



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
9 February 2010  
Russian  
Original: English

**Шестидесят четвертая сессия**  
Пункт 156 повестки дня  
**Финансирование Миссии Организации**  
**Объединенных Наций по делам временной**  
**администрации в Косово**

## **Бюджет Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово на период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года**

**Доклад Генерального секретаря**

### Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Мандат и запланированные результаты . . . . .	5
А. Сводная информация . . . . .	5
В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке Миссии. . . . .	6
С. Партнерские отношения, координация деятельности страновой группы и комплексные миссии . . . . .	7
D. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на конкретные результаты	8
II. Финансовые ресурсы . . . . .	25
А. Общая информация. . . . .	25
В. Повышение эффективности. . . . .	26
С. Доля вакантных должностей . . . . .	26
D. Профессиональная подготовка . . . . .	27
III. Анализ разницы . . . . .	28
IV. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее. . . . .	31
V. Краткая информация о мерах, принятых во исполнение решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюции 61/276, просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей, и просьб и рекомендаций Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и Управления служб внутреннего надзора . . . . .	32



Приложения

I. Определения .....	41
II. Организационная структура .....	43
Карта .....	45

## Резюме

В настоящем докладе содержится бюджет Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК) на период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года, объем которого составляет 48 357 900 долл. США.

Бюджетом предусматривается размещение 8 офицеров связи, 8 полицейских Организации Объединенных Наций, 166 международных сотрудников, 241 национального сотрудника, включая 1 на временной должности, и 28 добровольцев Организации Объединенных Наций.

Общий объем потребностей Миссии в ресурсах на финансовый период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года увязан с целью Миссии с помощью ряда таблиц показателей, ориентированных на достижение результатов и сгруппированных по основному компоненту и компоненту поддержки. Людские ресурсы МООНК, выраженные в показателях численности персонала, разнесены по отдельным компонентам, за исключением людских ресурсов по разделу руководства и управления, которые можно отнести к Миссии в целом.

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

### Финансовые ресурсы

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

Категория расходов	Расходы (2008/09 год)	Ассигнования (2009/10 год)	Смета расходов (2010/11 год)	Разница	
				Сумма	В процентах
Военный и полицейский персонал	38 258,8	704,9	804,7	99,8	14,2
Гражданский персонал	105 561,4	33 929,2	35 650,7	1 721,5	5,1
Оперативные расходы	24 703,1	12 174,9	11 902,5	(272,4)	(2,2)
<b>Валовые потребности</b>	<b>168 523,3</b>	<b>46 809,0</b>	<b>48 357,9</b>	<b>1 548,9</b>	<b>3,3</b>
Поступления по плану налогообложения персонала	15 295,3	3 992,4	4 558,1	565,7	14,2
<b>Чистые потребности</b>	<b>153 228,0</b>	<b>42 816,6</b>	<b>43 799,8</b>	<b>983,2</b>	<b>2,3</b>
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	—	—	—	—	—
<b>Общий объем потребностей в ресурсах</b>	<b>168 523,3</b>	<b>46 809,0</b>	<b>48 357,9</b>	<b>1 548,9</b>	<b>3,3</b>

<b>Людские ресурсы<sup>a</sup></b>									
	Военные на- блюдатели	Воинские контин- генты	Полиция Ор- ганизации Объединен- ных Наций	Сформиро- ванные поли- цейские под- разделения	Междуна- родный персонал	Национальный персонал <sup>b</sup>	Временные должности <sup>c</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	<b>Итого</b>
<b>Руководство и управление</b>									
Утверждено на 2009/10 год	–	–	–	–	18	11	3	5	<b>37</b>
Предлагается на 2010/11 год	–	–	–	–	20	11	–	5	<b>36</b>
<b>Компоненты</b>									
<b>Основной</b>									
Утверждено на 2009/10 год	8	–	8	–	55	58	–	13	<b>142</b>
Предлагается на 2010/11 год	8	–	8	–	56	58	–	13	<b>143</b>
<b>Поддержка</b>									
Утверждено на 2009/10 год	–	–	–	–	100	220	1	10	<b>331</b>
Предлагается на 2010/11 год	–	–	–	–	90	171	1	10	<b>272</b>
<b>Итого</b>									
Утверждено на 2009/10 год	8	–	8	–	173	289	4	28	<b>510</b>
Предлагается на 2010/11 год	8	–	8	–	166	240	1	28	<b>451</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	<b>(7)</b>	<b>(49)</b>	<b>(3)</b>	–	<b>(59)</b>
<p><sup>a</sup> Представляет собой наибольшую утвержденную/предлагаемую численность.</p> <p><sup>b</sup> Включает национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания.</p> <p><sup>c</sup> Финансируются по статье расходов на временный персонал общего назначения.</p> <p>Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, изложены в разделе IV настоящего доклада.</p>									

## I. Мандат и запланированные результаты

### A. Сводная информация

1. Мандат Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК) был определен Советом Безопасности в его резолюции 1244 (1999).

2. Миссии поручено оказывать содействие Совету Безопасности в достижении общей цели, а именно в создании условий для мирной и нормальной жизни всех жителей Косово и в обеспечении стабильности и процветания на Западных Балканах.

3. В рамках осуществления этой общей цели МООНК в рассматриваемом бюджетном периоде будет содействовать реализации ряда ожидаемых достижений путем проведения соответствующих основных мероприятий, указанных в таблицах показателей ниже. Показатели в этих таблицах сгруппированы по основному компоненту и компоненту поддержки, что определяется мандатом Миссии.

4. Реализация ожидаемых достижений будет способствовать осуществлению цели, поставленной Советом Безопасности на период действия Миссии, а показатели достижения результатов позволят оценить прогресс в реализации ожидаемых достижений в течение бюджетного периода. Людские ресурсы Миссии, выраженные в показателях численности персонала, разнесены по отдельным компонентам, за исключением людских ресурсов по разделу руководства и управления, которые можно отнести к Миссии в целом. Объяснение разницы в численности персонала по сравнению с бюджетом на 2009/10 год, включая реклассификацию, приведено в разбивке по соответствующим компонентам.

