционных расходов, обусловленного главным образом изменением приоритетов в распределении ресурсов для удовлетворения возросших потребностей в ресурсах на гражданский персонал.

Предлагаемый бюджет на 2026/27 год в размере 42,0 млн долл. США на 4,0 млн долл. США, или 8,6 процента, меньше по сравнению с объемом ассигнований в размере 46,0 млн долл. США, утвержденным на 2025/26 год.

Уменьшение потребностей в ресурсах на 2026/27 год обусловлено главным образом уменьшением потребностей в ресурсах на гражданский персонал в связи с предлагаемым чистым сокращением на 21 должность международного персонала и 28 должностей национального персонала и применением более высоких показателей доли вакантных должностей для национального персонала, что частично компенсируется более высокими ставками окладов для национального персонала.

(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	
			Свободный от обязательств остаток средств	В процентах			Сумма	В процентах
Военный и полицейский персонал	588,6	641,7	(53,1)	(9,0)	864,9	565,8	(299,1)	(34,6)
Гражданский персонал	34 478,0	35 809,3	(1 331,3)	(3,9)	36 682,0	32 626,3	(4 055,7)	(11,1)
Операционные расходы	8 618,1	7 208,6	1 409,5	16,4	8 432,0	8 830,3	398,3	4,7
Валовые потребности	43 684,7	43 659,6	25,1	0,1	45 978,9	42 022,4	(3 956,5)	(8,6)
Поступления по плану налогообложения персонала	4 305,8	4 732,1	(426,3)	(9,9)	4 887,8	4 534,7	(353,1)	(7,2)
Чистые потребности	39 378,9	38 927,5	451,4	1,1	41 091,1	37 487,7	(3 603,4)	(8,8)
Добровольные взносы в натуральной форме (учтенные в бюджете)	—	—	—	—	—	—	—	—
Общий объем потребностей	43 684,7	43 659,6	25,1	0,1	45 978,9	42 022,4	(3 956,5)	(8,6)

Людские ресурсы^a

В предлагаемом бюджете предусматриваются ассигнования на развертывание негражданского и гражданского персонала в следующем составе:

	Военные наблюдатели	Воинские контингенты	Полиция Организации Объединенных Наций	Сформированные полицейские подразделения	Международный персонал	Национальные сотрудники — специалисты	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Временные должностные лица	Добровольцы Организации Объединенных Наций ^b	Персонал, предоставляемый правительствами	Всего
Руководство и управление											
Утвержденный бюджет на 2024/25 год	—	—	—	—	22	5	5	—	5	—	37
Фактический показатель за 2024/25 год	—	—	—	—	21	5	5	—	4	—	35
Утвержденный бюджет на 2025/26 год	—	—	—	—	22	5	5	—	5	—	37
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год	—	—	—	—	22	6	8	—	7	—	43

	Военные наблюдатели	Воинские контингенты	Полиция Организации Объединенных Наций	Сформированные полицейские подразделения	Международный персонал	Национальные сотрудники — специалисты	Национальные сотрудники категории общего обслуживания	Временные должностные лица	Добровольцы Организации Объединенных Наций ^b	Персонал, предоставляемый правительствами	Всего
Компоненты											
Основная деятельность											
Утвержденный бюджет на 2024/25 год	8	–	10	–	54	16	56	–	13	–	157
Фактический показатель за 2024/25 год	8	–	9	–	49	16	52	–	12	–	146
Утвержденный бюджет на 2025/26 год	8	–	10	–	54	16	56	–	13	–	157
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год	8	–	10	–	43	16	49	–	11	–	137
Поддержка											
Утвержденный бюджет на 2024/25 год	–	–	–	–	37	12	125	–	6	–	180
Фактический показатель за 2024/25 год	–	–	–	–	31	11	112	–	6	–	160
Утвержденный бюджет на 2025/26 год	–	–	–	–	37	12	125	–	6	–	180
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год	–	–	–	–	25	11	104	–	8	–	148
Всего											
Утвержденный бюджет на 2024/25 год	8	–	10	–	113	33	186	–	24	–	374
Фактический показатель за 2024/25 год	8	–	9	–	101	32	169	–	22	–	341
Утвержденный бюджет на 2025/26 год	8	–	10	–	113	33	186	–	24	–	374
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год	8	–	10	–	90	33	161	–	26	–	328
Чистое изменение	–	–	–	–	(23)	–	(25)	–	2	–	(46)

^a Максимальная утвержденная/предлагаемая численность.

^b Включая международных добровольцев Организации Объединенных Наций.

Решения директивных органов

(В тыс. долл. США)

	2024/25 год			2025/26 год		
	Доклад	Дата	Сумма	Доклад	Дата	Сумма
Предлагаемый бюджет — Генеральный секретарь	A/78/721	19 января 2024 года	43 756,1	A/79/735	20 января 2025 года	46 045,3
Рекомендация — Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам	A/78/744/Add.7	8 апреля 2024 года	43 644,5	A/79/724/Add.4	1 апреля 2025 года	45 978,9
Ассигнования ^a — Генеральная Ассамблея	A/RES/78/302	28 июня 2024 года	43 684,7	A/RES/79/305	1 июля 2025 года	45 978,9
Ассигнования (чистые)			39 378,9			41 091,1

^a На всю указанную сумму государствам-членам были начислены взносы.

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

I. Мандат, достигнутые результаты и запланированные результаты

A. Мандат

1. Мандат МООНК был определен Советом Безопасности в его резолюции 1244 (1999). Совет Безопасности поручил Миссии обеспечить достижение общей цели, заключающейся в создании условий для мирной и нормальной жизни всего населения в Косово и в укреплении стабильности в западной части Балканского полуострова.

B. Исполнение бюджета за 2024/25 год

2. В отчетный период МООНК продолжала работать над достижением своей стратегической цели, которая заключается в укреплении и упрочении мира, безопасности и стабильности в Косово и в регионе. Ее работа включала содействие выполнению договоренностей, достигнутых между Белградом и Приштиной в рамках диалога, ведущегося при содействии Европейского союза, содействие укреплению доверия между общинами и обеспечению прав человека, оказание поддержки в области верховенства права и выполнение функций по координации и посредничеству. В ходе выполнения этих приоритетных задач Миссия обеспечивала учет гендерной и молодежной проблематики во всех аспектах своей работы в соответствии с резолюциями 1325 (2000) и 2250 (2015) Совета Безопасности и последующими резолюциями о женщинах и мире и безопасности и о молодежи и мире и безопасности соответственно. Кроме того, МООНК продолжала проводить политический анализ и представлять доклады.

3. В отчетный период в феврале 2025 года были проведены выборы в законодательные органы, после которых политические партии не смогли сформировать коалиционное правительство и Ассамблею Косово. Выборы прошли мирно и без серьезных инцидентов. Однако после этого после подтверждения результатов выборов в марте 2025 года Косово оказалось в затянувшемся институциональном тупике. Неоднократные попытки избрать Председателя Ассамблеи в рамках процесса формирования нового состава этого законодательного органа не увенчались успехом из-за сохраняющихся разногласий между политическими партиями и недостаточной поддержки выдвинутого кандидата. Эта тупиковая ситуация привела к задержке в формировании нового правительства и замедлила проведение ключевых реформ, в том числе ратификацию соглашений, необходимых Косово для получения финансовых средств в рамках Плана роста Европейского союза для Западных Балкан.

4. В 2024/25 году Миссия продолжала отслеживать свои результаты с помощью Комплексной системы планирования и оценки результативности в целях повышения эффективности своей деятельности. Кроме того, Миссия продолжала вносить вклад в осуществление стратегии Генерального секретаря «Действия в поддержку миротворчества плюс».

5. Из в общей сложности 59 осуществленных проектов 3 были осуществлены МООНК, а 56 — исключительно внешними партнерами-исполнителями. Что касается последних, то 4 из них были осуществлены группой Организации Объединенных Наций по Косово, а 52 — организациями гражданского общества и неправительственными организациями. В рамках этих проектов была оказана поддержка в стабилизации обстановки в общинах и охватывались следующие тематические области:

а) верховенство права: в этой области было реализовано семь проектов. Миссия продолжала обеспечивать доступ к правосудию в северной части Косово и языковые права посредством реализации двух проектов: один из них предусматривал направление трех письменных переводчиков и трех помощников юриста в суд первой инстанции Митровицы с целью сокращения количества нерассмотренных дел и содействия интеграции юристов из немажоритарных общин посредством организации учебных курсов; другой проект предусматривал привлечение двух специалистов по правовым вопросам и двух письменных переводчиков из немажоритарных общин в прокуратуру Митровицы для оказания поддержки в области письменного перевода. Третий проект способствовал обеспечению соблюдения законодательства о собственности в Косово посредством повышения осведомленности о правах собственности и процессах регистрации. В рамках четвертого проекта была оказана поддержка Ассоциации женщин в Косовской полицейской службе путем улучшения перспектив развития карьеры для женщин-полицейских и проведения обучения в целях наращивания потенциала по вопросам работы полиции с населением с учетом гендерных вопросов. Пятый проект был направлен на повышение осведомленности о борьбе с коррупцией путем организации региональной конференции. Шестой проект способствовал обеспечению доступа к правосудию для всех общин и укреплению прозрачности в системе правосудия путем предоставления бесплатных услуг по оказанию юридической помощи 316 жителям из всех общин в центрах юридической помощи в Приштине и Северной Митровице, финансируемых Миссией, а также путем оказания поддержки в мониторинге 238 судебных заседаний по гражданским и уголовным делам, проводившихся на сербском языке во всех судах Косово. Седьмой проект способствовал укреплению потенциала Косовского управления судебно-медицинской экспертизы в области оказания услуг правоохранительным органам путем предоставления ему рабочей станции для использования информационных технологий в области судебной экспертизы;

б) поощрение и защита прав человека: шесть проектов, осуществленных в этой области, также обеспечили поддержку в сфере верховенства права. Один проект был направлен на наращивание потенциала местных учреждений в области защиты прав людей с инвалидностью. Второй проект был направлен на повышение осведомленности общественности о нарушениях прав человека, а третий проект был ориентирован на поддержку Сети по вопросам гражданского общества и прав человека и студентов Приштинского университета путем открытия программы магистратуры по правам человека. Четвертый проект был направлен на укрепление потенциала организаций гражданского общества в области наблюдения за положением в области прав человека и представления соответствующей информации. Пятый проект способствовал эффективной и инклюзивной реализации стратегии правосудия переходного периода в Косово и предусматривал оказание содействия в предоставлении услуг жертвам сексуального насилия в связи с конфликтом и семьям пропавших без вести лиц. Шестой проект был направлен на укрепление потенциала центральных и местных органов власти в области поощрения и защиты языковых прав в соответствии с Законом об использовании языков, содействия интеграции и борьбы с дискриминацией в отношении немажоритарных общин на всей территории Косово;

с) стабилизация обстановки в общинах была обеспечена благодаря реализации 36 проектов, включая 23 проекта по укреплению доверия в общинах и 13 проектов по стабилизации обстановки в общинах, а именно:

і) укрепление доверия в общинах обеспечивалось в рамках 23 проектов: 2 проекта были направлены на поддержку межэтнического сотрудничества и примирения, межэтнического диалога и языковых прав, а также на противодействие языку ненависти; 2 проекта были посвящены правам,

инклюзии и благополучию людей с инвалидностью; 6 проектов были направлены на укрепление доверия в общинах и расширение прав и возможностей женщин; 1 проект был связан с экологическими знаниями; 2 проекта способствовали сотрудничеству между предпринимателями из разных общин; 4 проекта были ориентированы на поддержку межкультурного диалога; 2 проекта способствовали расширению прав и возможностей молодежи и укреплению сплоченности общин с помощью спорта; 2 проекта обеспечили укрепление потенциала и подготовку кадров на рабочем месте; 1 проект был посвящен роли средств массовой информации в укреплении социальной сплоченности; и 1 проект был направлен на поддержку учащихся школ, в которых обучаются люди из разных общин;

ii) 13 проектов по стабилизации обстановки в общинах также способствовали укреплению доверия между общинами. Из этих 13 проектов были реализованы 4 проекта в области стратегической коммуникации: 1 проект был направлен на содействие межобщинному взаимодействию посредством участия в «Международных днях джаза в Митровице» 2024 года; 1 проект был направлен на укрепление межэтнического сотрудничества путем изменения нарративов, порождающих конфликт, в средствах массовой информации и содействия межобщинному диалогу; 1 проект способствовал обучению журналистов из разных общин выявлению и освещению случаев, касающихся языка ненависти; и 1 проект способствовал укреплению профессионального потенциала молодых представителей косовских рома и ашкали в области журналистики, видеосъемки и подготовки видеоматериалов посредством обучения и участия в стажировках в основных средствах массовой информации. Из девяти других проектов один проект был направлен на оказание поддержки Центру «Барабар» в целях расширения прямых контактов и обмена между общинами в Косово и укрепления межобщинных сетей; два проекта были направлены на содействие межэтническому сотрудничеству путем поддержки женщин-предпринимателей и посредством художественных и культурных обменов; один проект способствовал поддержке межэтнического сотрудничества путем объединения организаций гражданского общества из разных общин для работы в области охраны окружающей среды; один проект способствовал поддержке культурных обменов между представителями молодежи из разных этнических групп; один проект предусматривал поддержку проведения мультимедийных кампаний и подготовку видеоматериалов об инициативах низового уровня по укреплению доверия, что позволило увеличить взаимопонимание и терпимость в отношениях между всеми общинами; один проект предусматривал организацию многоэтнических форумов, позволяющих открыто обсуждать проблемы, связанные с обстановкой в плане безопасности на севере Косово; и два проекта помогли решить проблему языка ненависти и расширить права и возможности членов общин косовских рома, ашкали и египтян посредством организации обучения и стажировок;

d) Повестка дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности осуществлялась в рамках восьми проектов. Один из проектов был направлен на содействие учету гендерных аспектов и расширение участия женщин в процессе нормализации отношений путем организации двух мероприятий с участием представителей гражданского общества, политических партий и местных учреждений в Белграде и Приштине. Два проекта способствовали решению проблемы гендерного насилия, в том числе один проект, который позволил повысить осведомленность общественности по этому вопросу путем содействия предотвращению и налаживанию взаимодействия с населением, и другой проект, который помог укрепить потенциал работников судебной системы и

специалистов в области права из этого региона в плане эффективного реагирования на случаи гендерного насилия. Еще два проекта были направлены на расширение прав и возможностей женщин и содействие гендерному равенству, в том числе один проект, в рамках которого в центре «Барабар» была организована выставка, посвященная лидерству женщин, и другой проект, в рамках которого была организована серия мероприятий, посвященных роли женщин в спорте, на руководящих должностях и в предпринимательстве. Еще один проект предусматривал профессиональную подготовку и психосоциальную поддержку женщин из немажоритарных маргинализированных общин, что способствовало проведению межэтнического диалога и расширению экономических прав и возможностей. В рамках другого проекта были укреплены возможности женщин и мужчин, которые могут стать кандидатами на выборах, в области преодоления связанных с выборами проблем, в том числе было углублено понимание мужчинами избирательных систем, учитывающих гендерные аспекты, и их роли в поддержке инклюзивного участия в политической жизни. В рамках другого проекта была создана и реализована программа наставничества для 27 студентов из различных общин в Приштинском университете. Эта программа способствовала профессиональному росту, развитию лидерских качеств и продвижению по службе и включала оказание поддержки в организации Международного дня открытых дверей «Женщины, мир и безопасность», в котором приняли участие представители женских организаций гражданского общества, центральных и местных государственных учреждений и международного сообщества;

е) Повестка дня по вопросу о молодежи и мире и безопасности осуществлялась в рамках двух проектов. Первый проект включал организацию в конце года мероприятия по оказанию поддержки детям, оставшимся без попечения родителей, из разных общин и предоставление им одежды, канцелярских товаров и книг. Второй проект предусматривал поддержку осуществления рамочной стратегии МООНК по вопросам молодежи и мира. Кроме того, он способствовал обеспечению безопасности путем организации ряда мероприятий, имевших значительный эффект, в том числе организации седьмой Ассамблеи молодежи Организации Объединенных Наций, на которую собрались более 130 представителей молодежи из различных общин, чтобы обсудить свою роль в содействии миру, инклюзивности и жизнестойкости; и содействию повышению ответственности на местах за реализацию повестки дня по вопросу о молодежи и мире и безопасности путем поддержки проведения пяти информационно-просветительских семинаров в муниципалитетах Липяни/Липлян, Пея/Печ, Призрен, Гилани/Гнилане и Северная Митровица. Помимо этого, этот проект позволил поддержать реализацию четырех мелкомасштабных инициатив, возглавляемых молодежью и направленных на развитие межобщинного сотрудничества.