5. После провозглашения Косово независимости 17 февраля 2008 года и в соответствии с докладами Генерального секретаря по Косово, представленными Совету Безопасности 12 июня 2008 года (S/2008/354) и 24 ноября 2008 года (S/2008/692), а также с заявлениями Председателя Совета Безопасности от 26 ноября 2008 года (S/PRST/2008/44) была развернута Миссия Европейского союза по вопросам законности и правопорядка в Косово (ЕВЛЕКС), действующая под общим руководством Организации Объединенных Наций и в рамках ее нейтральной позиции в отношении статуса. ЕВЛЕКС взяла на себя оперативную ответственность за деятельность полиции, системы правосудия и таможи на всей территории Косово. В связи с этим полицейские силы и Департамент юстиции Миссии прекратили свою деятельность, конфигурация Миссии была изменена, а численность персонала сокращена. После изменения конфигурации МООНК сосредоточилась на политических аспектах своего мандата, с тем чтобы обеспечить долгосрочную безопасность и стабильность в Косово. Миссия добивается этой цели, поддерживая косовские общины, поощряя примирение и содействуя диалогу и региональному сотрудничеству.

6. Штаб-квартиры Миссии находится в Приштине с отделениями на местах в Митровице и Пече. Миссия также имеет отделение в Скопье, которое готовит оценки развития политической ситуации и поддерживает связь с местными и региональными властями по вопросам транзита и доставки грузов и оказания услуг Миссии. Кроме того, Отделение в Белграде играет важную политиче-

скую и дипломатическую роль и поддерживает связь с политическим руководством Сербии.

7. МООНК возглавляет Специальный представитель Генерального секретаря, который наделен гражданскими административными полномочиями, предоставленными ему Советом Безопасности в его резолюции 1244 (1999). Специальный представитель обеспечивает согласованный подход к международному гражданскому присутствию, включая Организацию по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ). Специальный представитель также обеспечивает координацию действий с главой ЕВЛЕКС, которая наделена всеми оперативными полномочиями для работы в сфере обеспечения законности и правопорядка. ЕВЛЕКС развернута в соответствии с резолюцией 1244 (1999) Совета Безопасности и действует под общим руководством Организации Объединенных Наций.

8. Бюджетные предположения, на основе которых подготовлен настоящий доклад, полностью отражают административную и оперативную структуру МООНК.

## **В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке Миссии**

9. Согласно резолюции 1244 (1999) Совета Безопасности стратегической целью Миссии остается содействие обеспечению безопасности и стабильности в Косово и в регионе. В этих целях Миссия будет продолжать осуществлять наблюдение и представлять доклады по вопросам примирения между косовскими общинами и содействовать урегулированию связанных с этим вопросов; содействовать участию Косово в региональных и международных инициативах, в частности тех, которые призваны улучшить экономическую ситуацию в Косово; содействовать диалогу между Белградом и Приштиной по практическим вопросам, включая вопросы культурного наследия, пропавших без вести лиц, возвращения внутренне перемещенных лиц и энергетики; содействовать ЕВЛЕКС в выполнении ее роли в области законности и правопорядка; и решать в первоочередном порядке конкретные практические и политические проблемы, существующие на севере Косово.

10. С учетом изменения обстановки после провозглашения властями Косово независимости в феврале 2008 года Миссия скорректировала свои функции, разработала новую стратегию и стала играть более активную политическую роль, а Европейский союз (ЕС) стал играть более важную оперативную роль на местах в вопросах обеспечения законности и правопорядка. МООНК сохранит свое присутствие и продолжит играть активную роль там, где это не могут делать другие, в частности на севере Косово и в Пее/Пече, и Миссия будет поощрять сотрудничество и содействовать стабильности. ОБСЕ сохранит свое присутствие в общинах в остальной части Косово.

11. С учетом изменения обстановки, а также для того, чтобы МООНК могла лучше сосредоточиться на конкретных проблемах, с которыми она сталкивается при решении своих задач в Приштине, нынешнее Управление по политическим вопросам, базирующееся в Приштине, возьмет на себя помимо своей нынешней роли функции отделения связи. Оно будет обеспечивать взаимодействие по политическим вопросам между МООНК и властями Косово, способст-

вудя тем самым контактам Миссии с властями Косово и расширению диалога. Это также поможет Специальному представителю решать задачу объединения и координации усилий Организации Объединенных Наций в Косово, будет способствовать решению общих задач МООНК и улучшит работу механизма связи Миссии с местными властями, а также с партнерами Организации Объединенных Наций в Косово.

12. В бюджетном периоде 2009/10 года организационная структура Миссии останется прежней, но численность персонала сократится. В этом контексте МООНК предлагает передать на внешний подряд функции 30 местных охранников. Кроме того, с учетом результатов пересмотра стратегии в области поддержки Миссии также предлагается упразднить 10 должностей международных сотрудников (1 С-4, 4 С-3, 2 С-2 и 3 категории полевой службы) и 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. В результате изменится штатное расписание Канцелярии начальника Отдела поддержки Миссии, Административной службы, Секции технического вспомогательного обслуживания и Секции безопасности.

13. В вопросах оперативной деятельности руководство МООНК будет также стремиться к сокращению расходов на помещения, включая аренду, коммунальные услуги, охрану и обслуживание, передавая помещения МООНК партнерам по осуществлению, например ЕВЛЕКС.

14. Несмотря на вышесказанное, Миссия намерена заменить 18 процентов своего автопарка (36 легковых и грузовых автотранспортных средств), которые эксплуатируются 10 лет или более и отвечают критериям замены.

### **С. Партнерские отношения, координация деятельности страновой группы и комплексные миссии**

15. Взаимоотношения МООНК/ЕВЛЕКС требуют постоянного взаимодействия и координации на стратегическом уровне, в том числе периодически на уровне штаб-квартиры ЕС в Брюсселе. Миссия будет продолжать сотрудничать с ЕВЛЕКС на техническом уровне на местах в вопросах обеспечения правопорядка и законности. МООНК также продолжит тесное сотрудничество с миссией ОБСЕ в Косово, которая сохранит свой статус одного из основных партнеров МООНК в вопросах организационного строительства, и будет поддерживать тесную связь и обеспечивать сотрудничество с СДК (Силами для Косово) в вопросах обеспечения безопасности и стабильности в регионе. Кроме того, МООНК будет координировать свою работу с Группой Организации Объединенных Наций по Косово и сотрудничать с ней путем проведения регулярных совещаний по вопросам мира и безопасности, в том числе в рамках механизмов координации и процесса комплексного планирования миссий. Этот процесс обеспечит проведение согласованных и взаимодополняющих мероприятий с целью получения максимальной совокупной отдачи от этой деятельности в интересах упрочения мира.

## D. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на конкретные результаты

16. Для лучшего изложения предлагаемых изменений в людских ресурсах было выделено шесть категорий возможных кадровых действий. Определения терминов, касающихся этих шести категорий, содержатся в приложении I.A к настоящему докладу

### Руководство и управление

17. Общее руководство и управление Миссией непосредственно обеспечиваются личной Канцелярией Специального представителя Генерального секретаря.