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

6. В 2026/27 году МООНК будет опираться на свои достижения предыдущих лет в стратегически важных приоритетных областях, а именно: использование своих добрых услуг, мониторинга, подготовки и представления докладов и осуществления программной деятельности для содействия прогрессу в деле нормализации отношений между Белградом и Приштиной; содействие укреплению доверия между общинами; оказание поддержки в вопросах прав человека и верховенства права; выполнение координационных и посреднических функций; и содействие осуществлению повестки дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности и повестки дня по вопросу о молодежи и мире и безопасности.

7. Опираясь на инициативу Генерального секретаря «Действия в поддержку миротворчества плюс», МООНК будет продолжать уделять первоочередное внимание работе по поддержке процесса диалога, оказывать поддержку в области прав человека и верховенства права и осуществлять инициативы по укреплению доверия между общинами путем укрепления роли местных общественных деятелей, женщин, молодежи и других проводников перемен и их участия в работе местных структур управления.

8. Миссия будет работать над укреплением доверия между общинами, а также между общинами и учреждениями путем оказания поддержки учреждениям центрального и местного уровня, организациям гражданского общества и другим заинтересованным сторонам. Стратегический акцент будет сделан на конкретных инициативах, реализуемых на уровне общин и отражающих потребности всех общин, особенно немажоритарных общин. Миссия будет активно взаимодействовать с местными общественными деятелями, гражданским обществом, местными и центральными органами власти и другими соответствующими заинтересованными сторонами в целях укрепления социальной сплоченности, уделяя особое внимание инициативам на низовом уровне, которые реализуются при ведущей роли местного населения и способствуют сплочению общин, устранению недовольства и мирному сосуществованию.

9. Миссия будет постоянно оптимизировать свою программную деятельность на основе полученного опыта и одновременно с этим искать новые возможности для инноваций и отправные точки. Особое внимание будет уделяться совместным инициативам, представляющим общий интерес, по таким темам, как экономическое развитие посредством расширения прав и возможностей женщин, молодежи и немажоритарных общин; жилищные, земельные и имущественные права; защита культурного наследия; и поощрение развития искусства и культуры, в рамках которых существуют инклюзивные и нейтральные платформы для диалога, сотрудничества и формирования общих ценностей, позволяющих преодолевать разделение в обществе.

10. Миссия будет продолжать оказывать поддержку в деле поощрения и защиты прав человека и укрепления верховенства права. Она будет продолжать активно взаимодействовать с властями Косово, Управлением Омбудсмана и гражданским обществом в интересах обеспечения более строгого соблюдения международных и региональных стандартов в области прав человека, расширения гражданского пространства, повышения осведомленности путем осуществления просветительской деятельности по вопросам прав человека, а также продолжения сотрудничества с правозащитными механизмами. Кроме того, Миссия будет продолжать оказывать поддержку предпринимаемым при содействии Европейского союза усилиям по созданию единой судебной системы, уделяя все большее внимание обеспечению равного доступа к правосудию и соблюдению языковых прав всех общин в Косово. Миссия будет продолжать осуществлять мониторинг и анализ событий и процессов, связанных с обеспечением верховенства права, в том числе мониторинг и анализ возможного прогресса в деле реинтеграции косовских сербов в судебную систему в северной части Косово, и представлять соответствующую информацию. Она будет, в частности, организовывать регулярные выезды на места и консультативные совещания в прокуратурах, исправительных учреждениях и других правоохранительных органах, следить за деятельностью судебных и правоохранительных органов и изменениями в законодательстве и готовить тематические доклады, в том числе в связи с ежемесячными совещаниями Координационного комитета гражданского общества по вопросам верховенства права, созываемыми МООНК в северной части Косово.

11. МООНК будет продолжать выполнять возложенные на нее обязанности по заверению актов гражданского состояния и поддерживать контакты с Международной организацией уголовной полиции (Интерполом). При необходимости она будет содействовать участию представителей Косово в международных совещаниях, особенно в совещаниях, в которых система Организации Объединенных Наций выступает организатором или соорганизатором. Кроме того, она будет продолжать выполнять свои обязательства в части содействия установлению судьбы пропавших без вести лиц путем продолжения оказания поддержки Рабочей группы, занимающейся лицами, пропавшим без вести в связи с событиями в Косово, посредством поддержания контактов с Комиссией Косово по делам пропавших без вести лиц и Комиссией сербского правительства по пропавшим без вести лицам и организации встреч родственников таких лиц.

12. Доверие между косовскими общинами и между общинами и властями по-прежнему подрывает широко распространяемая, особенно через социальные сети, ложная информация и дезинформация. Для борьбы с ложной информацией и дезинформацией Миссия будет продолжать использовать свои инструменты и ресурсы в области стратегической коммуникации. Миссия будет продолжать сотрудничать в решении этой проблемы с гражданским обществом, профильными учреждениями и структурами Организации Объединенных Наций в интересах создания атмосферы, способствующей мирному сосуществованию общин и установлению прочного мира для всех жителей Косово. Кроме того, МООНК будет продолжать обеспечивать освещение своей деятельности посредством: а) творческой подачи информации в соответствии с приоритетами в области стратегической коммуникации, предусмотренными в рамках инициативы Генерального секретаря «Действия в поддержку миротворчества плюс», и глобальной коммуникационной стратегией Организации Объединенных Наций; и б) более широкого использования веб-сайта Миссии и других социальных сетей для распространения ориентированной на поиск решений и учитывающей интересы простых людей информации, пропагандирующей идеи общественного согласия.

13. При осуществлении предусмотренной мандатом деятельности МООНК будет обеспечивать постоянное сотрудничество с группой Организации Объединенных Наций по Косово на основе общих приоритетных задач и механизмов осуществления и в соответствии с принципом взаимодополняемости усилий между МООНК и группой Организации Объединенных Наций по Косово, предусмотренным комплексной стратегической рамочной программой сотрудничества между ними.

14. Основываясь на опыте, полученном в 2025/26 году, Миссия предлагает шесть проектов с быстрой отдачей на 2026/27 год на общую сумму в размере 300 000 долл. США. Как и в 2025/26 году, проекты будут мелкомасштабными и малозатратными, при этом они будут по-прежнему дополнять текущую программную деятельность Миссии.

Инициативы по поддержке Миссии

15. Компонент поддержки Миссии будет продолжать успешно обеспечивать эффективное и действенное предоставление логистических, административных и технических услуг, необходимых для выполнения ее мандата, путем осуществления соответствующих мероприятий, совершенствования вспомогательной деятельности и экономии средств за счет повышения эффективности.

16. МООНК по-прежнему будет стремиться к уменьшению своего воздействия на окружающую среду. Миссия продолжит поддерживать свой потенциал в области возобновляемых источников энергии с помощью установленной системы солнечных батарей в штаб-квартире Миссии в Приштине и ретрансляционных

станций в регионе. Кроме того, Миссия продолжит реализацию ряда экологических инициатив, направленных на сокращение своего воздействия на окружающую среду и углеродного следа, как это предусмотрено в плане действий по охране окружающей среды в масштабах всей Миссии и в ее программе по охране водных ресурсов и плане по обращению с отходами на 2025–2027 годы. В 2026/27 году Миссия будет продолжать использовать систему экологического менеджмента, сертифицированную по стандарту ISO 14001:2015, что будет способствовать повышению энергоэффективности, сокращению объема отходов и охране водных ресурсов.

17. С учетом сложной финансовой ситуации предлагаемый бюджет МООНК на 2026/27 год обеспечивает финансирование наиболее важных потребностей для поддержки выполнения мандата и создания условий для того, чтобы МООНК могла реагировать в ответ на изменение реальной оперативной обстановки. Результаты пересмотра штатов гражданского персонала привели к реорганизации и объединению функций, в результате чего был сформирован предлагаемый компонент гражданского персонала и было предложено значительное сокращение числа должностей. Для обеспечения охраны и безопасности своего гражданского и негражданского персонала МООНК регулярно пересматривает планы действий в чрезвычайных ситуациях, а также документы по управлению рисками в области безопасности и соответствующие директивные документы. Пересмотр этих документов проводится в соответствии с планом обеспечения безопасности и политикой Организации Объединенных Наций в области управления рисками применительно к Косово под надзором Группы по обеспечению безопасности Организации Объединенных Наций.

18. В соответствии с инициативой Генерального секретаря «ООН-80» предлагаемый бюджет составлен с учетом целенаправленных мер по повышению эффективности путем организационной оптимизации, упорядочения функций и более эффективного согласования ресурсов с приоритетными задачами. МООНК предлагает внести корректировки в штатное расписание, включая сокращение численности персонала путем увеличения показателя доли вакантных должностей для военных наблюдателей и сотрудников полиции Организации Объединенных Наций; и реорганизацию структуры штатного расписания, включая упразднение должностей согласно рекомендациям, вынесенным по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, как более подробно объясняется в разделе ниже. Эти корректировки отражают приоритетный характер оперативных потребностей и оптимизированное развертывание, что позволяет эффективно осуществлять предусмотренные мандатом мероприятия в условиях сокращения присутствия.

19. Вышеуказанные меры по повышению эффективности будут подкреплены упорядочением организационных структур, включая перераспределение обязанностей и упрощение рабочих процессов, укрепление координации между негражданским и гражданским компонентами и более широкое использование совместного обслуживания через Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда (РЦОЭ).

20. Хотя гибкость в реагировании на пиковые нагрузки может быть более ограниченной, Миссия будет продолжать применять определение приоритетности задач на основе оценки рисков и адаптивное планирование и усиливать управленческий надзор для снижения любых потенциальных рисков. Влияние принятых мер будет тщательно отслеживаться и при необходимости корректироваться для сохранения эффективного выполнения мандата.

Пересмотр штатов гражданского персонала

21. В 2025/26 году был проведен пересмотр штатов гражданского персонала МООНК в соответствии с резолюцией 76/274 Генеральной Ассамблеи. В рамках пересмотра была проведена оценка структур и функций с акцентом на оперативные приоритеты и были выявлены возможности для улучшения координации и упорядочения функций как внутри отдельных компонентов, так и между ними. Пересмотр был в значительной степени ориентирован на максимальное повышение эффективности, и поэтому в соответствующих рекомендациях содержались предложения по оптимизации использования существующего потенциала, в том числе путем укрепления интеграции и коммуникации, и по повышению результативности при сокращении присутствия.

22. В ходе пересмотра была также проведена оценка существующей структуры и штатного расписания в соответствии с руководящими принципами Департамента оперативной поддержки, касающимися структуры поддержки миссии для небольших миссий, и руководящими указаниями по бюджетным вопросам. Рекомендации включали в себя предложение о том, чтобы структура штатного расписания была более согласована со стратегическими целями и учитывала потенциал с целью укрепления поддержки Миссии, повышения интеграции между гражданскими компонентами и устранения основных оперативных пробелов. Была проведена всесторонняя оценка штатного расписания гражданского персонала по всем функциям с упором на потенциал, локализацию и должности, не связанные с конкретным местоположением. Были выявлены возможности для повышения эффективности, повышения квалификации и сокращения дублирования, при этом изучались возможности для совместного обслуживания и сотрудничества с группой Организации Объединенных Наций по Косово. Ключевые рекомендации включали оптимизацию структуры с большим количеством руководящих должностей, урегулирование вопроса о должностях, временно переданных из других подразделений, реорганизацию оказания поддержки Миссии, упорядочение функций, уточнение обязанностей и объединение дублирующих друг друга структур при одновременном обеспечении разделения функций.

23. В ходе пересмотра были выявлены возможности для повышения эффективности при составлении бюджета на 2026/27 год на основе ряда центральных реформ методов работы Миссии. Основной руководящий принцип такой реформы заключается в том, что централизация полномочий по сбору информации, проведению анализа и подготовке рекомендаций приведет к повышению эффективности благодаря значительной реорганизации, которая даст больший эффект. Объединение рабочих процессов, в результате которого все сотрудники получат более четкие рекомендации относительно их функций в рамках комплексного процесса сбора данных и проведения анализа, позволит улучшить разработку и осуществление программ. В совокупности эти реформы в свою очередь обеспечат более эффективное осуществление, особенно в области обеспечения прав немajorитарных общин, а также в области поиска решений по вопросам, способствующим прогрессу в диалоге между Приштиной и Белградом.

24. Предлагаемое объединение рабочих процессов предусматривает следующие реформы:

а) централизованное управление данными и информацией Канцелярией руководителя аппарата;

б) механизм сбора разведывательной информации в целях поддержания мира и улучшение обмена информацией между Канцелярией руководителя аппарата и Объединенным оперативным центром/Объединенным аналитическим центром миссии;

с) Группа по анализу рабочих процессов при Канцелярии руководителя Отдела поддержки миссии;

d) надзор за управлением программами со стороны Канцелярии заместителя Специального представителя Генерального секретаря.

25. Вышеуказанные реформы обеспечат комплексный цикл сбора данных, анализа и подготовки рекомендаций по разработке программ, а также укрепят согласованность и комплексный характер анализа воздействия в отделениях в Приштине, Митровице, Пее/Пече и Белграде. В этом контексте передача определенных функций из Регионального отделения в Митровице в Приштину укрепила бы интеграцию следующим образом:

a) интеграция результатов анализа, проведенного Региональным отделением в Митровице и Отделом по вопросам оказания поддержки общинам;

b) несмотря на продолжение уделения приоритетного внимания ситуации на севере, интеграция анализа и сотрудничества между Региональным отделением в Митровице и Секцией по правам человека позволила бы оценить воздействие политических событий на все общины, что обеспечило бы последовательность подходов, которые могли бы быть использованы для защиты прав незначительных общин;

с) интеграция скоординированного надзора за управлением всеми проектами и увеличение числа и масштабов проектов, осуществляемых Миссией в ключевых областях;

d) сотрудники, осуществляющие надзорные функции, будут заниматься разработкой и реализацией проектов, при этом реализация будет возложена на тех, кто находится ближе всего к обслуживаемым общинам;

e) укрепление анализа положения в области прав человека в рамках всей деятельности Миссии.

26. МООНК приветствовала рекомендации, вынесенные по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, и предлагает в настоящем докладе ряд изменений в штатном расписании. МООНК будет использовать результаты пересмотра штатов гражданского персонала для содействия в реорганизации своих структур, включая компонент поддержки Миссии, в соответствии с руководящими принципами, касающимися структуры поддержки миссии для небольших миссий. Реорганизация позволит сохранить эффективность и результативность деятельности Миссии путем устранения кадровых пробелов и недостатков и приведения вспомогательных функций в соответствие с меняющимися приоритетами и потребностями Миссии. Основное внимание уделяется оказанию необходимой поддержки в определении потребностей в ключевых кадровых ресурсах в области анализа и управления данными, инноваций и цифровых преобразований.

D. Сотрудничество с миссиями в регионе

27. В 2024/25 году Миссия продолжала укреплять свои партнерские отношения с ключевыми международными партнерами в этом районе, включая Силы для Косово (СДК), Миссию Европейского союза по вопросам законности и правопорядка в Косово (ЕВЛЕКС), Канцелярию Специального представителя Европейского союза, Организацию по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и Совет Европы. Кроме того, Миссия сотрудничала с группой Организации Объединенных Наций по Косово в рамках комплексной стратегической рамочной программы для Косово на период 2024–2026 годов, в том числе

посредством осуществления программной деятельности. Помимо этого, Миссия продолжала сотрудничество с Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в рамках осуществления совместного плана.

28. Кроме того, Миссия оказывала содействие работе Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, а также осуществляла партнерскую деятельность с этими организациями в соответствии с заключенными с ними меморандумами о взаимопонимании. Кроме того, Миссии оказывало поддержку Кувейтское объединенное бюро поддержки, которое направило двух сотрудников — одного сотрудника категории полевой службы и одного сотрудника категории общего обслуживания — для обработки платежных ведомостей национального персонала и военнослужащих и полицейских, набираемых на индивидуальной основе, что обеспечило эффективность и непрерывность административной деятельности.

29. В 2026/27 году МООНК будет продолжать региональное сотрудничество в том же формате, что и в 2024/25 году, за исключением сотрудничества с Кувейтским объединенным бюро поддержки. После закрытия Кувейтского объединенного бюро поддержки 30 июня 2026 года соответствующие услуги будут предоставлять РЦОЭ.

Е. Людские ресурсы¹

Руководство и управление

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Международный персонал	Национальный персонал	Итого	
Утвержденные должности на 2024/25 год	1	2	8	8	3	22	5	5	10	5	—	5	37
Фактическое число должностей в 2024/25 году	1	2	8	8	3	22	5	5	10	4	—	4	36
Утвержденные должности на 2025/26 год	1	2	8	8	3	22	5	5	10	5	—	5	37
Предлагаемые должности на 2026/27 год	1	2	7	10	2	22	6	8	14	7	—	7	43
Чистое изменение	—	—	(1)	2	(1)	—	1	3	4	2	—	2	6

Сметная сумма (гражданский персонал)

(В тыс. долл. США)

Утвержденный бюджет на 2025/26 год	5 672,3
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год	6 303,9

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

¹ Фактическое число штатных и внештатных должностей представляет собой округленное среднее значение.

Компонент 1 «Основная деятельность»

Категория													Всего																																																																																																
I. Военные наблюдатели																																																																																																													
Утвержденный бюджет на 2024/25 год													8																																																																																																
Фактический показатель за 2024/25 год													8																																																																																																
Утвержденный бюджет на 2025/26 год													8																																																																																																
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год													8																																																																																																
Чистое изменение													–																																																																																																
II. Полиция Организации Объединенных Наций																																																																																																													
Утвержденный бюджет на 2024/25 год													10																																																																																																
Фактический показатель за 2024/25 год													9																																																																																																
Утвержденный бюджет на 2025/26 год													10																																																																																																
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год													10																																																																																																
Чистое изменение													–																																																																																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="3" style="text-align: left;">III. Гражданский персонал</th> <th colspan="6" style="text-align: center;">Международный персонал</th> <th colspan="3" style="text-align: center;">Национальный персонал</th> <th colspan="3" style="text-align: center;">ДООН</th> <th rowspan="3" style="text-align: right;">Всего</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">ЗГС– ПГС</th> <th style="text-align: center;">Д-2– Д-1</th> <th style="text-align: center;">С-5– С-4</th> <th style="text-align: center;">С-3– С-2</th> <th style="text-align: center;">ПС</th> <th style="text-align: center;">Итого</th> <th style="text-align: center;">НСС</th> <th style="text-align: center;">НСОО</th> <th style="text-align: center;">Итого</th> <th style="text-align: center;">Междуна- родный персонал</th> <th style="text-align: center;">Нацио- нальный персонал</th> <th style="text-align: center;">Итого</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Утвержденные должности на 2024/25 год</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">22</td> <td style="text-align: center;">22</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">54</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">56</td> <td style="text-align: center;">72</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: right;">139</td> </tr> <tr> <td>Фактическое число должностей в 2024/25 году</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">19</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">48</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">52</td> <td style="text-align: center;">68</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: right;">128</td> </tr> <tr> <td>Утвержденные должности на 2025/26 год</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">22</td> <td style="text-align: center;">22</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">54</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">56</td> <td style="text-align: center;">72</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: right;">139</td> </tr> <tr> <td>Предлагаемые должности на 2026/27 год</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">43</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">49</td> <td style="text-align: center;">65</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: right;">119</td> </tr> <tr> <td>Чистое изменение</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">(2)</td> <td style="text-align: center;">(4)</td> <td style="text-align: center;">(1)</td> <td style="text-align: center;">(4)</td> <td style="text-align: center;">(11)</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">(7)</td> <td style="text-align: center;">(7)</td> <td style="text-align: center;">(2)</td> <td style="text-align: center;">–</td> <td style="text-align: center;">(2)</td> <td style="text-align: right;">(20)</td> </tr> </tbody> </table>														III. Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего	ЗГС– ПГС	Д-2– Д-1	С-5– С-4	С-3– С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Междуна- родный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	Утвержденные должности на 2024/25 год	–	5	22	22	5	54	16	56	72	13	–	13	139	Фактическое число должностей в 2024/25 году	–	4	19	20	5	48	16	52	68	12	–	12	128	Утвержденные должности на 2025/26 год	–	5	22	22	5	54	16	56	72	13	–	13	139	Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	3	18	21	1	43	16	49	65	11	–	11	119	Чистое изменение	–	(2)	(4)	(1)	(4)	(11)	–	(7)	(7)	(2)	–	(2)	(20)
III. Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего																																																																																																
	ЗГС– ПГС	Д-2– Д-1	С-5– С-4	С-3– С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Междуна- родный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого																																																																																																	
	Утвержденные должности на 2024/25 год	–	5	22	22	5	54	16	56	72	13	–		13	139																																																																																														
Фактическое число должностей в 2024/25 году	–	4	19	20	5	48	16	52	68	12	–	12	128																																																																																																
Утвержденные должности на 2025/26 год	–	5	22	22	5	54	16	56	72	13	–	13	139																																																																																																
Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	3	18	21	1	43	16	49	65	11	–	11	119																																																																																																
Чистое изменение	–	(2)	(4)	(1)	(4)	(11)	–	(7)	(7)	(2)	–	(2)	(20)																																																																																																
Всего (I–III)																																																																																																													
Утвержденный бюджет на 2024/25 год													157																																																																																																
Фактический показатель за 2024/25 год													145																																																																																																
Утвержденный бюджет на 2025/26 год													157																																																																																																
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год													137																																																																																																
Чистое изменение													(20)																																																																																																

Сметная сумма (гражданский персонал)

(В тыс. долл. США)

Утвержденный бюджет на 2025/26 год	16 268,4
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год	13 938,6

Компонент 2 «Поддержка»

IV. Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Итого	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Международный персонал	Национальный персонал	Итого		
Утвержденные должности на 2024/25 год	–	1	12	5	19	37	12	125	137	6	–	6	180	
Фактическое число должностей в 2024/25 году	–	1	10	5	16	32	11	112	123	6	–	6	161	
Утвержденные должности на 2025/26 год	–	1	12	5	19	37	12	125	137	6	–	6	180	
Предлагаемые должности на 2026/27 год	–	1	9	6	9	25	11	104	115	8	–	8	148	
Чистое изменение	–	–	(3)	1	(10)	(12)	(1)	(21)	(22)	2	–	2	(32)	

Сметная сумма (гражданский персонал)

(В тыс. долл. США)

Утвержденный бюджет на 2025/26 год	14 702,3
Предлагаемый бюджет на 2026/27 год	11 598,5

Г. Предлагаемые кадровые изменения

30. В ходе пересмотра штатов гражданского персонала были выявлены возможности для повышения эффективности деятельности путем оптимизации кадрового состава, как описано в пунктах 21–26 настоящего доклада. В связи с этим предлагается: а) упразднить 49 должностей, включая 21 должность международного персонала (две должности Д-1, две должности С-5, четыре должности С-4 и 13 должностей категории полевой службы), две должности национальных сотрудников — специалистов и 26 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания; б) учредить одну должность национального сотрудника — специалиста и две должности международных добровольцев Организации Объединенных Наций; в) преобразовать две должности категории полевой службы в одну должность национального сотрудника — специалиста и одну должность национального сотрудника категории общего обслуживания; г) передать 31 должность, включая 5 должностей международного персонала, 3 должности национальных сотрудников — специалистов, 22 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания и 1 должность добровольца Организации Объединенных Наций; и е) перепрофилировать 24 должности, включая 7 должностей международного персонала, 1 должность

национального сотрудника — специалиста, 13 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания и 3 должности добровольцев Организации Объединенных Наций. В таблице ниже представлена подробная информация о предлагаемых кадровых изменениях.

Руководство и управление

31. Предлагается, чтобы Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря усилила поддержку усилий по учету гендерной проблематики путем перераспределения имеющихся ресурсов миссии посредством следующих мер: а) перепрофилирование одной должности специалиста по гендерным вопросам (доброволец Организации Объединенных Наций) из Отдела по вопросам оказания поддержки общинам; и б) перевод одной должности помощника группы (национальный сотрудник категории общего обслуживания) из Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии для оказания поддержки советнику по гендерным вопросам (С-4) и младшему специалисту по управлению программами (С-2) в осуществлении программных мероприятий.

32. Как это было рекомендовано по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, предлагается создать в Канцелярии заместителя Специального представителя Генерального секретаря функцию управления программами, которая будет обеспечивать специализированное руководство, надзор, координацию разработки и осуществления, мониторинг и оценку. Предлагается, чтобы эта функция выполнялась в рамках одной должности специалиста по управлению программами (С-3), одной должности помощника специалиста по управлению программами (национальный сотрудник — специалист) и одной внештатной должности специалиста по управлению программами (доброволец Организации Объединенных Наций), что обеспечит оптимальное обеспечение ресурсами этой централизованной функции. Предлагается также упразднить одну должность старшего помощника по кадрам (категория полевой службы) в качестве меры повышения эффективности с целью оказания совместной административной поддержки Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря и Канцелярии заместителя Специального представителя Генерального секретаря.

33. Как это было рекомендовано по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, в целях повышения эффективности предлагается упразднить одну должность помощника группы (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Канцелярии руководителя аппарата, что позволит оптимизировать существующую структуру, упорядочить функции административной поддержки и повысить общую эффективность Миссии. Кроме того, для укрепления консолидации межфункциональных инициатив миссии, возглавляемых группой Объединенного оперативного центра/Объединенного аналитического центра миссии, и для обеспечения согласованности с существующими функциональными обязанностями и оперативными потребностями предлагается перевести одну должность помощника группы (национальный сотрудник категории общего обслуживания) из Канцелярии руководителя аппарата в Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр миссии.

34. Необходима реструктуризация Секции по правам человека для укрепления ее потенциала в области оказания дополнительной поддержки по различным вопросам в рамках присутствия Миссии, включая права собственности, права в отношении представленности и другие важнейшие вопросы в области прав человека. Для урегулирования статуса трех внутренних временно переданных должностей предлагается перевести в Секцию по правам человека три должности национальных сотрудников категории общего обслуживания, включая одну должность административного помощника из Отдела по вопросам верховенства

права, одну должность помощника по управлению программами из регионального отделения в Митровице и одну должность помощника группы из Отдела по вопросам оказания поддержки общинам. Предлагается также реклассифицировать в сторону понижения одну должность специалиста по правам человека уровня С-4 до уровня С-3, что позволит МООНК сосредоточить внимание на создании потенциала и омолодить персонал путем включения должностей более низких уровней.

Компонент 1 «Основная деятельность»

35. В соответствии с рекомендацией, вынесенной по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, предлагается, чтобы Отдел по политическим вопросам укрепил проведение политического анализа и представление информации внутренним и внешним структурам. Миссия определила внутренние ресурсы для удовлетворения этой потребности и предлагает перепрофилировать одну должность специалиста по правовым вопросам (С-3) в Отделе по правовым вопросам в должность специалиста по политическим вопросам в Отделе по политическим вопросам.

36. Роль Отдела по вопросам верховенства права менялась в результате укрепления потенциала учреждений Косово и частичного дублирования с мандатом ЕВЛЕКС. В ходе пересмотра штатов гражданского персонала было установлено, что Отдел по вопросам верховенства права имеет слишком много должностей высокого уровня. В связи с этим предлагается упразднить должности руководителя Отдела по вопросам верховенства права (Д-1), старшего специалиста по вопросам законности (С-5) и специалиста по вопросам законности (С-4) в целях сокращения раздутого штата должностей высокого уровня и омоложения кадров. Кроме того, в целях оптимального использования ресурсов и дополнительного повышения эффективности предлагается перевести должность административного помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) из Отдела по вопросам верховенства права в Секцию по правам человека.

37. Что касается Секции правосудия и исправительных учреждений, то рекомендации, вынесенные по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, заключаются в том, чтобы наименования должностей отражали фактические обязанности, которые включают в себя основные вопросы, связанные с верховенством права и управлением, а также исследования и анализ по правовым/судебным вопросам. Миссия предлагает перепрофилировать две должности специалиста по правовым вопросам (С-4) и одну должность помощника специалиста по правовым вопросам (национальный сотрудник — специалист) в две должности специалиста по вопросам законности (С-4) и одну должность помощника специалиста по вопросам законности (национальный сотрудник — специалист) соответственно в рамках Секции правосудия и исправительных учреждений. В целях повышения эффективности предлагается упразднить одну должность специалиста по пенитенциарным учреждениям (С-4) в Секции, поскольку эта должность остается вакантной уже несколько лет. Кроме того, предлагается перевести одну должность административного помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) из Канцелярии старшего полицейского советника для оказания административной поддержки.

38. В Канцелярии старшего полицейского советника предлагается упразднить одну должность административного помощника (категория полевой службы) и одну должность помощника по управлению программами (национальный сотрудник категории общего обслуживания). В ходе пересмотра штатов гражданского персонала было установлено, что функции, выполняемые в рамках обеих должностей, могут быть выполнены в рамках других должностей, что будет

способствовать упорядочению структуры и эффективному использованию ресурсов.

39. В соответствии с рекомендацией, вынесенной по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, в Отделе по правовым вопросам предлагается упразднить должность руководителя Отдела по правовым вопросам (Д-1). Это упразднение должности способствует более широкой структурной реорганизации, направленной на сокращение числа должностей старшего уровня в соответствии с руководящими указаниями по омоложению кадров, и при этом обеспечивает оптимизацию ресурсов и приведение организационной структуры Миссии в соответствие с меняющимися оперативными потребностями и приоритетами в области выполнения мандата. Кроме того, предлагается: а) упразднить одну должность специалиста по правовым вопросам (С-4) в целях упорядочения функций и обеспечения оптимального использования имеющихся ресурсов; и б) перепрофилировать одну должность специалиста по правовым вопросам (С-3) с передачей в Отдел по политическим вопросам для выполнения функций специалиста по политическим вопросам в целях приведения структуры в соответствие с приоритетными функциями Миссии с учетом уменьшения потребности в услугах Отдела по правовым вопросам. Кроме того, одна должность специалиста по правовым вопросам (С-3) будет перепрофилирована с передачей в Канцелярию заместителя Специального представителя Генерального секретаря для руководства новой функцией управления программной деятельностью.

40. В Отделении военной связи предлагается упразднить одну должность административного помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в качестве меры повышения эффективности для упорядочения административных функций в Отделении.

41. Бюро стратегических коммуникаций и связей с общественностью будет стремиться увеличить эффективность стратегических коммуникаций Миссии по вопросам, касающимся всей Миссии, и обеспечить учет конкретных потребностей всех общин. В связи с этим предлагается перепрофилировать одну должность специалиста по гражданским вопросам (С-3) с передачей из регионального отделения в Митровице в Бюро стратегических коммуникаций и связей с общественностью для выполнения функций специалиста по коммуникации, с тем чтобы точно отразить фактические функции этой должности. Кроме того, предлагается перепрофилировать одну должность помощника по коммуникации (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в должность помощника по анализу данных в Бюро, что поможет устранить существующий пробел в функциях анализа данных.

42. Отделение Организации Объединенных Наций в Белграде посредством вышеупомянутого пересмотра штатов гражданского персонала провело оценку своей структуры административного обеспечения и выявило избыточность и дублирование должностей категории полевой службы и должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. С учетом того, что функции одной должности специалиста по административным вопросам (категория полевой службы) и одной должности административного помощника (категория полевой службы) были признаны избыточными и могут выполняться сотрудниками, занимающими другие должности, предлагается упразднить эти должности в соответствии с мерами по повышению эффективности. Эта мера также будет способствовать формированию оптимальной и эффективной структуры отделения, обеспечивая при этом возможность предоставления необходимой поддержки со стороны сотрудников категории специалистов и сотрудников, набираемых на местной основе.