Таблица 1  
Людские ресурсы: руководство и управление

	Международный персонал							Итого	Добровольцы		Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	Полевая служба	Категория общего об- служивания	Служба охраны		Нацио- нальный персонал <sup>a</sup>	Организации Объединен- ных Наций	
<b>Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	1	1	7	6	3	–	–	18	11	5	34
Предлагаемые должности на 2010/11 год	1	1	8	7	3	–	–	20	11	5	36
<b>Чистое изменение</b>	–	–	1	1	–	–	–	2	–	–	2
<b>Утвержденные временные должности</b>											
на 2009/10 год <sup>b</sup>	–	–	2	1	–	–	–	3	–	–	3
Предлагаемые временные должности на 2010/11 год <sup>b</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Чистое изменение</b>	–	–	(2)	(1)	–	–	–	(3)	–	–	(3)
<b>Итого</b>											
Утверждено на 2009/10 год	1	1	9	7	3	–	–	21	11	5	37
Предлагается на 2010/11 год	1	1	8	7	3	–	–	20	11	5	36
<b>Чистое изменение</b>	–	–	(1)	–	–	–	–	(1)	–	–	(1)

<sup>a</sup> Включает национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания.

<sup>b</sup> Финансируются по статье расходов на временный персонал общего назначения.



*Международный персонал: чистое сокращение на 1 должность (преобразование 3 должностей, финансируемых по статье временного персонала общего назначения, в штатные должности соответственно уровней С-5, С-4 и С-3 и перераспределение 1 должности С-5)*

#### **Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря**

*Международный персонал: нулевое чистое изменение (преобразование 1 должности С-5, 1 должности С-4, 1 должности С-3, финансируемых по статье временного персонала общего назначения, в штатные должности)*

18. По рекомендации Пятого комитета Генеральная Ассамблея постановила создать в Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря в бюджетном периоде 2009/10 года три финансируемые по статье временного персонала общего назначения должности соответственно уровнями С-5, С-4 и С-3. Речь идет о должностях старшего сотрудника по вопросам координации (С-5), сотрудника по правовым вопросам (С-4) и офицера связи полиции (С-3). По результатам анализа штатной ситуации в Канцелярии с точки зрения необходимости привлечения квалифицированных и компетентных международных сотрудников предлагается преобразовать эти три должности в штатные должности с функциями, о которых говорится в пунктах 19–21 ниже.

19. Старший сотрудник по вопросам координации (С-5) будет отвечать за поддержание связи и консультации на политическом уровне с ЕВЛЕКС по вопросам, касающимся укрепления системы обеспечения законности и правопорядка; оказание поддержки и помощи учреждениям Косово в вопросах работы полиции, судебной системы и таможни; поддержание контактов между МООНК и учреждениями Косово (министерство внутренних дел, министерство юстиции, судебные учреждения, омбудсмен и т.д.). Сотрудник на этой должности будет обеспечивать общее руководство работой сотрудников, выполняющих функции подготовки отчетности и поддержания связи на техническом уровне с соответствующими компонентами ЕВЛЕКС. Старший сотрудник по вопросам координации в тесном взаимодействии с другими компонентами МООНК будет также уделять основное внимание поиску решения практических проблем, с которыми сталкиваются общины Косово, и вносить вклад в усилия Миссии по налаживанию технического диалога между Приштиной и Белградом в таких областях, как свобода передвижения, доступ к системе правосудия и службам записи актов гражданского состояния, исполнение судебных решений в интересах общин и вопросы пересечения границы.

20. Сотрудник по правовым вопросам (С-4) под руководством старшего сотрудника по вопросам координации будет отвечать за сбор информации и подготовку докладов о деятельности судебных учреждений Косово. Сотрудник на этой должности будет поддерживать связь на техническом уровне с ЕВЛЕКС для решения вопросов, связанных с судебной системой, и будет поддерживать контакты между МООНК и судебными учреждениями Косово. Кроме того, сотрудник на этой должности будет поддерживать связь с местными органами и представленными в Косово международными организациями, занимающимися оказанием правовой помощи в области правосудия; представлять на еженедельной основе доклады по важнейшим вопросам работы судебной системы; участвовать в подготовке запросов к государствам-членам об оказании международной правовой поддержки и в обработке соответствующих ответов; прово-

дить правовую экспертизу и готовить юридические заключения по различным вопросам, касающимся работы судебной системы Косово, на основе применимых норм международного права.

21. Офицер связи полиции (С-3) под руководством старшего сотрудника по вопросам координации будет координировать с ЕВЛЕКС работу полиции на всей территории Косово; консультировать по оперативным вопросам Специального представителя, руководителя штаба, старшего сотрудника по вопросам координации, старшего советника по политическим вопросам и руководителя регионального отделения в Митровице. Он или она будут также анализировать последствия появления новых проблем в области поддержания правопорядка и выносить рекомендации по возможным стратегиям и оперативным подходам. Он или она будут также налаживать и поддерживать рабочие взаимоотношения между местными должностными лицами, ЕВЛЕКС и полицией Косово для осуществления мандата Миссии и решения оперативных вопросов.

#### **Канцелярия руководителя штаба**

*Международный персонал: сокращение на 1 должность (перераспределение 1 должности С-5 в Управление по вопросам оказания поддержки и содействия общинам)*

22. С учетом результатов анализа штатной ситуации и функций Канцелярии руководителя штаба предлагается перевести должность старшего сотрудника по анализу информации (С-5) в Управление по вопросам оказания поддержки и содействия общинам.

#### **Компонент 1: основной**

23. Как подробно указано в приведенных ниже таблицах, в течение бюджетного периода Миссия будет уделять основное внимание вопросам мирной интеграции всех общин в Косово в целях укрепления региональной стабильности и обеспечения процветания. В течение бюджетного периода МООНК будет уделять основное внимание отслеживанию развития событий в области политической жизни, безопасности и жизни общин, которые влияют на межэтнические отношения и стабильность в Косово и субрегионе, и представлению соответствующих докладов. Миссия будет оказывать содействие участию Косово в международных соглашениях; диалогу Приштины и Белграда по практическим вопросам и возвращению беженцев и внутренне перемещенных лиц.

*Ожидаемые достижения*

*Показатели достижения результатов*

1.1 Примирие и интеграция всех общин в Косово

1.1.1 Уменьшение числа серьезных случаев межэтнического насилия в Косово (2008/09 год: 136; 2009/10 год: 126; 2010/11 год: 111)

1.1.2 Поддержание на достигнутом уровне числа муниципалитетов, в которых наблюдается устойчивое возвращение населения (2008/2009 год: 30; 2009/10 год: 33; 2010/11 год: 33)

1.1.3 Увеличение общего числа решенных дел, связанных с пропавшими без вести лицами в Косово (2008/09 год: 167; 2009/10 год: 287; 2010/11 год: 360)

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

1.1.4 Расширение доступа общин к услугам государственных служб Косово, в частности, через выдачу удостоверений личности (2008/09 год: 400; 2009/10 год: 7000; 2010/11 год: 9000)

*Мероприятия*

- Подготовка в координации с учреждениями Организации Объединенных Наций, представленными в Косово, ОБСЕ и ЕВЛЕКС ежеквартальных докладов для международного сообщества, включая государства-члены и Европейскую комиссию, по вопросам обеспечения доступа общин Косово к услугам государственных служб
- Подготовка ежеквартальных докладов Генерального секретаря Совету Безопасности о развитии событий в области политической жизни, безопасности и жизни общин, которые влияют на межэтнические отношения и стабильность в Косово и субрегионе
- Подготовка еженедельных докладов для международного сообщества, включая государства-члены, ОБСЕ и Европейскую комиссию, о социальных и культурных правах общин Косово и праве на выражение религиозных убеждений, включая посещение церемоний и обеспечение доступа к соответствующим местам, а также о развитии политической ситуации
- Подготовка еженедельных докладов для международного сообщества, включая государства-члены, ОБСЕ и Европейскую комиссию, о мерах, принятых властями Косово по осуществлению контроля за расширением участия и представленности меньшинств в местных административных структурах
- Подготовка ежеквартальных докладов для международного сообщества, включая государства-члены, ОБСЕ и Европейскую комиссию, охватывающих все муниципалитеты, о поддержке ими процесса возвращения, включая справедливое распределение финансовой помощи между всеми общинами
- Поддержание регулярной связи с заинтересованными сторонами, включая Организацию Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Совет Европы, Православную церковь Сербии и власти Косово, по вопросам охраны 44 объектов религиозного и культурного наследия и восстановления 35 поврежденных религиозных объектов, а также содействие этим усилиям и посредничество
- Ежедневные мероприятия в целях создания условий для налаживания связей и примирения между общинами, живущими в трех северных муниципалитетах, в целях упрочения политической стабильности и безопасности
- Налаживание связей между властями в Приштине и властями в трех северных муниципалитетах по вопросам обеспечения бюджетной поддержки, коммунального обслуживания населения и доступа этнических меньшинств к такому обслуживанию
- Содействие деятельности ЕВЛЕКС в северном Косово в целях обсуждения с властями трех северных муниципалитетов практических вопросов, связанных с полицией, таможней, правосудием, границами, сербским наследием, транспортом и инфраструктурой
- Ежедневное поддержание контактов и обмен информацией с СДК по вопросам, касающимся безопасности, и представление материалов для подготовки докладов о положении в области безопасности, в том числе в Митровице

- Содействие диалогу между Белградом и Приштиной путем участия в работе Косовской комиссии по делам пропавших без вести лиц и поддержания с ней постоянной связи, а также путем участия в работе Международного комитета Красного Креста в Косово (2 совещания) и Комиссии по делам пропавших без вести лиц правительства Сербии (2 совещания)
- Проведение правовой экспертизы и обработка 120 дел, касающихся сообщений о нарушениях прав человека, направленных на рассмотрение Консультативной группы по правам человека
- Организация информационной кампании среди населения в целях повышения его информированности и понимания вопросов, касающихся свободы передвижения, права на возвращение и обеспечения защиты общин меньшинств и прав человека, включая: специальные брифинги и пресс-релизы; 2 объявления для общественности в сети и 2 — на радио; 2 информационные кампании, включая материалы в газетах и по телевидению; круглосуточное радиовещание 7 дней в неделю («Офелия ФМ»); и 362 обзора утренних и 250 обзоров дневных выпусков новостей, распространяемых по электронной почте, размещаемых на веб-сайте и в сети Facebook

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

1.2 Укрепление сотрудничества и диалога Косово с Белградом и соседними странами в регионе и международными организациями

1.2.1 Подписание протоколов и/или обмен письмами между МООНК и властями Сербии по пропавшим без вести лицам, энергетике, экономике, транспорту, почте и связи и культурному и религиозному наследию (2008/09 год: 0; 2009/10 год: 6; 2010/11 год: 4)

1.2.2 Проведение совещаний на высоком уровне для обсуждения политических вопросов, представляющих взаимный интерес для Белграда и Приштины (2008/09 год: 50; 2009/10 год: 6; 2010/11 год: 2)

1.2.3 Увеличение общего числа проведенных полицией Косово расследований по делам, переданных Интерполом (2008/09 год: 7194; 2009/10 год: 9805; 2010/11 год: 11 005)

1.2.4 Расширение участия правительства/властей Косово в международных и региональных инициативах и соглашениях в экономической сфере путем продолжения участия и поддержания контактов с международными инициативами и содействия проведению международных совещаний (2009/10 год: 35 совещаний; 2010/11 год: 45 совещаний)

*Мероприятия*

- Оказание содействия в проведении до 4 совещаний с участием представителей Белграда и ЕВЛЕКС по вопросам осуществления положений, касающихся полиции, судебной системы, таможни, транспорта и инфраструктуры, а также границ
- Оказание содействия в проведении по меньшей мере 2 совещаний с участием представителей Белграда и Приштины по пропавшим без вести лицам
- Проведение 5 совещаний с Белградом по созданию механизма охраны культурного и религиозного наследия в Косово
- Организация 5 специальных брифингов руководства Миссии для государств-членов, региональных организаций и учреждений Организации Объединенных Наций по вопросам сотрудничества между Белградом и Приштиной

- Содействие участию властей Косово в двусторонних и многосторонних конференциях и инициативах, организуемых под эгидой ряда региональных организаций и механизмов международного сотрудничества
- Проведение многочисленных еженедельных консультаций с международными организациями, в том числе с Европейской комиссией, ЕВЛЕКС, СДК и ОБСЕ, а также с соответствующими местными учреждениями и другими заинтересованными сторонами по экономическим вопросам и подготовка ежеквартальных докладов
- Подготовка, консультирование и выпуск соответствующей документации и правовых документов, касающихся 1440 просьб об оказании международной правовой помощи в соответствии с применимыми нормами международного и местного права, а также двусторонними соглашениями с государствами-членами применительно к странам, которые не признают Косово в качестве независимого государства
- Обработка 900 просьб и запросов от жителей Косово, стран, не признающих его независимость, и отделений связи в отношении подтверждения подлинности и удостоверения МООНК актов гражданского состояния, пенсионных удостоверений, дипломов об образовании и т.д., для использования в Сербии и других странах, не признающих независимость Косово, и международными организациями
- Контроль за выполнением меморандумов о договоренности и соглашений, подписанных МООНК с правительствами, донорами, международными инициативами и международными финансовыми учреждениями
- Проведение переговоров и урегулирование остающихся правовых претензий и дел, связанных с деятельностью с участием Косовского траст-агентства

*Внешние факторы*

Сохранение спокойной обстановки в регионе. Продолжающаяся поддержка со стороны ЕВЛЕКС, ОБСЕ и СДК.