43. Отдел по вопросам оказания поддержки общинам после пересмотра штатов гражданского персонала выявил несколько возможностей для реорганизации с целью консолидации поддержки мероприятий на уровне общин во всех муниципалитетах и обеспечения оптимальной структуры Отдела для оказания поддержки всем общинам. Предлагается передать две должности специалиста по гражданским вопросам (одна должность С-4 и одна должность С-3) и одну должность младшего специалиста по гражданским вопросам (национальный сотрудник категории специалистов) из регионального отделения в Митровице для руководства Отделом по вопросам оказания поддержки общинам.

44. Специалист по гражданским вопросам (С-4) возглавит полевую группу в Пее/Пече и будет единственным представителем международного персонала в отделении в Пее/Пече, которое освещает события в 12 муниципалитетах на западе Косово путем проведения регулярных выездов на места. В результате предлагаемой передачи эта функция будет приведена в соответствие с потребностями в оказании поддержки данному географическому району и с ее нынешними функциональными обязанностями в рамках договоренности о временном прикомандировании сотрудника. Специалист по гражданским вопросам (С-3) будет координировать программную деятельность, связанную с поддержкой общин, в рамках всей Миссии и обеспечивать охват всех общин. В сферу компетенции младшего специалиста по гражданским вопросам (национальный сотрудник — специалист) будут входить обязательные механизмы, обеспечивающие защиту и поощрение прав неаждоритарных общин. С учетом приоритетов Миссии в области прав человека и всестороннего учета гендерной проблематики предлагается, чтобы Отдел по вопросам оказания поддержки общинам: а) передал одну должность помощника группы (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Секцию по правам человека; и б) перепрофилировал одну должность специалиста по гражданским вопросам (доброволец Организации Объединенных Наций) в должность специалиста по гендерным вопросам, подотчетного Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря, для оказания поддержки советнику по гендерным вопросам в выполнении основных функций по оказанию поддержки в усилиях по учету гендерной проблематики.

45. Как было рекомендовано по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, предлагается внести следующие изменения в штатное расписание регионального отделения в Митровице: а) передать две должности специалистов по гражданским вопросам (одна должность С-4 и одна должность С-3) и одну должность младшего специалиста по гражданским вопросам (национальный сотрудник — специалист) в Отдел по вопросам оказания поддержки общинам; б) передать одну должность помощника по управлению программами (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Отдел по правам человека; в) перепрофилировать одну должность специалиста по гражданским вопросам (С-3) в должность специалиста по коммуникации (С-3) в Бюро стратегических коммуникаций и связей с общественностью; д) перепрофилировать две должности специалистов по гражданским вопросам (одна должность С-4 и одна должность С-3) в две должности специалистов по политическим вопросам в региональном отделении в Митровице в ответ на меняющиеся оперативные потребности в этой области основной деятельности; е) передать две должности водителей легковых автомобилей (национальные сотрудники категории общего обслуживания) в Транспортную группу с сохранением места службы в Митровице; ф) преобразовать одну должность административного помощника категории полевой службы в должность национального сотрудника категории общего обслуживания в рамках укрепления местного потенциала; г) упразднить одну должность помощника по управлению программами (национальный сотрудник

категории общего обслуживания); и h) перепрофилировать одну должность специалиста по гражданским вопросам (доброволец Организации Объединенных Наций) в должность консультанта персонала в Митровице, подотчетного медицинской группе.

Компонент 2 «Поддержка»

Секция безопасности

46. В ходе пересмотра штатов гражданского персонала Секции безопасности было установлено, что в связи со стабильной обстановкой в плане безопасности восемь должностей больше не нужны, и поэтому предлагается их упразднить. Для приведения порядка подчинения в соответствии с уровнем ответственности по выполнению должностных обязанностей в Секции предлагается переклассифицировать одну должность главного специалиста по безопасности (С-3) в должность младшего специалиста по безопасности (С-2). Кроме того, в координации с Департаментом по вопросам охраны и безопасности, с тем чтобы обеспечить последовательное применение стандартной терминологии в МООНК в соответствии с терминологией в других миссиях по поддержанию мира, предлагается перепрофилировать три должности административных помощников (национальные сотрудники категории общего обслуживания) (две в Приштине и одна в Митровице) в должности помощников по безопасности на местах в тех же пунктах базирования, с тем чтобы привести названия должностей в соответствие с фактически выполняемыми функциями.

Отдел поддержки миссии

47. По итогам пересмотра штатов гражданского персонала предлагается реорганизовать и изменить Отдел поддержки миссии для обеспечения более эффективной и укрепленной структуры. Эти меры включают переход к структуре, состоящей из двух компонентов, в соответствии с руководящими указаниями Департамента оперативной поддержки о структуре поддержки миссии для небольших миссий, перераспределении должностей в целях укрепления подразделений и переводе технических функций из разных мест в соответствующие технические секции/подразделения. Географическое расположение должностей в Митровице и Белграде останется прежним; вместе с тем порядок подчинения должностей, предусматривающих оказание технических услуг, обеспечит единый подход к надзору и подотчетности и позволит сохранить последовательность структуры по сравнению со структурами других миротворческих миссий.

48. Как это было рекомендовано по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, предлагается внести следующие изменения в штатное расписание Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии: а) передать одну должность помощника инженера-механика в Митровице (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в подчинение Группе эксплуатации зданий и помещений; б) передать две должности водителей легковых автомобилей в Белграде (национальные сотрудники категории общего обслуживания) в подчинение Транспортной группе; в) перепрофилировать одну должность технического помощника по телекоммуникациям в Белграде (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в должность помощника по анализу данных с передачей в Секцию полевого технологического обеспечения, с тем чтобы отразить фактические функции, выполняемые в рамках этой должности; г) перепрофилировать одну должность специалиста по информационным системам в Митровице (доброволец Организации Объединенных Наций) в должность медсестры в Митровице (доброволец Организации Объединенных Наций) с передачей в медицинскую группу с сохранением места службы в Митровице; и е) передать

одну должность помощника группы (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Канцелярию Специального представителя Генерального секретаря.

49. В соответствии с рекомендацией, вынесенной по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, предлагается создание группы по вопросам ревизии, управления рисками и проверки соответствия требованиям в отношении рисков. В состав этого объединенного отдельного подразделения в рамках Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии войдет существующая Ячейка по выполнению рекомендаций ревизоров, к которой будут добавлены подразделение по охране труда и технике безопасности, Ячейка по экологическим вопросам и Группа по анализу рабочих процессов. Такая структура обеспечила бы выполнение Миссией обязательств в отношении подотчетности и стратегического надзора и уменьшила бы число подчиненных, непосредственно подотчетных начальнику Отдела поддержки миссии. Для создания этой группы предлагается передать: а) одну должность младшего специалиста по экологическим вопросам (национальный сотрудник — специалист) из Ячейки по экологическим вопросам; б) одну должность младшего специалиста по управлению имуществом (С-2) и одну должность специалиста по обеспечению качества/анализу рабочих процессов (доброволец Организации Объединенных Наций) из Ячейки по вопросам эффективности цепи снабжения для предоставления обзора анализа данных и показателей по всем вспомогательным функциям Миссии; с) одну должность помощника по материально-техническому обеспечению (национальный сотрудник категории общего обслуживания) из Центра поддержки миссии для выполнения функций по охране труда и технике безопасности и оказания межсекторальной поддержки подразделению.

Компонент операций и управления ресурсами

50. В соответствии с рекомендацией, вынесенной по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, Секция людских ресурсов сосредоточит свое внимание на консультативных функциях, что обеспечит постоянную поддержку процесса принятия оперативных и управленческих решений в рамках Миссии. В целях повышения эффективности и в соответствии с более широким процессом объединения административных функций в рамках всего Секретариата предлагается передать в ведение РЦОЭ функции, которые связаны с операциями в области управления людскими ресурсами и не зависят от местонахождения. Миссия определила пять должностей для упразднения с целью сокращения численности персонала МООНК и передачи функций в РЦОЭ, что позволит повысить эффективность и результативность. В целях обеспечения укрепления потенциала и использования большего числа кадровых ресурсов на местах предлагается преобразовать одну должность помощника по людским ресурсам (категория полевой службы) в должность помощника специалиста по людским ресурсам (национальный сотрудник — специалист).

51. Кроме того, предлагается, чтобы Бюджетно-финансовая секция передала свои функции по финансовым операциям, не связанные с конкретным местом, в РЦОЭ и упразднила пять должностей, включая две должности, которые были включены в состав Кувейтского объединенного бюро поддержки (см. п. 29 выше).

52. Предлагается упразднить четыре должности в Секции полевого технологического обеспечения. Кроме того, должность технического помощника по телекоммуникациям в Белграде (национальный сотрудник категории общего обслуживания) будет передана в подчинение в Секцию полевого технологического обеспечения, а сама должность будет перепрофилирована в должность

помощника по анализу данных в Белграде (национальный сотрудник категории общего обслуживания). Помимо этого, должность административного помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) будет перепрофилирована в должность помощника по информационным системам (национальный сотрудник категории общего обслуживания), с тем чтобы отразить фактические функции по поддержке проектов содействия преобразованиям в области информационно-коммуникационных технологий.

53. Предлагается упразднить Центр поддержки миссии в результате реорганизации Отдела поддержки миссии; будет осуществлена передача двух должностей: специалиста по материально-техническому обеспечению (категория полевой службы) и помощника по материально-техническому обеспечению (национальный сотрудник категории общего обслуживания).

54. Группа закупок (пять должностей) будет переведена в компонент операций и управления ресурсами, чтобы снизить риски, связанные с закупками и обусловленные слиянием компонента управления цепью снабжения и компонента управления оказанием услуг, и обеспечить отделение подразделений, управляющих средствами в сфере предоставления услуг, от подразделений, выполняющих функции по закупкам, с целью предотвращения конфликта интересов и усиления внутреннего контроля.

Компонент управления цепью снабжения и оказания услуг

55. Предлагается объединить компонент управления цепью снабжения и компонент управления оказанием услуг в один компонент в соответствии с рекомендацией, вынесенной по итогам пересмотра штатов гражданского персонала, и руководящими принципами, касающимися структуры поддержки миссии для небольших миссий. Начальник компонента управления цепью снабжения (С-5) возьмет на себя руководство объединенным компонентом с целью оптимизации существующих ресурсов и повышения общей эффективности, а должность начальника компонента управления оказанием услуг (С-5) будет упразднена в целях оптимизации структуры путем уменьшения избыточного числа руководящих должностей в Отделе поддержки миссии.

56. В ходе пересмотра штатов гражданского персонала была выявлена необходимость в следующих корректировках в медицинской группе: а) реклассификация должности главного медицинского специалиста (С-4) в должность медицинского специалиста (С-3) для обеспечения эффективного использования ресурсов при сохранении эффективности медицинского надзора и медицинских услуг в рамках Миссии; б) перепрофилирование должности медсестры в Митровице (доброволец Организации Объединенных Наций) из Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии для удовлетворения острой потребности в поддержке медицинской группы в оказании медицинских услуг в области сестринского дела, включая осуществление инъекций, внутривенное введение лекарств, дезинфекцию и стерилизацию медицинского оборудования, сортировку пациентов, сопровождение пациентов и предоставление других услуг ухода за больными в Митровице; в) перепрофилирование должности специалиста по гражданским вопросам (доброволец Организации Объединенных Наций) из регионального отделения в Митровице в должность консультанта персонала в Митровице (доброволец Организации Объединенных Наций) с передачей в Медицинскую группу с местом службы в Митровице; и d) создание внештатной должности консультанта персонала (доброволец Организации Объединенных Наций) в Медицинской группе в Приштине, при этом должность консультанта персонала (С-4) и Канцелярия консультанта персонала будут упразднены.

57. Приведенные ниже предлагаемые кадровые изменения в Транспортной группе направлены на повышение эффективности путем объединения различных функций: а) упразднение двух должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, поскольку их функции больше не нужны в связи с общим уменьшением рабочей нагрузки Группы; б) передача двух должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, базирующихся в Белграде, и двух должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, базирующихся в Митровице, в Транспортную группу с сохранением их географического местоположения; и с) передача одной должности национального сотрудника категории общего обслуживания в новую объединенную Группу материально-технического обеспечения.

58. Предлагается укрепить Группу эксплуатации зданий и помещений путем: а) перепрофилирования одной должности административного помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в должность помощника по эксплуатации помещений, с тем чтобы привести название должности в соответствие с фактической ролью и задачами, выполняемыми в рамках этой должности; и б) передачи одной должности помощника инженера-механика в Митровице (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Группу эксплуатации зданий и помещений для обеспечения наличия необходимых технических навыков в целях оказания поддержки региональному отделению в Митровице.

59. В рамках усилий по реорганизации и объединению функций в Отделе поддержки миссии и с целью отражения фактических функций, выполняемых подразделением, Ячейка по вопросам эффективности цепи снабжения будет переименована в Группу управления имуществом со следующими кадровыми изменениями: а) упразднение двух должностей для сокращения избыточности; б) передача одной штатной должности и одной внештатной должности в новую Группу по вопросам ревизии, управления рисками и проверки соответствия требованиям в отношении рисков.

60. После объединения компонента управления цепью снабжения и компонента управления оказанием услуг предлагается осуществить слияние, объединение или упразднение нескольких небольших групп и ячеек, а именно: объединить Группу централизованного складского обслуживания, Группу управления закупочной деятельностью и Группу по управлению перевозками в одну Группу материально-технического обеспечения, которая будет выполнять весь спектр функций материально-технического обеспечения с учетом относительно небольших потребностей МООНК в материально-техническом обеспечении. Группу материально-технического обеспечения будет входить в состав объединенного компонента управления цепью снабжения и оказания услуг и возглавляться специалистом по материально-техническому обеспечению (категория полевой службы), переведенным из Центра поддержки миссии. Остальные 13 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания будут переданы из Группы управления закупочной деятельностью (пять должностей), Группы централизованного складского обслуживания (семь должностей) и Транспортной группы (одна должность). Остальные пять должностей в Группе централизованного складского обслуживания и одна остающаяся вакантной в течение долгого времени должность в Группе управления закупочной деятельностью подлежат упразднению. Предлагается упразднить должность помощника по управлению перевозками (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Группе по управлению перевозками; оставшиеся функции будут выполняться новой Группой материально-технического обеспечения.