Таблица 2  
Людские ресурсы: компонент 1, основной

<i>Категория</i>	<i>Всего</i>
<i>I. Военные наблюдатели</i>	
Утверждено на 2009/10 год	8
Предлагается на 2010/11 год	8
<b>Чистое изменение</b>	–
<i>II. Полиция Организации Объединенных Наций</i>	
Утверждено на 2009/10 год	8
Предлагается на 2010/11 год	8
<b>Чистое изменение</b>	–

III. Гражданский персонал	Международный персонал							Итого	Добровольцы Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	Полевая служба	Категория общего об- служивания	Служба охраны				
<b>Управление по политическим вопросам</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	1	1	1	-	-	-	3	7	1	11
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	1	1	1	-	-	-	3	7	1	11
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Управление по правовым вопросам</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	1	4	5	2	-	-	12	2	-	14
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	1	4	6	1	-	-	12	2	-	14
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	1	(1)	-	-	-	-	-	-
<b>Управление по вопросам оказания поддержки и содействия общинам</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	1	5	3	-	-	-	9	7	4	20
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	1	6	3	-	-	-	10	7	4	21
<b>Чистое изменение</b>	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1
<b>Управление связи с органами полиции и правосудия</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	-	2	4	1	-	-	7	5	2	14
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	-	2	4	1	-	-	7	5	2	14
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Отделение в Митровице</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	1	6	5	1	-	-	13	19	5	37
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	1	6	5	1	-	-	13	19	5	37
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Отделение Организации Объединенных Наций в Белграде</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	1	2	1	2	-	-	6	6	-	12
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	1	2	1	2	-	-	6	4	-	10
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	(2)	-	(2)

III. Гражданский персонал	Международный персонал							Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Полевая служба	Категория общего обслуживания	Служба охраны				
<b>Отделение Организации Объединенных Наций в Скопье</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	–	–	–	1	1	–	–	2	2	–	4
Предлагаемые должности на 2010/11 год	–	–	–	1	1	–	–	2	2	–	4
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Управление пресс-секретаря и общественной информации</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	–	–	1	1	–	–	–	2	7	1	10
Предлагаемые должности на 2010/11 год	–	–	1	1	–	–	–	2	9	1	12
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	2
<b>Отделение военной связи</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	–	1	–	–	–	–	–	1	3	–	4
Предлагаемые должности на 2010/11 год	–	1	–	–	–	–	–	1	3	–	4
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Итого, гражданский персонал</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	–	6	21	21	7	–	–	55	58	13	126
Предлагаемые должности на 2010/11 год	–	6	22	22	6	–	–	56	58	13	127
<b>Чистое изменение</b>	–	–	1	1	(1)	–	–	1	–	–	1
<b>Всего (I–III)</b>											
Утверждено на 2009/10 год											142
Предлагается на 2010/11 год											143
<b>Чистое изменение</b>											1

<sup>a</sup> Включает национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания.

*Международный персонал: чистое увеличение на 1 должность (перераспределение 1 должности С-5 и реклассификация 1 должности С-2 до уровня С-3 и 1 должности категории полевой службы до уровня С-2)*

*Национальный персонал: нулевое чистое изменение (упразднение 1 должности национального сотрудника категории общего обслуживания, перераспределение 1 должности национального сотрудника-специалиста и перевод 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

#### **Управление по политическим вопросам**

*Национальный персонал: нулевое чистое изменение (упразднение 1 должности категории общего обслуживания и перераспределение 1 должности национального сотрудника-специалиста из Канцелярии начальника Отдела поддержки Миссии)*

24. Для содействия деятельности по анализу и отражению в докладах политической ситуации в общинах предлагается перевести одну должность национального сотрудника-специалиста из Канцелярии начальника Отдела поддержки Миссии в Управление по политическим вопросам. В настоящее время Управление по политическим вопросам располагает тремя национальными сотрудниками по политическим вопросам, которые поддерживают прямые контакты с общинами, представленными в регионе. Чтобы обеспечить прямой контакт с представителями общин рома, ашкали и «египтян» предлагается еще одна должность национального сотрудника по политическим вопросам, который владел бы турецким языком или одним из языков, используемых в этих общинах. Указанный сотрудник по политическим вопросам будет координатором по связям с соответствующими общинами. Он или она будут знакомы с культурой этих общин и будут собирать информацию, следить за развитием ситуации и представлять доклады по этому вопросу. В настоящее время Миссия полагается на вторичные источники в средствах массовой информации для отслеживания ситуации, подготовки докладов и проведения анализа.

25. Кроме того, также предлагается упразднить одну должность национального сотрудника категории общего обслуживания.

#### **Управление по правовым вопросам**

*Международный персонал: нулевое чистое изменение (реклассификация 1 должности категории полевой службы до уровня С-2)*

26. Первоначально в бюджете на 2009/10 год Управление по правовым вопросам предложило создать должность категории полевой службы для сотрудника, который обеспечивал бы правовую поддержку при проведении правовой экспертизы и анализа, а также при подготовке документации для компонента законности и правопорядка и завершения проводившегося Департаментом юстиции судебного разбирательства в связи с приватизацией. Сотрудник на этой должности должен обладать обширными теоретическими знаниями, а также опытом работы в области международного права, в частности навыками ведения дел в судах. Кроме того, с учетом решения СДК упорядочить ситуацию со своими лагерями в Косово и передать их в ведение МООНК возрастает сложность связанных с вопросами собственности вопросов, что требует большей координации действий между юристами Управления и СДК и их местными



коллегами, которые совместно участвуют в переговорах о трехсторонней передаче собственности и в подготовке соглашений о продлении аренды или организации передачи из рук в руки. Поскольку требовался весьма специализированный набор навыков, оказалось весьма трудно подобрать и нанять подходящего специалиста, располагая должностью категории полевой службы. По этой причине предлагается реклассифицировать должность категории полевой службы до уровня С-2. Сотрудник на этой должности поможет укрепить потенциал в области ведения переговоров и подготовки проектов правовых документов для решения сложных правовых вопросов, связанных с государственной и общинной собственностью.

#### **Управление по оказанию поддержки и содействия общинам**

*Международный персонал: увеличение на 1 должность (перераспределение 1 должности С-5 из Канцелярии начальника штаба)*

27. С учетом роста спроса на представительство на внешних форумах по вопросам, связанным с правами человека, что требует оказания необходимой экспертной помощи на уровне старшего руководства, предлагается расширить штат Управления по оказанию поддержки и содействия общинам за счет добавления должности старшего сотрудника по правам человека. Это предложение будет реализовано путем перераспределения должности старшего сотрудника по анализу информации (С-5) из Канцелярии начальника штаба. Старший сотрудник по правам человека на этой должности будет координировать решение всех вопросов, связанных с правами человека, и окажет столь необходимую помощь в отслеживании ситуации, подготовке докладов и разработке соответствующих вариантов политики и реагирования в контексте прав человека, в том числе в области прав общин и устойчивого возвращения жителей.

#### **Отделение в Митровице**

*Международный персонал: нулевое чистое изменение (реклассификация 1 должности С-2 до уровня С-3)*

28. Муниципалитет Зубин-Поток известен как источник беспорядков, в частности в связи с воротами 31, одним из двух северных таможенных постов. Заметная роль и присутствие МООНК в этом муниципалитете требуют, чтобы общение с местным руководством и другими сторонами осуществлялось на более высоком уровне. По этой причине предлагается реклассифицировать должность заместителя муниципального представителя с С-2 до уровня С-3. Сотрудник на этой должности будет координировать решение важных вопросов, таких как надзор за работой муниципальных властей и их консультирование, а также координация действий по обеспечению безопасности с КДС, полицией Косово и ЕВЛЕКС. Он или она также будут заменять муниципального представителя во время его или ее отсутствия. Деликатный и сложный характер выполняемых функций требует, чтобы должность была на уровне, сопоставимом с уровнем должностей заместителей муниципальных представителей в муниципалитете Лепосавич, администрации МООНК в Митровице и Звечане, все из которых являются должностями уровня С-3.

## Отделение Организации Объединенных Наций в Белграде

*Национальный персонал: чистое сокращение на 2 должности (перераспределение 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания в Управление пресс-секретаря и общественной информации)*

29. Две должности помощников по вопросам общественной информации (национальные сотрудники категории общего обслуживания) предлагается перевести в Управление пресс-секретаря и общественной информации в Приштине для выполнения важнейшей задачи отслеживания сообщений в средствах массовой информации Сербии, в том числе для соответствующего доступа в целях освещения событий в районах проживания сербского меньшинства в Косово.

## Управление пресс-секретаря и общественной информации

*Национальный персонал: чистое увеличение на 2 должности (перераспределение 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания из Отделения Организации Объединенных Наций в Белграде)*

30. Перевод двух должностей помощников по вопросам общественной информации из Отделения Организации Объединенных Наций в Белграде обусловлен необходимостью отслеживать освещение событий в сербских печатных и визуальных средствах массовой информации. Сотрудники на этих двух должностях будут отслеживать освещение событий как в Белграде, так и в районах проживания сербского меньшинства в Косово. Эти сотрудники будут также помогать Управлению по политическим вопросам, Отделению в Митровице и Управлению пресс-секретаря и общественной информации отслеживать публикации в средствах массовой информации Сербии и ситуацию в общинах сербского меньшинства в Косово.

## Компонент 2: поддержка

31. В течение бюджетного периода компонент поддержки Миссии будет оказывать эффективную и действенную поддержку в области материально-технического обеспечения, административного обслуживания и охраны Миссии в процессе выполнения ею своего мандата посредством осуществления соответствующих мероприятий и повышения качества обслуживания, а также посредством повышения эффективности. После завершения деятельности, связанной с сокращением персонала Миссии, и обзора ее стратегии в области поддержки 10 должностей международных сотрудников и 18 должностей национальных сотрудников были определены как подлежащие сокращению. Предлагается передать на внешний подряд функции 30 охранников (должности национальных сотрудников категории общего обслуживания), что позволит сократить штат компонента поддержки еще на 30 должностей.

---

### Ожидаемые достижения

### Показатели достижения результатов

2.1 Оказание эффективной и действенной поддержки в области материально-технического обеспечения, административного обслуживания и охраны Миссии

2.1.1 Сокращение нормы пробега автотранспорта для целей обслуживания с каждых 5000 км до каждых 15 000 км  
2.1.2 Повышение эффективности за счет совместного размещения подразделений и передачи услуг по охране на внешний подряд

### 2.1.3 Сокращение расходов на коммунальные услуги за счет реализации энергосберегающих проектов

#### Мероприятия

#### Улучшение обслуживания

- Совместное размещение большинства подразделений в двух основных помещениях в Приштине, что приведет к сокращению расходов на эксплуатацию помещений и потребностей в материально-техническом обеспечении разбросанных точек, а также повысит оперативность реагирования
- Размещение в одном помещении Группы по управлению инженерно-техническими средствами и Группы по приемке и проверке, что приведет к сокращению сроков доставки всех материалов и повысит эффективность обработки грузов
- Удлинение интервалов смены масла с 5000 км до 15 000 км пробега, что приведет к сокращению частотности обслуживания, за счет изменения режима использования автопарка

#### Военный, полицейский и гражданский персонал

- Размещение, ротация и репатриация в среднем 8 военных наблюдателей и 8 полицейских Организации Объединенных Наций
- Административное обслуживание в среднем 435 гражданских сотрудников, в том числе 166 международных сотрудников, 241 национального сотрудника и 28 добровольцев Организации Объединенных Наций
- Сохранение программы по вопросам поведения и дисциплины для всего военного, полицейского и гражданского персонала, включая принятие учебных, превентивных, надзорных и дисциплинарных мер

#### Помещения и объекты инфраструктуры

- Эксплуатация и ремонт 9 помещений для гражданского персонала и 8 ретрансляторных помещений
- Эксплуатация и техническое обслуживание 19 принадлежащих Организации Объединенных Наций генераторов
- Обеспечение круглосуточной работы аварийной ремонтной службы 7 дней в неделю