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
Руководство и управление						
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря						
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник группы	Передаваемые должности	Из Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии
Внештатная должность	Доброволец Организации Объединенных Наций	1	ДООН (международный)	Специалист по гендерным вопросам	Перепрофилируемые должности	Из Отдела по вопросам оказания поддержки общинам
Чистое изменение		2				
Канцелярия заместителя Специального представителя Генерального секретаря						
Штатные должности	Национальный персонал	1	С-3	Специалист по управлению программами	Перепрофилируемые должности	Из Отдела по правовым вопросам
	Национальный персонал	1	НСС	Помощник специалиста по управлению программами	Создаваемые должности	
	Международный персонал	(1)	ПС	Старший помощник по кадрам	Упраздняемые должности	
Внештатная должность	Доброволец Организации Объединенных Наций	1	ДООН (международный)	Специалист по управлению программами	Создаваемые должности	
Чистое изменение		2				
Канцелярия руководителя аппарата						
Штатные должности	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник группы	Упраздняемые должности	В Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр миссии
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник группы	Передаваемые должности	
Чистое изменение		(2)				
Секция по правам человека						
Штатные должности	Международный персонал	(1)	С-4	Специалист по правам человека	Реклассифицируемые должности	До уровня С-3
	Международный персонал	1	С-3	Специалист по правам человека	Реклассифицируемые должности	С уровня С-4
	Национальный персонал	1	НСОО	Административный помощник	Передаваемые должности	Из Отдела по вопросам верховенства права
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по управлению программами	Передаваемые должности	Из регионального отделения в Митровице

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник группы	Передаваемые должности	Из Отдела по вопросам оказания поддержки общинам
Чистое изменение		3				
Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр миссии						
Штатная должность	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник группы	Передаваемые должности	Из Канцелярии руководителя аппарата
Чистое изменение		1				
Итого, руководство и управление		6				
Компонент 1 «Основная деятельность»						
Отдел по политическим вопросам						
Штатная должность	Международный персонал	1	С-3	Специалист по политическим вопросам	Перепрофилируемые должности	Из Отдела по правовым вопросам
Чистое изменение		1				
Отдел по вопросам верховенства права						
Штатные должности	Международный персонал	(1)	Д-1	Руководитель Отдела по вопросам верховенства права	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	С-5	Старший специалист по вопросам законности	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	С-4	Специалист по вопросам законности	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Административный помощник	Передаваемые должности	В Секцию по правам человека
Чистое изменение		(4)				
Секция правосудия и исправительных учреждений						
Штатные должности	Международный персонал	(1)	С-4	Специалист по пенитенциарным учреждениям	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(2)	С-4	Специалист по правовым вопросам	Перепрофилируемые должности	В специалиста по вопросам законности
	Международный персонал	2	С-4	Специалист по вопросам законности	Перепрофилируемые должности	Из должности специалиста по правовым вопросам
	Национальный персонал	(1)	НСС	Помощник специалиста по правовым вопросам	Перепрофилируемые должности	В должность помощника специалиста по вопросам законности
	Национальный персонал	1	НСС	Помощник специалиста по вопросам законности	Перепрофилируемые должности	Из должности помощника специалиста по правовым вопросам

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
	Национальный персонал	1	НСОО	Административный помощник	Передаваемые должности	Из Канцелярии старшего полицейского советника
Чистое изменение		-				
Канцелярия старшего полицейского советника						
Штатные должности	Международный персонал	(1)	ПС	Административный помощник	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по управлению программами	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Административный помощник	Передаваемые должности	В Секцию правосудия и исполнительных учреждений
Чистое изменение		(3)				
Отдел по правовым вопросам						
Штатные должности	Международный персонал	(1)	Д-1	Руководитель Отдела по правовым вопросам	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	С-4	Специалист по правовым вопросам	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	С-3	Специалист по правовым вопросам	Перепрофилируемые должности	В должность главного специалиста по политическим вопросам в Отделе по политическим вопросам
	Международный персонал	(1)	С-3	Специалист по правовым вопросам	Перепрофилируемые должности	В должность специалиста по управлению программами в Канцелярии заместителя Специального представителя Генерального секретаря
Чистое изменение		(4)				
Отделение военной связи						
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Административный помощник	Упраздняемые должности	
Чистое изменение		(1)				
Бюро стратегических коммуникаций и связей с общественностью						
Штатные должности	Международный персонал	1	С-3	Специалист по коммуникации	Перепрофилируемые должности	Из регионального отделения в Митровице
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по анализу данных	Перепрофилируемые должности	Из должности помощника по коммуникации
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по коммуникации	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по анализу данных
Чистое изменение		1				

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
Отделение Организации Объединенных Наций в Белграде						
Штатные должности	Международ- ный персонал	(1)	ПС	Административный со- трудник	Упраздняемые должности	
	Международ- ный персонал	(1)	ПС	Административный помощник	Упраздняемые должности	
Чистое изменение		(2)				
Отдел по вопросам оказания поддержки общинам (ранее Отдел по вопросам оказания поддержки и содействия общинам)						
Штатные должности	Международ- ный персонал	1	C-4	Специалист по граж- данским вопросам	Передаваемые должности	Из регионального отделения в Митровице
	Международ- ный персонал	1	C-3	Специалист по граж- данским вопросам	Передаваемые должности	Из регионального отделения в Митровице
	Национальный персонал	1	НСС	Младший специалист по гражданским вопро- сам	Передаваемые должности	Из регионального отделения в Митровице
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник группы	Передаваемые должности	В Секцию по правам чело- века
Внештатная должность	Доброволец Организации Объединенных Наций	(1)	ДООН (междуна- родный)	Специалист по граж- данским вопросам	Перепрофили- руемые долж- ности	В должность советника по гендерным вопросам в Кан- целярии Специального представителя Генерального секретаря
Чистое изменение		1				
Региональное отделение в Митровице						
Штатные должности	Международ- ный персонал	(1)	C-4	Специалист по граж- данским вопросам	Передаваемые должности	В Отдел по вопросам оказа- ния поддержки общинам
	Международ- ный персонал	(1)	C-4	Специалист по граж- данским вопросам	Перепрофили- руемые долж- ности	В должность специалиста по политическим вопросам
	Международ- ный персонал	1	C-4	Специалист по полити- ческим вопросам	Перепрофили- руемые долж- ности	Из должности специалиста по гражданским вопросам
	Международ- ный персонал	(1)	C-3	Специалист по граж- данским вопросам	Перепрофили- руемые долж- ности	В должность специалиста по коммуникации в Бюро стратегических коммуника- ций и связей с обществен- ностью
	Международ- ный персонал	(1)	C-3	Специалист по граж- данским вопросам	Передаваемые должности	В Отдел по вопросам оказа- ния поддержки общинам
	Международ- ный персонал	(1)	C-3	Специалист по граж- данским вопросам	Перепрофили- руемые долж- ности	В должность специалиста по политическим вопросам
	Международ- ный персонал	1	C-3	Специалист по полити- ческим вопросам	Перепрофили- руемые долж- ности	Из должности специалиста по гражданским вопросам
	Национальный персонал	(1)	НСС	Младший специалист по гражданским вопро- сам	Передаваемые должности	В Отдел по вопросам оказа- ния поддержки общинам

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
	Национальный персонал	(2)	НСОО	Водитель легковых автомобилей	Передаваемые должности	В Транспортную группу
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по управлению программами	Передаваемые должности	В Секцию по правам человека
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по управлению программами	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	ПС	Административный помощник	Преобразуемые должности	В должность национального сотрудника категории общего обслуживания
	Национальный персонал	1	НСОО	Административный помощник	Преобразуемые должности	Из должности категории полевой службы
Внештатная должность	Доброволец Организации Объединенных Наций	(1)	ДООН (международный)	Специалист по гражданским вопросам	Перепрофилируемые должности	В должность консультанта персонала в Медицинской группе, Митровица
Чистое изменение		(9)				
Итого, компонент 1 «Основная деятельность»		(20)				

Компонент 2 «Поддержка»**Секция безопасности**

Штатные должности	Международный персонал	(2)	ПС	Специалист по безопасности, Приштина, Митровица	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по анализу информации в области безопасности	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСС	Помощник специалиста по безопасности	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по анализу информации по вопросам безопасности	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(2)	НСОО	Помощник по безопасности на местах, Митровица	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по вопросам личной охраны	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	С-3	Главный специалист по безопасности	Реклассифицируемые должности	В должность младшего специалиста по безопасности уровня С-2
	Международный персонал	1	С-2	Младший специалист по безопасности	Реклассифицируемые должности	Из должности главного специалиста по безопасности уровня С-3
	Национальный персонал	(3)	НСОО	Административный помощник	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по безопасности на местах

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
	Национальный персонал	3	НСОО	Помощник по безопасности на местах	Перепрофилируемые должности	Из должности административного помощника
Чистое изменение		(8)				
Канцелярия начальника Отдела поддержки миссии						
Штатные должности	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник группы	Передаваемые должности	В Канцелярию Специального представителя Генерального секретаря
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник инженера-механика, Митровица	Передаваемые должности	В Группу эксплуатации зданий и помещений
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Технический помощник по телекоммуникациям, Белград	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по анализу данных в Секции полевого технологического обеспечения
	Национальный персонал	(2)	НСОО	Водитель легковых автомобилей, Белград	Передаваемые должности	В Транспортную группу
Внештатная должность	Доброволец Организации Объединенных Наций	(1)	ДООН (международный)	Специалист по информационным системам, Митровица	Перепрофилируемые должности	В должность медсестры в Медицинской группе
Чистое изменение		(6)				
Ячейка по экологическим вопросам						
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСС	Младший специалист по экологическим вопросам	Передаваемые должности	В Группу по вопросам ревизии, управления рисками и проверки соответствия требованиям в отношении рисков
Чистое изменение		(1)				
Группа по вопросам ревизии, управления рисками и проверки соответствия требованиям в отношении рисков						
Штатные должности	Международный персонал	1	С-2	Младший специалист по управлению имуществом	Передаваемые должности	Из ячейки по вопросам эффективности цепи снабжения
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по материально-техническому обеспечению	Передаваемые должности	Из Центра поддержки миссии
	Национальный персонал	1	НСС	Младший специалист по экологическим вопросам	Передаваемые должности	Из ячейки по экологическим вопросам
Внештатная должность	Доброволец Организации Объединенных Наций	1	ДООН (международный)	Специалист по обеспечению качества/анализу рабочих процессов	Передаваемые должности	Из ячейки по вопросам эффективности цепи снабжения
Чистое изменение		4				

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
Компонент операций и управления ресурсами						
Секция закупок (передача из компонента управления цепью снабжения)						
Штатная должность	Международ- ный персонал	1	C-4	Специалист по закуп- кам	Передаваемые должности	Из компонента управления цепью снабжения
Штатные должности	Национальный персонал	1	НСС	Младший специалист по закупкам	Передаваемые должности	Из компонента управления цепью снабжения
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по закуп- кам	Передаваемые должности	Из компонента управления цепью снабжения
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по закуп- кам	Передаваемые должности	Из компонента управления цепью снабжения
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по закуп- кам	Передаваемые должности	Из компонента управления цепью снабжения

**Чистое
изменение**

5

Секция людских ресурсов

Штатные должности	Международ- ный персонал	(1)	ПС	Помощник по людским ресурсам	Преобразуемые должности	В должность помощника специалиста по людским ре- сурсам категории нацио- нального сотрудника — спе- циалиста
	Национальный персонал	1	НСС	Помощник специали- ста по людским ресур- сам	Преобразуемые должности	Из должности помощника по людским ресурсам кате- гории полевой службы
	Международ- ный персонал	(1)	ПС	Помощник по оформ- лению поездок	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг в РЦОЭ
	Национальный персонал	(2)	НСОО	Помощник по людским ресурсам	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг в РЦОЭ
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник группы	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг в РЦОЭ
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по почто- вой корреспонденции	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг в РЦОЭ

**Чистое
изменение**

(5)

Бюджетно-финансовая секция

Штатные должности	Международ- ный персонал	(1)	ПС	Специалист по финан- совым вопросам	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг из Кувейтского объединенного бюро поддержки в РЦОЭ
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Финансовый помощ- ник	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг из Кувейтского объединенного бюро поддержки в РЦОЭ
	Национальный персонал	(1)	НСС	Помощник специали- ста по бюджетно-фи- нансовым вопросам	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг в РЦОЭ
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Финансовый помощ- ник	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг в РЦОЭ

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Финансовый помощник	Упраздняемые должности	Передача оказания услуг в РЦОЭ
Чистое изменение		(5)				
Секция полевого технологического обеспечения						
Штатные должности	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по анализу данных, Белград	Перепрофилируемые должности	Из должности технического помощника по телекоммуникациям, Белград, в Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии
	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по информационным системам	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по телекоммуникациям	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Технический помощник по телекоммуникациям	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по информационным системам	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Административный помощник	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по информационным системам
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по информационным системам	Перепрофилируемые должности	Из должности административного помощника
Чистое изменение		(3)				
Центр поддержки миссии						
Штатные должности	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по материально-техническому обеспечению	Передаваемые должности	В Группу материально-технического обеспечения
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по материально-техническому обеспечению	Передаваемые должности	В Группу по вопросам ревизии, управления рисками и проверки соответствия требованиям в отношении рисков
Чистое изменение		(2)				
Компоненты управления цепью снабжения и управления оказанием услуг						
Канцелярия начальника компонента управления оказанием услуг						
Штатная должность	Международный персонал	(1)	C-5	Начальник компонента управления оказанием услуг	Упраздняемые должности	
Чистое изменение		(1)				

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
Медицинская группа						
Штатные должности	Международ- ный персонал	(1)	C-4	Главный медицинский специалист	Реклассифици- руемые долж- ности	До уровня C-3
	Международ- ный персонал	1	C-3	Медицинский специа- лист	Реклассифици- руемые долж- ности	С уровня C-4
Внештатные должности	Доброволец Организации Объединенных Наций	1	ДОООН (междуна- родный)	Консультант персонала	Создаваемые должности	
	Доброволец Организации Объединенных Наций	1	ДОООН (междуна- родный)	Консультант персо- нала, Митровица	Перепрофили- руемые долж- ности	Из регионального отделения в Митровице
	Доброволец Организации Объединенных Наций	1	ДОООН (междуна- родный)	Медсестра, Митровица	Перепрофили- руемые долж- ности	Из Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии
Чистое изменение		3				
Канцелярия консультанта персонала						
Штатная должность	Международ- ный персонал	(1)	C-4	Консультант персонала	Упраздняемые должности	
Чистое изменение		(1)				
Транспортная группа						
Штатные должности	Национальный персонал	2	НСОО	Водитель легковых ав- томобилей	Передаваемые должности	Из регионального отделения в Митровице
	Национальный персонал	2	НСОО	Водитель легковых ав- томобилей	Передаваемые должности	Из Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Водитель легковых ав- томобилей	Передаваемые должности	В Группу материально-тех- нического обеспечения
	Национальный персонал	(2)	НСОО	Водитель легковых ав- томобилей	Упраздняемые должности	
Чистое изменение		1				
Группа эксплуатации зданий и помещений						
Штатные должности	Национальный персонал	(1)	НСОО	Административный помощник	Перепрофили- руемые долж- ности	В должность помощника по эксплуатации помещений
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по эксплуа- тации помещений	Перепрофили- руемые долж- ности	Из должности административного помощника
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник инженера- механика, Митровица	Передаваемые должности	Из Канцелярии начальника Отдела поддержки миссии
Чистое изменение		1				

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
Группа управления имуществом (ранее Ячейка по вопросам эффективности цепи снабжения)						
Штатные должности	Национальный персонал	(2)	НСОО	Помощник по управлению имуществом	Упраздняемые должности	
	Международный персонал	(1)	C-2	Младший специалист по управлению имуществом	Передаваемые должности	В Группу по вопросам ревизии, управления рисками и проверки соответствия требованиям в отношении рисков
Внештатная должность	Доброволец Организации Объединенных Наций	(1)	ДООН (международный)	Специалист по обеспечению качества/анализу рабочих процессов	Передаваемые должности	В Группу по вопросам ревизии, управления рисками и проверки соответствия требованиям в отношении рисков

Чистое изменение (4)

Группа централизованного складского обслуживания (передача в Группу материально-технического обеспечения)

Штатные должности	Международный персонал	(1)	ПС	Помощник по снабжению	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по снабжению	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(4)	НСОО	Помощник по снабжению	Передаваемые должности	В Группу материально-технического обеспечения
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по информационным технологиям	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по снабжению в Группе материально-технического обеспечения
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник инженера-механика	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по снабжению в Группе материально-технического обеспечения
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по приемке грузов и инспекции	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по приемке грузов и инспекции	Передаваемые должности	В Группу материально-технического обеспечения
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по операциям по выбытию имущества	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по информационным системам	Упраздняемые должности	

Чистое изменение (12)

Группа управления закупочной деятельностью (передача в Группу материально-технического обеспечения)

Штатные должности	Международный персонал	(1)	ПС	Специалист по управлению закупочной деятельностью	Упраздняемые должности	
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Старший помощник по вопросам управления контрактами	Перепрофилируемые должности	В должность старшего помощника по вопросам представления заявок в Группе материально-технического обеспечения

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
	Национальный персонал	(2)	НСОО	Помощник по контролю за исполнением контрактов	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по вопросам представления заявок в Группе материально-технического обеспечения
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по снабжению	Передаваемые должности	В должность помощника по вопросам представления заявок в Группе материально-технического обеспечения
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник инженера-механика	Перепрофилируемые должности	В должность помощника по вопросам представления заявок в Группе материально-технического обеспечения
Чистое изменение		(6)				
Группа материально-технического обеспечения						
Штатные должности	Международный персонал	1	ПС	Специалист по материально-техническому обеспечению	Передаваемые должности	Из Центра поддержки миссии
	Национальный персонал	1	НСОО	Старший помощник по вопросам представления заявок	Перепрофилируемые должности	Из должности старшего помощника по вопросам управления контрактами в Группе управления закупочной деятельностью
	Национальный персонал	3	НСОО	Помощник по вопросам представления заявок	Перепрофилируемые должности	Из должности помощника по вопросам управления контрактами в Группе управления закупочной деятельностью
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по вопросам представления заявок	Передаваемые должности	Из должности помощника по вопросам управления контрактами в Группе управления закупочной деятельностью
	Национальный персонал	2	НСОО	Помощник по снабжению	Перепрофилируемые должности	Из Группы централизованного складского обслуживания
	Национальный персонал	4	НСОО	Помощник по снабжению	Передаваемые должности	Из Группы централизованного складского обслуживания
	Национальный персонал	1	НСОО	Помощник по приемке грузов и инспекции	Передаваемые должности	Из Группы централизованного складского обслуживания
	Национальный персонал	1	НСОО	Водитель легковых автомобилей	Передаваемые должности	Из Транспортной группы
Чистое изменение		14				

<i>Компонент/ отдел/секция/ подразделение</i>	<i>Тип</i>	<i>Число</i>	<i>Уровень</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Подразделение, в которое или из которого переводится должность</i>
Группа по управлению перевозками						
Штатная должность	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по управле- нию перевозками	Упраздняемые должности	
Чистое изменение		(1)				
Секция закупок (передача в компонент операций и управления ресурсами)						
Штатные должности	Международ- ный персонал	(1)	C-4	Специалист по закуп- кам	Передаваемые должности	В компонент операций и управления ресурсами
	Национальный персонал	(1)	НСС	Младший специалист по закупкам	Передаваемые должности	В компонент операций и управления ресурсами
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по закуп- кам	Передаваемые должности	В компонент операций и управления ресурсами
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по закуп- кам	Передаваемые должности	В компонент операций и управления ресурсами
	Национальный персонал	(1)	НСОО	Помощник по закуп- кам	Передаваемые должности	В компонент операций и управления ресурсами
Чистое изменение		(5)				
Итого, компонент 2 «Поддержка»		(32)				
Всего, все компоненты		(46)				

Г. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты²

Компонент 1 «Основная деятельность»

<i>Ожидаемое достижение</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
1.1 Прогресс в достижении примирения и интеграции всех общин в Косово	<p>1.1.1 Увеличение числа инициируемых и/или осуществляемых муниципальными учреждениями, а также организациями гражданского общества и местными организациями мероприятий, направленных на укрепление доверия между общинами и интеграцию всех общин в муниципалитетах по всему Косово (2022/23 год: 927; (2023/24 год: 1260; 2024/25 год: 930; 2025/26 год: 935; 2026/27 год: 940)</p> <p>1.1.2 Осуществление косовскими учреждениями, муниципалитетами и гражданским обществом по всему Косово инициатив в области прав человека, выдвинутых на Форуме Организации Объединенных Наций по укреплению доверия в Косово в 2023 году (2022/23 год: 12; 2023/24 год: 13; 2024/25 год: 17; 2025/26 год: 15; 2026/27 год: 15)</p>

² Информация о мероприятиях, предусмотренных в рамках бюджетирования по результатам, доступна для ознакомления в аналитическом компоненте системы «Умоджа» в рамках усилий по оптимизации объема информации, представляемой в новом сводном докладе о бюджете и об исполнении бюджета.

*Ожидаемое достижение**Показатели достижения результатов*

1.2 Укрепление сотрудничества и диалога Приштины с Белградом и региональными организациями

1.2.1 Увеличение числа рассмотренных гражданских дел в суде первой инстанции в Митровице и его отделениях в Лепосавиче/Лепосавике и Зубин-Потоке после завершения интеграции судебных органов в соответствии с соглашениями, достигнутыми в рамках диалога, проводимого при содействии Европейского союза (2022/23 год: 4960; 2023/24 год: 3243; 2024/25 год: 3275; 2025/26 год: 2100; 2026/27 год: 2200)

1.2.2 Увеличение числа встреч между представителями Приштины и Белграда в составе Рабочей группы по лицам, пропавшим без вести в связи с событиями в Косово, и на уровне рабочих подгрупп (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 1; 2024/25 год: 4; 2025/26 год: 5; 2026/27 год: 6)

1.2.3 Содействие местным инициативам по учету гендерной проблематики в процессе нормализации отношений и в диалоге между официальными лицами Белграда и Приштины, который ведется при содействии Европейского союза (2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: неприменимо; 2024/25 год: неприменимо; 2025/2026 год: неприменимо; 2026/2027 год: 4)

*Ожидаемое достижение**Показатели достижения результатов*

1.3 Прогресс в деле обеспечения верховенства права, безопасности и соблюдения прав человека

1.3.1 Повышение уровня удовлетворенности респондентов по итогам опросов общественного мнения о судебной системе (2022/23 год: 24,4 процента; 2023/24 год: 30 процентов; 2024/25 год: 27 процентов; 2025/26 год: 36 процентов; 2026/27 год: 37 процентов)

1.3.2 Сокращение общего числа накопившихся нерассмотренных дел в судах Косово (2022/23 год: 261 918; (2023/24 год: 266 183; 2024/25 год: 265 659; 2025/26 год: 174 000; 2026/27 год: 190 000)

1.3.3 Демонстрация властями Косово ответственного отношения к соблюдению прав человека, выражающегося в увеличении процента выполненных ими рекомендаций Управления Омбудсмана Косово (2022/23 год: 27 процентов; 2023/24 год: 17 процентов; 2024/25 год: 17 процентов; 2025/26 год: 58 процентов; 2026/27 год: 18 процентов)

Внешние факторы

Обстановка в плане безопасности в регионе будет оставаться спокойной. ЕВЛЕКС, ОБСЕ и СДК будут продолжать оказывать поддержку.

Компонент 2 «Поддержка»

Ожидаемое достижение

2.1 Обеспечение оперативного, эффективного, действенного и ответственного вспомогательного обслуживания Миссии

Показатели достижения результатов

2.1.1 Среднегодовая доля женщин среди международного гражданского персонала (2022/23 год: 41 процент; 2023/24 год: 41 процент; 2024/25 год: 43 процента; 2025/26 год: ≥ 44 ; 2026/27 год: ≤ 41)

2.1.2 Среднее число дней, необходимое для заполнения вакансий из реестра с момента размещения объявления о вакансии до выбора кандидата, для должностей международных сотрудников (2022/23 год: 66; 2023/24 год: 102; 2024/25 год: 69; 2025/26 год: ≤ 48 ; 2026/27 год: ≤ 48)

2.1.3 Среднее число дней, необходимое для заполнения вакансий на основании заявления на замещение конкретной вакансии с момента размещения объявления о вакансии до выбора кандидата, для должностей международных сотрудников (2022/23 год: 260; 2023/24 год: 268; 2024/25 год: 129; 2025/26 год: ≤ 120 ; 2026/27 год: ≤ 120)

2.1.4 Общая оценка в соответствии с применяемым администрацией индексом качества управления имуществом по 20 ключевым показателям эффективности деятельности (2022/23 год: 2000; 2023/24 год: 2000; 2024/25 год: 2000; 2025/26 год: ≥ 1900 ; 2026/27 год: ≥ 1900)

Внешние факторы

Обстановка в плане безопасности в регионе будет оставаться спокойной. Границы соседних государств будут оставаться открытыми для перемещения товаров и услуг.

Мероприятия по оценке

61. В 2024/25 году в МООНК не было проведено ни одной оценки.
62. При наличии ресурсов МООНК планирует провести в 2026/27 году внутреннюю оценку по теме, которая будет определена позднее.

II. Финансовые ресурсы

A. Общая информация

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

Категория	Разница				Разница			
	Ассигнования на 2024/25 год	Расходы за 2024/25 год	Свободный от обязательств остаток средств		Ассигнования на 2025/26 год	Смета расходов на 2026/27 год	Разница	
			В процен- тах	В процен- тах			Сумма	В процентах
(1)	(2)	(3)=(1)-(2)	(4)=(3)÷(1)	(5)	(6)	(7)=(6)-(5)	(8)=(7÷5)	
Военный и полицейский персонал								
Военные наблюдатели	260,9	279,8	(18,9)	(7,2)	384,8	268,1	(116,7)	(30,3)
Воинские контингенты	—	—	—	—	—	—	—	—
Полиция Организации Объединенных Наций	327,7	361,9	(34,2)	(10,4)	480,1	297,7	(182,4)	(38,0)
Сформированные поли- цейские подразделения	—	—	—	—	—	—	—	—
Итого	588,6	641,7	(53,1)	(9,0)	864,9	565,8	(299,1)	(34,6)
Гражданский персонал								
Международный персонал	21 139,4	22 657,1	(1 517,7)	(7,2)	23 790,6	19 974,2	(3 816,4)	(16,0)
Национальные сотруд- ники — специалисты	2 680,2	2 538,9	141,3	5,3	2 673,0	2 422,5	(250,5)	(9,4)
Национальные сотруд- ники категории общего обслуживания	9 644,4	9 631,7	12,7	0,1	9 165,3	9 075,7	(89,6)	(1,0)
Добровольцы Органи- зации Объединенных Наций	1 011,0	978,6	32,4	3,2	1 050,1	1 150,9	100,8	9,6
Временный персонал общего назначения	3,0	3,0	—	—	3,0	3,0	—	—
Персонал, предоставля- емый правительствами	—	—	—	—	—	—	—	—
Итого	34 478,0	35 809,3	(1 331,3)	(3,9)	36 682,0	32 626,3	(4 055,7)	(11,1)
Операционные расходы								
Гражданские наблюда- тели за процессом вы- боров	—	—	—	—	—	—	—	—
Консультанты и кон- сультационные услуги	39,4	7,1	32,3	82,0	30,9	10,6	(20,3)	(65,7)
Официальные поездки	315,8	163,3	152,5	48,3	300,0	295,7	(4,3)	(1,4)
Помещения и объекты инфраструктуры	2 870,3	2 282,2	588,1	20,5	2 514,5	2 826,8	312,3	12,4
Наземный транспорт	229,4	105,9	123,5	53,8	140,9	135,7	(5,2)	(3,7)
Воздушные операции	—	3,0	(3,0)	—	—	—	—	—
Морские операции	—	—	—	—	—	—	—	—

Категория	Разница				Разница			
	Ассигнования на 2024/25 год	Расходы за 2024/25 год	Свободный от обязательств остаток средств		Ассигнования на 2025/26 год	Смета расходов на 2026/27 год	Разница	
			В процен- тах	В процен- тах			Сумма	В процентах
(1)	(2)	(3)=(1)-(2)	(4)=(3)÷(1)	(5)	(6)	(7)=(6)-(5)	(8)=(7)÷(5)	
Связь и информацион- ные технологии	1 772,0	1 496,5	275,5	15,5	1 822,6	1 530,4	(292,2)	(16,0)
Медицинское обслуживание	96,2	38,2	58,0	60,3	89,4	68,9	(20,5)	(22,9)
Специальное оборудование	–	–	–	–	–	–	–	–
Прочие предметы снаб- жения, услуги и обору- дование	3 295,0	3 112,4	182,6	5,5	3 333,7	3 662,2	328,5	9,9
Проекты с быстрой отдачей	–	–	–	–	200,0	300,0	100,0	50,0
Итого	8 618,1	7 208,6	1 409,5	16,4	8 432,0	8 830,3	398,3	4,7
Валовые потребности	43 684,7	43 659,6	25,1	0,1	45 978,9	42 022,4	(3 956,5)	(8,6)
Поступления по плану налогообложения персо- нала	4 305,8	4 732,1	(426,3)	(9,9)	4 887,8	4 534,7	(353,1)	(7,2)
Чистые потребности	39 378,9	38 927,5	451,4	1,1	41 091,1	37 487,7	(3 603,4)	(8,8)
Добровольные взносы в натуральной форме (учтен- ные в бюджете)	–	–	–	–	–	–	–	–
Общий объем потребностей	43 684,7	43 659,6	25,1	0,1	45 978,9	42 022,4	(3 956,5)	(8,6)

В. Взносы, не учтенные в бюджете

63. Ниже приводится информация об объеме взносов, не учтенных в бюджете, на период с 1 июля 2024 года по 30 июня 2025 года и с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года:

(В тыс. долл. США)

Категория	Фактический объем (2024/25 год)	Сметный объем (2026/27 год)
Соглашение о статусе миссии ^a	80,1	80,1
Добровольные взносы в натураль- ной форме (не учтенные в бюджете)	–	–
Всего	80,1	80,1

^a Включая земельные участки и помещения, которые правительство Сербии предоставило Отделению Организации Объединенных Наций в Белграде.

С. Экономия средств за счет повышения эффективности

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

(В тыс. долл. США)

Класс бюджетных расходов	Описание инициативы	Ожидаемая экономия за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Полученная экономия за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Разница (2024/25 год)	Средства, вложенные с начала инициативы, для получения экономии в 2026/27 году	Совокупная экономия с начала инициативы и до 2026/27 года	Ожидаемая экономия за счет повышения эффективности (2026/27 год)	Совокупные вложенные средства и экономия по состоянию на 2026/27 год
		(1)	(2)	(3)=(2)-(1)	(4)	(5)	(6)	(7)=(4)+(5)+(6)
Гражданский персонал	Упразднение 21 международной должности и 28 национальных должностей (пересмотр штатов гражданского персонала)	—	—	—	—	—	5 466,5	5 466,5
Связь и информационные технологии	Внедрение технологии e-SIM; использование оборудования из резервных запасов Глобального центра обслуживания Организации Объединенных Наций; объединение лицензий на использование программного обеспечения	—	215,8	215,8	—	215,8	—	215,8
Помещения и объекты инфраструктуры	Замена работающего на дизельном топливе котельного оборудования, которая должна была обеспечить экономию за счет повышения эффективности, была отложена	2,0	—	(2,0)	—	—	—	—
Помещения и объекты инфраструктуры	Снижение затрат на аренду и переоборудование помещений для обеспечения доступности	—	28,5	28,5	—	28,5	—	28,5
Наземный транспорт	Замена двух автомобилей, работающих на ископаемом топливе, на два гибридных автомобиля, которая,	12,7	—	(12,7)	—	—	—	—

Класс бюджетных расходов	Описание инициативы	Ожидаемая экономия за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Полученная экономия за счет повышения эффективности (2024/25 год)	Разница (2024/25 год)	Средства, вложенные с начала инициативы, для получения экономии в 2026/27 году	Совокупная экономия за счет повышения эффективности и до 2026/27 года	Ожидаемая экономия за счет повышения эффективности (2026/27 год)	Совокупные вложенные средства и экономия по состоянию на 2026/27 год
		(1)	(2)	(3)=(2)-(1)	(4)	(5)	(6)	(7)=(4)+(5)+(6)
Наземный транспорт	как ожидалось, могла привести к экономии средств, была отложена Экономия средств путем получения двух автомобилей в рамках программы резерва Организации Объединенных Наций	–	74,3	74,3	–	74,3	–	74,3
Всего		14,7	318,6	303,9	–	318,6	5 466,5	5 785,1
Утвержденный бюджет на 2025/26 год							45 978,9	
Ожидаемая доля средств, сэкономленных в 2026/27 году благодаря повышению эффективности, в процентах от утвержденного бюджета на 2025/26 год							11,9	

D. Свободный от обязательств остаток средств

65. 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)

Группа	Сумма		
	2022/23 год	2023/24 год	2024/25 год
Военный и полицейский персонал	98,3	(2,9)	(53,1)
Гражданский персонал	2 061,8	(1 448,5)	(1 331,3)
Операционные расходы	(878,7)	1 489,0	1 409,5
Всего	1 281,4	37,6	25,1

E. Списание обязательств, относящихся к предыдущим периодам

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

Тенденция списания обязательств, относящихся к предыдущим периодам

(В тыс. долл. США)

Группа	Сумма		
	2022/23 год	2023/24 год	2024/25 год
Военный и полицейский персонал	1,8	2,9	–
Гражданский персонал	20,6	7,8	4,2
Операционные расходы	59,8	316,5	58,2
Всего	82,2	327,2	62,4

Примечание: приведенные суммы представляют собой общий объем обязательств, которые были списаны по истечении 12 месяцев после окончания бюджетного периода, если речь идет о полученных в течение бюджетного периода товарах и услугах, и по истечении еще четырех лет, если речь идет об обязательствах перед странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты.