#### Наземный транспорт

- Техническое обслуживание и ремонт 193 принадлежащих Организации Объединенных Наций автотранспортных средств в одной автомастерской в Приштине
- Обеспечение эффективной и рентабельной перевозки людей и грузов Диспетчерской группой
- Организация ограниченного числа ежедневных челночных рейсов 5 дней в неделю для перевозки в среднем 30 сотрудников Организации Объединенных Наций от места проживания к району Миссии

#### Связь

- Обеспечение функционирования и технического обслуживания сети спутниковой связи, включающей 1 наземную центральную станцию и 8 наземных терминалов узкополосной связи, 9 АТС для прямого подключения абонентов и 28 каналов микроволновой связи, что обеспечивает высокоскоростное подключение к районной сети телефонной связи и передачу видеосигналов и данных

- Обеспечение функционирования и технического обслуживания радиосети УКВ-связи, состоящей из 27 ретрансляторов, и радиосети СВЧ-связи, состоящей из 3 ретрансляторов
- Обеспечение функционирования и технического обслуживания 4 систем проведения видеотелеконференций для обеспечения эффективной связи с Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций и другими миссиями

### **Информационные технологии**

- Обеспечение функционирования и технического обслуживания центров сбора и обработки данных и локальных вычислительных сетей в Приштине и Белграде и Центра послеаварийного восстановления и обеспечения бесперебойного функционирования в Скопье, состоящих из 80 серверов, 85 коммутаторов, 30 маршрутизаторов, 7 брандмауэров и 3 локальных сетей хранения данных и способных обеспечивать надежную и качественную сетевую инфраструктуру хранения данных, включая подключение по протоколу межсетевых обмена, службы идентификации, общие файловые средства и средства печати, электронную почту, базу данных, антивирусную защиту, распространение программного обеспечения и расширение доступа к интернету
- Обеспечение функционирования и технического обслуживания 435 настольных компьютеров, 188 портативных компьютеров, 167 принтеров и 52 цифровых передатчиков во всем районе операций Миссии в Косово, Белграде и Скопье
- Обеспечение функционирования и технического обслуживания 103 баз данных и общеорганизационных систем, включая разработанные самостоятельно системы, сетевые и размещенные системы, профессиональные пакетные программы, систему электронной почты Lotus Notes, а также конкретные общеорганизационные системы, размещенные на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия

### **Медицинское обслуживание**

- Обеспечение функционирования и техническое обслуживание 1 медпункта уровня I в Приштине и 1 клиники базового уровня в Митровице
- Соблюдение во всем районе операций Миссии порядка эвакуации наземным и воздушным транспортом всего персонала Организации Объединенных Наций, в том числе госпиталей уровней II и III
- Обеспечение функционирования и техническое обслуживание центров конфиденциальной консультативной помощи и добровольного обследования на ВИЧ и программы просвещения и информирования по вопросам ВИЧ, включая обмен информацией и знаниями между самими сотрудниками, и предоставление презервативов и комплектов средств вторичной профилактики всему персоналу Миссии
- Обеспечение функционирования и техническое обслуживание амбулаторного пункта для приема инфекционных больных в штаб-квартире Миссии, а также обеспечение готовности к пандемии гриппа путем предоставления противогриппозной вакцины, таблеток Tamiflu и средств индивидуальной защиты всему персоналу Миссии

### **Обеспечение безопасности**

- Круглосуточное обеспечение безопасности всего персонала Организации Объединенных Наций в районе расположения Миссии
- Проведение в рамках всей Миссии оценки безопасности объектов, включая жилые помещения всех новых или сменивших жилье сотрудников
- Круглосуточное обеспечение личной охраны руководства Миссии и посещающих Миссию высокопоставленных должностных лиц

- Брифинги для всех новых сотрудников Организации Объединенных Наций; инструктажи по вопросам безопасности и эвакуации для всех секций и периодически для всех ответственных за безопасность
- Поддержка и обслуживание программы по вопросам охраны и безопасности на рабочих местах путем организации консультаций на ежемесячных совещаниях комитета по безопасности, регулярной проверки системы обеспечения охраны и безопасности на рабочих местах, проведения 2 учебных пожарных тревог для всего персонала Миссии и регулярного инструктажа по вопросам пожарной безопасности для всех ответственных за пожарную безопасность в Миссии

*Внешние факторы*

Сохранение спокойной обстановки в регионе. Сохранение возможности получения товаров и услуг через прилегающие границы.

Таблица 3  
Людские ресурсы: компонент 2, поддержка

Гражданский персонал	Международный персонал							Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Полевая служба	Категория общего обслуживания	Служба охраны				
<b>Группа по вопросам поведения и дисциплины</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	–	–	1	–	–	–	–	1	–	–	1
Предлагаемые должности на 2010/11 год	–	–	1	–	–	–	–	1	–	–	1
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Утвержденные временные должности</b>											
Утвержденные временные должности на 2009/10 год <sup>b</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
Предлагаемые временные должности на 2010/11 год <sup>b</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Итого</b>											
Утверждено на 2009/10 год	–	–	1	–	–	–	–	1	1	–	2
Предлагается на 2010/11 год	–	–	1	–	–	–	–	1	1	–	2
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Отдел поддержки Миссии</b>											
<b>Канцелярия начальника Отдела поддержки Миссии</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	–	1	2	3	2	–	–	8	9	4	21
Предлагаемые должности на 2010/11 год	–	1	2	2	2	–	–	7	8	4	19
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	(1)	–	–	–	(1)	(1)	–	(2)

Гражданский персонал	Международный персонал							Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	Полевая служба	Категория общего об- служивания	Служба охраны				
<b>Административная служба</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	-	5	8	17	-	-	30	48	-	78
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	-	5	5	17	-	-	27	41	-	68
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	(3)	-	-	-	(3)	(7)	-	(10)
<b>Секция технического вспомога- тельного обслуживания</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	-	4	2	25	-	-	31	89	6	126
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	-	3	1	23	-	-	27	78	6	111
<b>Чистое изменение</b>	-	-	(1)	(1)	(2)	-	-	(4)	(11)	-	(15)
<b>Итого, Отдел поддержки Миссии</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	1	11	13	44	-	-	69	146	10	225
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	1	10	8	42	-	-	61	127	10	198
<b>Чистое изменение</b>	-	-	(1)	(5)	(2)	-	-	(8)	(19)	-	(27)
<b>Секция безопасности</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	-	-	3	27	-	-	30	74	-	104
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	-	-	2	26	-	-	28	44	-	72
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	(1)	(1)	-	-	(2)	(30)	-	(32)
<b>Итого</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	-	1	12	16	71	-	-	100	220	10	330
Предлагаемые должности на 2010/11 год	-	1	11	10	68	-	-	90	171	10	271
<b>Чистое изменение</b>	-	-	(1)	(6)	(3)	-	-	(10)	(49)	-	(59)
Утвержденные временные должности на 2009/10 год <sup>b</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Предлагаемые временные должности на 2010/11 год <sup>b</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Чистое изменение</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Гражданский персонал	Международный персонал							Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Полевая служба	Категория общего обслуживания	Служба охраны				
<b>Всего</b>											
Утвержденные должности на 2009/10 год	–	1	12	16	71	–	–	100	221	10	331
Предлагаемые должности на 2010/11 год	–	1	11	10	68	–	–	90	172	10	272
<b>Чистое изменение</b>	–	–	(1)	(6)	(3)	–	–	(10)	(49)	–	(59)