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

(В тыс. долл. США)

Категория	Сумма
Инвестиционный доход	0,1
Прочие/разные поступления ^a	18,5
Добровольные взносы в денежной форме	–
Корректировки, относящиеся к предыдущим периодам	–
Списание обязательств, относящихся к предыдущим периодам	62,4
Всего	81,0

^a Распределение прочих/разных поступлений: возмещение расходов, относящихся к предыдущим периодам (4 800 долл. США); и прочие поступления (13 700 долл. США).

67. Причитающиеся государствам-членам средства, которые включают свободный от обязательств остаток средств, прочие поступления и сумму списанных обязательств, относящихся к предыдущим периодам, уменьшают размер начисленных взносов, подлежащих уплате государствами-членами в следующем финансовом году. Сумма, причитающаяся государствам-членам за 2024/25 год для всех операций по поддержанию мира, включая вспомогательные структуры и МИНУСМА, составляет 335,5 млн долл. США. В нынешней финансовой ситуации зачисление этой значительной суммы в счет будущих начисленных взносов на 2026/27 год приведет к уменьшению объема поступлений и подорвет способность операций по поддержанию мира в полной мере выполнять свои мандаты. В связи с этим Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее утвердить направление причитающихся государствам-членам средств за 2024/25 финансовый год в резерв, который будет использован в случае нехватки поступлений для выполнения этих мандатов, и позволить государствам-членам использовать свою долю этих средств в счет уплаты текущих или будущих взносов, как только Генеральная Ассамблея определит, что положение с ликвидными

средствами улучшилось в достаточной степени. Это предложение более подробно описано в обзорном докладе по вопросам поддержания мира.

2. Ссудные операции

68. В связи с положением с денежной ликвидностью Миссия получила ссуды от Резервного фонда для операций по поддержанию мира и других действующих миссий по поддержанию мира, остаток по которым на конец месяца был следующим:

(В млн долл. США)

По состоянию на	Миссия, предоставившая ссуду	Сумма
31 июля 2024 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира (22,6), ВСООНЛ (4,3), СООННР (3,8), МООНСДРК (3,4)	34,1
31 августа 2024 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира (28,1), СООННР (3,8)	31,9
30 сентября 2024 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	28,1
31 октября 2024 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	26,3
30 ноября 2024 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	32,0
31 декабря 2024 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	32,0
31 января 2025 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	32,0
28 февраля 2025 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	32,0
31 марта 2025 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	32,0
30 апреля 2025 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира	32,0
31 мая 2025 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира (32,0), СООННР (4,0)	36,0
30 июня 2025 года	Резервный фонд для операций по поддержанию мира (32,0), ВСООНЛ (3,5), СООННР (5,4)	40,9

Сокращения: ВСООНЛ — Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; СООННР — Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением.

G. Показатели доли вакантных должностей

69. Смета расходов на период с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года составлена с учетом следующих показателей доли вакантных должностей.

(В процентах)

Категория	Фактический показатель				Фактический средний показатель за январь — декабрь			Предлагаемый показатель на 2026/27 год
	2022/23 год	2023/24 год	2024/25 год	2025/26 год	Фактический показатель по состоянию на 31 декабря 2025 года	Фактический показатель за январь — декабрь 2025 года	Предлагаемый показатель на 2026/27 год	
Военный и полицейский персонал								
Военные наблюдатели	—	—	—	—	37,5	12,5	12,5	
Полиция Организации Объединенных Наций	10,0	10,0	10,0	—	30,0	20,0	20,0	

Категория	Фактический показатель				Утвержденный показатель на 2025/26 год	Фактический средний показатель за январь — декабрь 2025 года		Предлагаемый показатель на 2026/27 год
	2022/23 год	2023/24 год	2024/25 год	2025/26 год		Фактический показатель по состоянию на 31 декабря 2025 года	Фактический средний показатель за январь — декабрь 2025 года	
Гражданский персонал								
Международный персонал	16,8	14,2	10,6	8,8	21,2	13,3	1,1	
Национальный персонал								
Национальные сотрудники — специалисты	3,0	—	6,1	—	36,4	12,1	12,1	
Национальные сотрудники категории общего обслуживания	2,2	4,8	9,1	7,5	34,9	12,4	12,4	
Добровольцы Организации Объединенных Наций	—	—	—	—	—	—	—	
Международный персонал	8,3	12,5	8,3	12,5	20,8	8,3	8,3	

70. Показатели доли вакантных должностей определены с учетом большого числа упраздняемых должностей, включенных в предлагаемый бюджет на 2026/27 год. В связи с этим предлагаемые показатели доли вакантных должностей для категорий гражданского персонала, которые предлагается упразднить, были рассчитаны на основе общего числа вакантных штатных и внештатных должностей по состоянию на 31 декабря 2025 года за вычетом числа штатных и внештатных должностей, которые предлагается упразднить. Для категорий, по которым не предлагалось упразднение должностей, применялись стандартные директивные указания с использованием либо среднего показателя доли вакантных должностей за 12 месяцев с января по декабрь 2025 года, либо фактического показателя доли вакантных должностей по состоянию на 31 декабря 2025 года. Для военного и полицейского персонала показатели доли вакантных должностей отражают их запланированное развертывание в течение этого периода. Такой подход гарантирует, что показатели доли вакантных должностей будут по возможности основываться на фактических данных при одновременном обеспечении согласованности предлагаемых бюджетов.

Н. Программная деятельность

71. Ниже приводятся данные о сметных потребностях в ресурсах для осуществления видов деятельности по программам в период с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года в сопоставлении с данными за предыдущие периоды:

(В тыс. долл. США)

Категория	Ассигнования на 2024/25 год	Расходы за 2024/25 год	Смета расходов на 2026/27 год	Соответствующее
				ожидаемое достижение
Обеспечение верховенства права и проведение реформы сектора безопасности	600,0	580,9	800,0	1,3
Поощрение и защита прав человека	460,0	397,9	460,0	1.1, 1.2, 1.3

<i>Категория</i>	<i>Ассигнования на 2024/25 год</i>	<i>Расходы за 2024/25 год</i>	<i>Смета расходов на 2026/27 год</i>	<i>Соответствующее ожидаемое достижение</i>
Проекты по стабилизации обстановки в общинах	1 389,1	1 480,6	1 589,1	1,1
Женщины и мир и безопасность	340,0	338,1	340,0	1,1
Молодежь и мир и безопасность	100,0	70,6	100,0	1,1
Всего	2 889,1	2 868,1	3 289,1	

72. Подробные сведения о программных мероприятиях, проведенных в 2024/25 году, а также о мероприятиях, запланированных на 2026/27 год, включены в качестве дополнительной информации. Потребности в ресурсах на отчетный и бюджетный периоды касаются проектов, осуществляемых Миссией в целях содействия выполнению мандата, как указано в составленных для Миссии таблицах бюджетных показателей, ориентированных на результаты. Предлагаемое увеличение ресурсов на программную деятельность укрепит способность Миссии развивать достигнутые успехи и более эффективно реагировать на меняющуюся политическую ситуацию в районе ее деятельности.

I. Проекты с быстрой отдачей

73. Ниже приводятся данные о сметных потребностях в ресурсах на проекты с быстрой отдачей на период с 1 июля 2026 года по 30 июня 2027 года в сопоставлении с показателями за предыдущие периоды.

(В тыс. долл. США)

<i>Период</i>	<i>Сумма</i>	<i>Число проектов</i>
1 июля 2024 года — 30 июня 2025 года (фактическая сумма)	—	—
1 июля 2025 года — 30 июня 2026 года (утвержденная сумма)	200,0	4
1 июля 2026 года — 30 июня 2027 года (предлагаемая сумма)	300,0	6

74. МООНК продолжит осуществлять проекты с быстрой отдачей в качестве меры укрепления доверия в интересах выполнения мандата и будет увеличивать отдачу для местного населения в соответствии с резолюцией 76/274 Генеральной Ассамблеи. В рамках укрепления доверия между МООНК и местным населением Миссия предлагает проекты, которые сосредоточены главным образом на небольших инфраструктурных проектах, направленных на удовлетворение потребностей населения в полиэтнических районах и районах контактов между общинами, с тем чтобы эти проекты имели максимальное воздействие. По возможности проекты с быстрой отдачей будут включать элементы, связанные с межсекторальными вопросами, такими как права человека; женщины и мир и безопасность; охрана окружающей среды; молодежь и мир и безопасность; и благополучие людей с особыми потребностями. Предлагаемое увеличение числа проектов с быстрой отдачей позволит Миссии более оперативно реагировать на изменяющуюся политическую динамику в районе ее деятельности, что укрепит позиции МООНК и позволит ей более эффективно реализовывать свою стратегию укрепления доверия.

III. Анализ разницы³

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Военные наблюдатели	(18,9)	(7,2)	(116,7)	(30,3)

75. В 2024/25 году увеличение потребностей обусловлено главным образом применением более высокой пересмотренной ставки суточных участников миссий, вступившей в силу 1 января 2025 года, что было частично компенсировано меньшим, чем планировалось, количеством поездок в связи с доставкой на место и ротацией.

76. В 2026/27 году уменьшение сметы объясняется главным образом следующим: а) применением более высокого показателя доли вакантных должностей в размере 12,5 процента по сравнению с нулевым показателем, который был применен в утвержденном бюджете; и б) применением более низкой пересмотренной ставки суточных участников миссий, вступившей в силу 1 января 2026 года.

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Полиция Организации Объединенных Наций	(34,2)	(10,4)	(182,4)	(38,0)

77. В 2024/25 году увеличение потребностей обусловлено главным образом применением более высокой пересмотренной ставки суточных участников миссий, вступившей в силу 1 января 2025 года, что было частично компенсировано более высоким фактическим средним показателем доли вакантных должностей в размере 10 процентов по сравнению с заложенным в бюджете предположением о заполненности всех должностей.

78. В 2026/27 году уменьшение сметы объясняется главным образом следующим: а) применением более высокого показателя доли вакантных должностей в размере 20,0 процента по сравнению с нулевым показателем, который был применен в утвержденном бюджете; и б) применением более низкой пересмотренной ставки суточных участников миссий, вступившей в силу 1 января 2026 года.

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Международный персонал	(1 517,7)	(7,2)	(3 816,4)	(16)

79. В 2024/25 году увеличение сметы объясняется главным образом более низким фактическим показателем доли вакантных должностей (10,6 процента) по сравнению с соответствующим показателем, предусмотренным в утвержденном бюджете (16,8 процента).

80. В 2026/27 году уменьшение сметы объясняется главным образом предлагаемым упразднением 21 должности международного персонала, реклассификацией в сторону понижения трех должностей (двух с С-4 до С-3 и одной с С-3 до С-2) и преобразованием двух должностей международного персонала в

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.

должности национального персонала, как рекомендовано по итогам пересмотра штатов гражданского персонала. Уменьшение сметы частично компенсируется применением более низкого показателя доли вакантных должностей в размере 1,1 процента по сравнению с показателем в 8,8 процента, заложенным в утвержденный бюджет.

	<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>
Национальные сотрудники — специалисты	141,3	5,3	(250,5)	(9,4)

81. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом следующими факторами: а) фактической средней долей вакантных должностей в размере 6,1 процента по сравнению с заложенным в бюджете предположением о заполненности всех должностей; б) повышением курса доллара по отношению к евро (при этом фактический средний курс составил 0,920 евро за 1 доллар США по сравнению с предусмотренным в бюджете курсом 0,912 евро за 1 доллар США); и с) меньшим фактическим объемом расходов на пособия на ребенка.

82. В 2026/27 году уменьшение сметы объясняется главным образом следующим: а) применением более высокого показателя доли вакантных должностей в размере 12,1 процента по сравнению с нулевым показателем, который был применен в утвержденном бюджете; б) чистыми последствиями предлагаемого упразднения двух должностей, создания одной должности и преобразования одной должности международного персонала, как это рекомендовано по итогам пересмотра штатов гражданского персонала. Уменьшение сметы частично компенсируется применением: а) более высокой шкалы окладов, вступившей в силу 1 декабря 2024 года и обнародованной в июле 2025 года; и б) применением обменного курса в 0,863 евро за 1 долл. США по сравнению с курсом в 0,948 евро за 1 долл. США, который применяется 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>
Добровольцы Организации Объединенных Наций	—	—	100,8	9,6

83. В 2026/27 году увеличение сметы объясняется главным образом предлагаемым созданием двух должностей международных добровольцев Организации Объединенных Наций — консультанта персонала и специалиста по управлению программами — в соответствии с рекомендациями, сформулированными по итогам пересмотра штатов гражданского персонала.

	<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>
Консультанты и консультационные услуги	32,3	82,0	(20,3)	(65,7)

84. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом изменением приоритетов в распределении ресурсов для удовлетворения увеличившихся потребностей в ресурсах на международный персонал путем: а) уменьшения фактических расходов на услуги индивидуальных консультантов по информационно-коммуникационным технологиям; и б) отсрочки запланированного перехода на сертификацию систем защиты информации по стандарту ИСО

27001:2022 вместо стандарта ИСО 27001:2013, а также подготовки к получению и получения сертификата соответствия систем обеспечения непрерывности рабочих процессов стандарту ИСО 22301:2019.

85. В 2026/27 году уменьшение сметы объясняется отсутствием ассигнований на оплату авиабилетов для индивидуальных консультантов по информационно-коммуникационным технологиям в связи с заключением новых контрактов.

	<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	152,5	48,3	–	–

86. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом изменением приоритетов в распределении ресурсов для удовлетворения увеличившихся потребностей в ресурсах на международный персонал путем отмены поездок для участия в ряде ежегодных конференций, для проведения консультаций с коллегами в Центральных учреждениях и для участия в совещаниях, связанных с вопросами верховенства права, а также сокращения числа поездок в Белград для проведения политических консультаций и отмены поездок для участия в ряде очных семинаров и учебных мероприятий.

	<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	588,1	20,5	312,3	12,4

87. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом изменением приоритетов в распределении ресурсов для удовлетворения увеличившихся потребностей в ресурсах на международный персонал путем отсрочки осуществления следующих предусмотренных в бюджете проектов: а) проекта по замене дорожки из бетона и обустройству пожарного выхода с учетом требований в области охраны труда в представительстве Организации Объединенных Наций в Белграде; б) небольшого проекта в области обеспечения безопасности; с) проекта по замене работающего на дизельном топливе котельного оборудования в медицинском центре Миссии в рамках программы совершенствования ее отопительных систем; и d) проекта по созданию инфраструктуры, необходимой для установки солнечных батарей в штаб-квартире Миссии в Приштине.

88. В 2026/27 году увеличение сметы объясняется главным образом следующим: а) применением обменного курса в 0,863 евро за 1 долл. США по сравнению с курсом в 0,948 евро за 1 долл. США, который применяется в утвержденном бюджете; и б) новыми потребностями в ресурсах на аренду помещений для регионального отделения в Митровице, включая расходы на переезд в новое служебное помещение.

	<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	123,5	53,8	–	–

89. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом: а) изменением приоритетов в распределении ресурсов для удовлетворения увеличившихся потребностей в ресурсах на международный персонал путем отсрочки приобретения двух транспортных средств, которые планировалось заменить; и

б) более низким, чем предусмотрено бюджетом, уровнем потребления топлива, а именно 32 400 литров дизельного топлива и 13 300 литров бензина по сравнению с предусмотренными в бюджете 53 000 литрами дизельного топлива и 22 000 литрами бензина.

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Связь и информационные технологии	275,5	15,5	(292,2)	(16,0)

90. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом изменением приоритетов в распределении ресурсов для удовлетворения увеличившихся потребностей в ресурсах на международный персонал путем отсрочки: а) приобретения программного обеспечения и лицензий, а также запасных частей для ремонта средств связи и информационно-технических средств; б) некоторых мероприятий по подготовке публикаций и информированию, связанных с инициативами по работе с населением; и с) оцифровки исторических аудиовизуальных архивов Миссии.

91. В 2026/27 году уменьшение сметы объясняется главным образом следующим: а) ассигнованиями на пять подрядчиков в области информационно-коммуникационных технологий по сравнению с ассигнованиями на восемь подрядчиков, предусмотренными в утвержденном бюджете; б) более низкими расценками на централизованное предоставление услуг в области информационно-коммуникационных технологий; и с) меньшим количеством лицензий в связи с предлагаемым сокращением штатов, рекомендованным по итогам пересмотра штатов гражданского персонала.

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Медицинское обслуживание	58,0	60,3	(20,5)	(22,9)

92. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом: а) отсутствием потребностей в медицинской эвакуации чартерными воздушными судами и услугах морга, средства на которые были предусмотрены в бюджете; и б) закупкой меньшего, чем предусмотрено бюджетом, количества вакцин и предметов медицинского назначения в связи с наличием запасов.

93. В 2026/27 году уменьшение сметы объясняется главным образом следующим: а) отсутствием потребности в замене дефибрилляторов; и б) меньшим объемом закупок предметов медицинского назначения в связи с наличием запасов.

	Разница, 2024/25 год		Разница, 2026/27 год	
	Сумма	В процентах	Сумма	В процентах
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	182,6	5,5	328,5	9,9

94. В 2024/25 году уменьшение сметы объясняется главным образом изменением приоритетов в распределении ресурсов для удовлетворения увеличившихся потребностей в ресурсах на международный персонал путем: а) отсрочки закупок, что привело к сокращению потребностей в ресурсах для покрытия расходов на перевозку и сопутствующих расходов; и б) отмены ряда учебных

мероприятий, что привело к сокращению потребностей в ресурсах на оплату обучения.

95. В 2026/27 году увеличение сметы по программным мероприятиям объясняется главным образом необходимостью укрепления потенциала Миссии для развития достигнутых успехов и адаптации к меняющейся динамике в районе деятельности Миссии тремя конкретными способами. Во-первых, дополнительные ресурсы позволят МООНК расширить масштабы программных мероприятий по укреплению доверия, которые доказали свою эффективность и масштабируемость. Во-вторых, увеличение ресурсов позволит Миссии оказывать критически важную поддержку центру «Барабар», с тем чтобы он мог расширить охват своей работы. В-третьих, дополнительные ресурсы укрепят способность Миссии оперативно адаптировать программные мероприятия с учетом новой политической динамики, в том числе с учетом изменений, происходящих, в частности, на севере Косово в результате недавних выборов.

	<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>
Проекты с быстрой отдачей	–	–	100,0	50,0

96. В 2026/27 году увеличение сметы объясняется главным образом дополнительными потребностями в ресурсах на проекты с быстрой отдачей, которые сосредоточены главным образом на небольших инфраструктурных проектах, направленных на удовлетворение потребностей населения в полиэтнических районах и районах контактов между общинами, в которых ожидается, что эти проекты будут иметь максимальное воздействие.

IV. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

97. В связи с финансированием Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово Генеральной Ассамблее предлагается принять следующие меры:

a) принять к сведению свободный от обязательств остаток средств в размере 25 100 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 81 000 долл. США, которая складывается из инвестиционного дохода (100 долл. США), прочих/разных поступлений (18 500 долл. США) и списанных обязательств, относящихся к предыдущим периодам (62 400 долл. США);

c) утвердить распределение суммы в размере 106 200 долл. США между государствами-членами сообразно соответствующей шкале взносов на 2025 год и сформировать из распределенных таким образом сумм резерв, который будет использован в том случае, если поступлений взносов окажется недостаточным для полного, эффективного и результативного выполнения мандатов;

d) разрешить государствам-членам использовать свою долю суммы, распределенной в подпункте c) выше, в счет уплаты текущих или будущих взносов, как только Генеральная Ассамблея определит, что положение с

ликвидными средствами улучшилось в достаточной степени, чтобы разрешить такое использование;

е) ассигновать сумму в размере 42 022 400 долл. США на содержание Миссии в течение 12-месячного периода 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 [79/305](#), в том числе просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей

A. Генеральная Ассамблея

Сквозные вопросы

(Резолюция [76/274](#))

<i>Решение/просьба</i>	<i>Меры по выполнению 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 были выполнены шесть из семи рекомендаций (86 процентов), вынесенных Управлением служб внутреннего надзора; впоследствии по состоянию на 16 января 2026 года были выполнены 100 процентов рекомендаций, вынесенных Управлением служб внутреннего надзора, и 100 процентов рекомендаций, вынесенных Комиссией ревизоров. Регулярно проводятся контрольные мероприятия для обеспечения своевременного выполнения оставшихся рекомендаций.</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>Коэффициент поддержки миссии (общая численность сотрудников по поддержке и обеспечению безопасности миссии на 1000 человек ее персонала) в 2025/26 году составляет 481, что равнозначно коэффициенту 481 в 2020/21 году.</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>В рамках пересмотра штатов гражданского персонала, проведенного для МООНК в 2025/26 году, были рассмотрены варианты увеличения числа должностей национального персонала, и в настоящем докладе о бюджете предлагается несколько возможностей для преобразования должностей международного персонала в должности национального персонала.</p>
<p>Ссылается на положения раздела XVIII своей резолюции 61/276, признает важную роль, которую играют проекты с быстрой отдачей в формировании и укреплении доверия к миссиям, признает далее важность регулярного проведения оценок проектов с быстрой отдачей на предмет связанных с ними потребностей и отдачи от них, как того требует резолюция 61/276, просит Генерального секретаря включать результаты проведенных оценок в его следующие доклады, а также просит Генерального секретаря повысить отдачу от них (п. 82).</p>	<p>В доклад Генерального секретаря на 2025/26 год было включено новое ассигнование в размере 200 000 долл. США на осуществление четырех проектов с быстрой отдачей. МООНК проведет оценку в рамках обзора первого набора проектов с быстрой отдачей.</p>

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово

(A/79/724/Add.4 и резолюция 79/305 Генеральной Ассамблеи)

Просьба/рекомендация

Консультативный комитет отмечает, что в 2025/26 году Миссия впервые будет осуществлять проекты с быстрой отдачей, и надеется, что МООНК обеспечит, чтобы эти проекты приносили пользу местному населению, как и предполагалось, в том числе посредством реализации капитальных проектов, которые оставят положительное наследие Миссии в местных общинах. Комитет также надеется, что проекты будут осуществляться в соответствии с существующей политикой и руководящими принципами и что обновленная информация, в том числе о планировании, реализации и оценке, будет представлена в контексте следующего доклада о предлагаемом бюджете (п. 24).

Консультативный комитет отмечает продолжающиеся усилия Миссии по улучшению воздействия на окружающую среду и надеется, что дальнейшая экономия средств за счет повышения эффективности будет достигнута благодаря фотоэлектрическим энергоустановкам, а также другим экологическим инициативам и будет отражено в будущих докладах (п. 27).

Консультативный комитет ссылается на резолюцию 76/274 Генеральной Ассамблеи и считает, что в принципе Генеральному секретарю следует обеспечить постоянную оптимизацию кадровых структур, в том числе путем проведения пересмотра штатов гражданского персонала и персонала служб безопасности, с целью выявления возможностей для повышения эффективности, которые будут отражены в следующем предлагаемом бюджете (п. 28).

Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации

МООНК приступила к осуществлению проектов с быстрой отдачей в соответствии с руководящими указаниями Генеральной Ассамблеи и будет предоставлять дополнительную информацию об их осуществлении по мере их реализации.

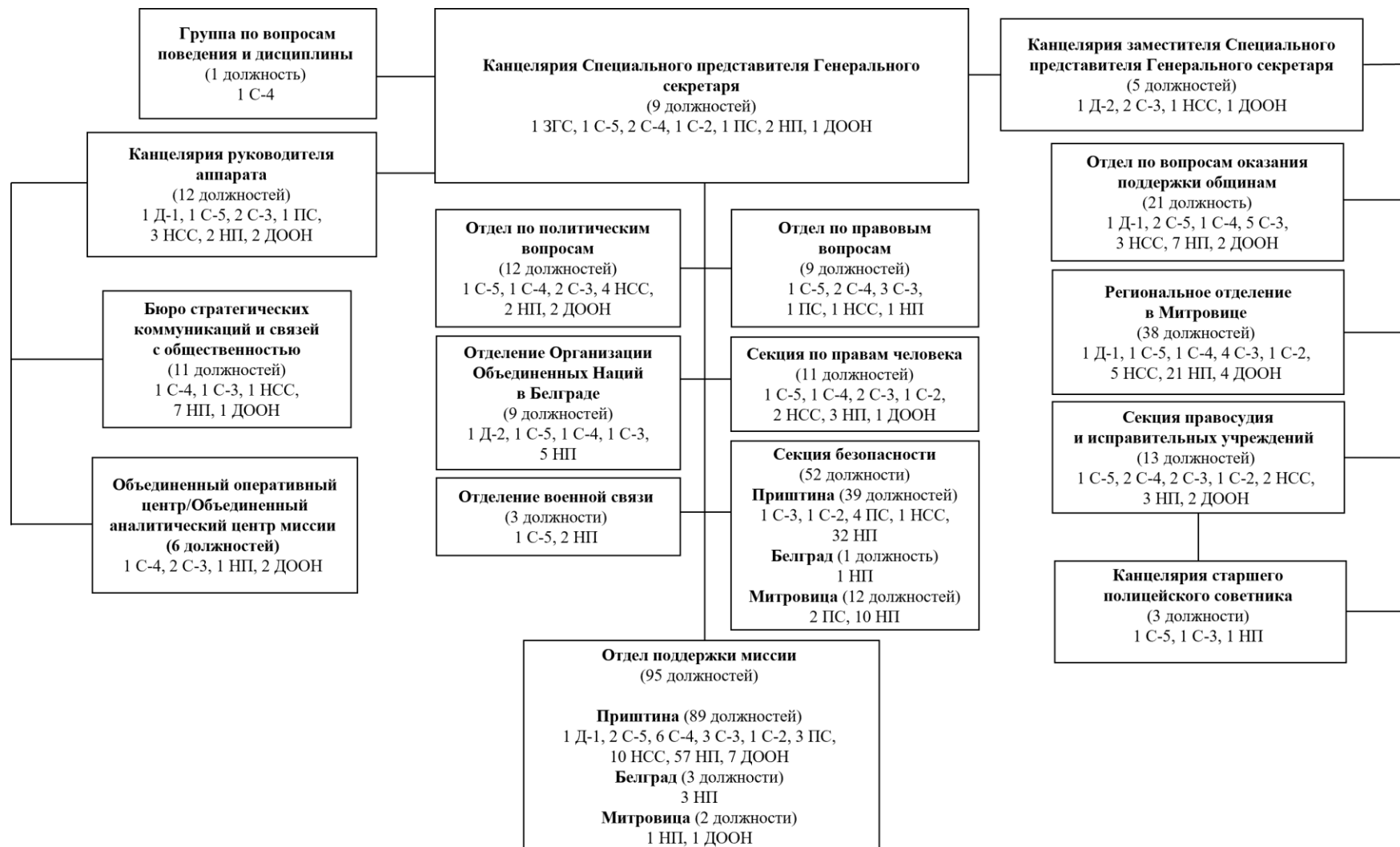
Установка системы солнечных батарей в штаб-квартире Миссии в Приштине была отложена в связи с изменением приоритетов в отношении распределения ресурсов для удовлетворения возросших потребностей в ресурсах по категории гражданского персонала. Экономия средств, достигнутая Миссией путем избежания расходов, отражена в таблице, посвященной экономии средств за счет повышения эффективности (см. п. 64).

В 2025/26 году был проведен пересмотр штатов гражданского персонала МООНК в соответствии с резолюцией 76/274 Генеральной Ассамблеи. В настоящем докладе отражены предлагаемые изменения в штатном расписании, вытекающие из рекомендаций, вынесенных по итогам пересмотра штатов гражданского персонала.

Приложение

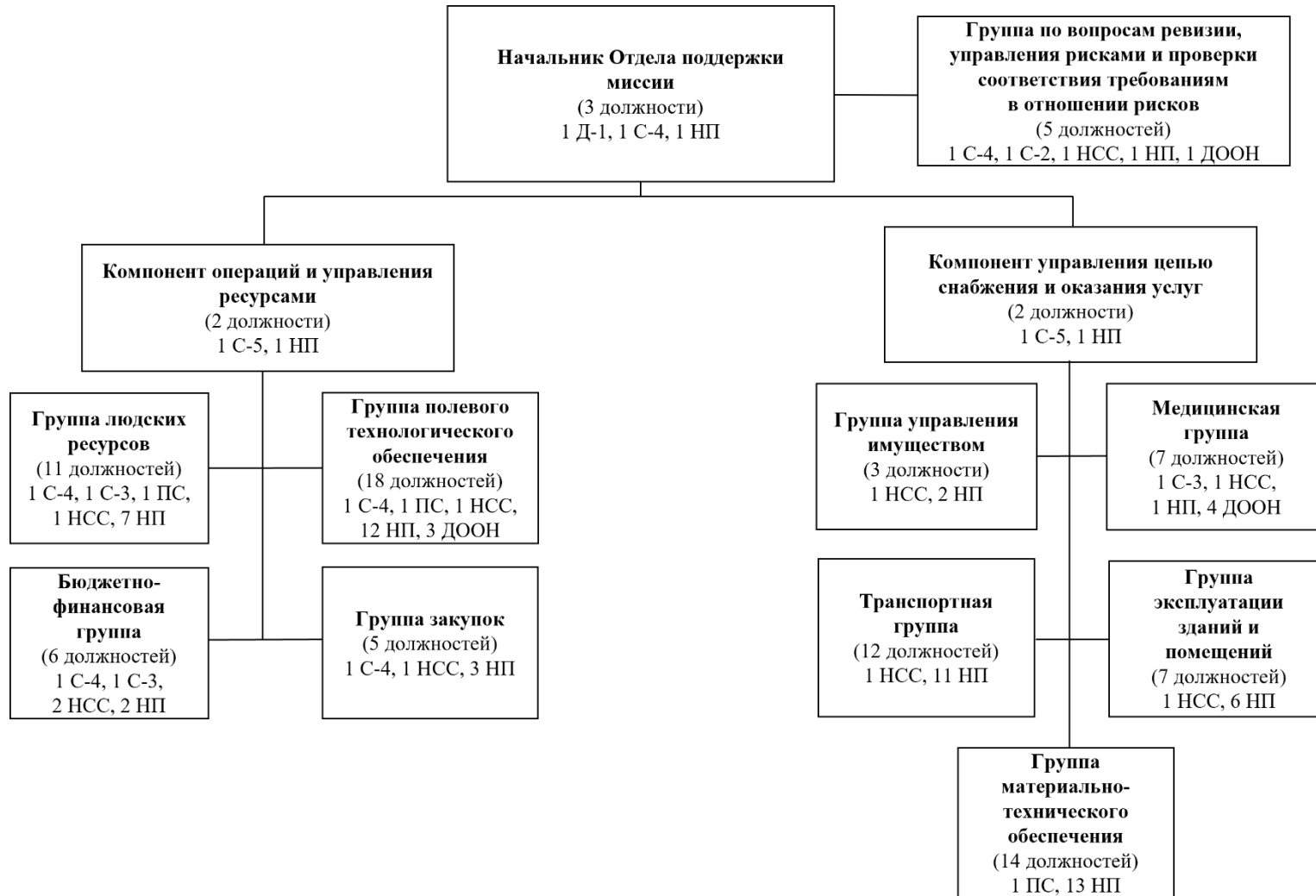
Организационная структура

А. Основная деятельность



Сокращения: ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций; НП — национальный персонал; НСС — категория национальных сотрудников — специалистов; ПС — категория полевой службы.

В. Поддержка



Сокращения: ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций; НП — национальный персонал; НСС — категория национальных сотрудников — специалистов; ПС — категория полевой службы.