<sup>a</sup> Включает национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания.

<sup>b</sup> Финансируются по статье расходов на временный персонал общего назначения.

*Международный персонал: чистое сокращение на 10 должностей (упразднение 1 должности С-4, 4 должностей С-3, 2 должностей С-2 и 3 должностей категории полевой службы)*

*Национальный персонал: чистое сокращение на 49 должностей (перераспределение 1 должности национального сотрудника-специалиста и упразднение 48 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

#### **Канцелярия начальника Отдела поддержки Миссии**

*Международный персонал: чистое сокращение на 1 должность (упразднение 1 должности С-3)*

*Национальный персонал: чистое сокращение на 1 должность (перераспределение 1 должности национального сотрудника-специалиста в Управление по политическим вопросам)*

32. Предлагается упразднить должность консультанта персонала (С-3) в Медицинской службе, поскольку аналогичные услуги Миссии оказывает ЕВЛЕКС.

33. Предлагается перераспределить одну должность национального сотрудника-специалиста в Управление по политическим вопросам для содействия деятельности по анализу и отражению в докладах политической ситуации в общинах меньшинств в районе операций Миссии. Функции указанного национального сотрудника-специалиста возьмет на себя вспомогательный персонал в соответствующих регионах.

#### **Административная служба**

*Международный персонал: чистое сокращение на 3 должности (упразднение 3 должностей С-3)*

*Национальный персонал: чистое сокращение на 7 должностей (упразднение 7 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

34. После завершения обзора стратегии Миссии в области поддержки предлагается упразднить три должности С-3 (административный сотрудник, финансовый сотрудник и сотрудник по контролю за имуществом и инвентарному учету) в подразделениях Административной службы.

35. Кроме того, в подразделениях Административной службы также предлагается упразднить семь должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. Речь идет об одной должности помощника по финансовым

вопросам, одной должности помощника по кадровым вопросам, одной должности помощника по списанию имущества, одной должности почтового помощника, одной должности помощника по организации поездок, одной должности административного помощника и одной должности помощника по приемке и проверке. Это предложение связано с завершением основной деятельности по сокращению персонала Миссии в 2009/10 году.

#### **Секции технического вспомогательного обслуживания**

*Международный персонал: чистое сокращение на 4 должности (упразднение 1 должности С-4, 1 должности С-2 и 2 должностей категории полевой службы)*

*Национальный персонал: чистое сокращение на 11 должностей (упразднение 11 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

36. В Секции технического вспомогательного обслуживания предлагается упразднить четыре должности международных сотрудников (1 должность С-4, 1 должность С-2 и 2 должности категории полевой службы). Как показал обзор стратегии Миссии в области поддержки, предусматривающей максимальное использование внешних подрядчиков для оказания материально-технической поддержки, отпадет необходимость в одной должности помощника по вопросам материально-технического обеспечения категории полевой службы. После централизации остальных складских функций отпадет необходимость в одной должности С-4 и одной должности категории полевой службы. Отпала необходимость в одной должности С-2 в Секции связи и информационных технологий. Кроме того, после завершения основной деятельности по сокращению персонала Миссии в 2009/10 году предлагается сократить в общей сложности 11 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, а именно 3 должности помощников по снабжению, 2 должности инженерных помощников, 3 должности водителей, 2 должности помощников по транспорту и 1 должность автомеханика.

#### **Секция безопасности**

*Международный персонал: чистое сокращение на 2 должности (упразднение 1 должности С-2 и 1 должности категории полевой службы)*

*Национальный персонал: чистое сокращение на 30 должностей (упразднение 30 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

37. В результате переезда подразделений штаб-квартиры МООНК в один основной комплекс в Приштине предлагается упразднить одну должность сотрудника по безопасности уровня С-2. Поскольку подавляющее большинство административных процедур в настоящее время автоматизировано и сотрудники могут осуществлять их самостоятельно, предлагается упразднить должность административного помощника (категория полевой службы).

38. Предлагается упразднить в общей сложности 30 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. Предусматривается передать функции 9 охранников в Отделении Организации Объединенных Наций в Белграде, 3 охранников в Отделении в Митровице и 18 охранников в Приштине на внешний подряд надежной охранной компании, что позволит сэкономить 418 700 долл. США.



## II. Финансовые ресурсы

### A. Общая информация

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

Категория	Расходы	Ассигнования	Смета расходов	Разница	
	(2008/09 год)	(2009/10 год)	(2010/11 год)	Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)-(2)	(5)=(4)÷(2)
<b>Военный и полицейский персонал</b>					
Военные наблюдатели	1 032,2	355,1	404,5	49,4	13,9
Воинские контингенты	—	—	—	—	—
Полиция Организации Объединенных Наций	30 137,9	349,8	400,2	50,4	14,4
Сформированные полицейские подразделения	7 088,7	—	—	—	—
<b>Итого</b>	<b>38 258,8</b>	<b>704,9</b>	<b>804,7</b>	<b>99,8</b>	<b>14,2</b>
<b>Гражданский персонал</b>					
Международный персонал	52 425,3	26 307,6	27 335,9	1 028,3	3,9
Национальный персонал	47 776,4	6 531,0	7 216,7	685,7	10,5
Добровольцы Организации Объединенных Наций	4 807,2	1 067,6	1 067,7	0,1	0,0
Временный персонал общего назначения	552,5	23,0	30,4	7,4	32,2
<b>Итого</b>	<b>105 561,4</b>	<b>33 929,2</b>	<b>35 650,7</b>	<b>1 721,5</b>	<b>5,1</b>
<b>Оперативные расходы</b>					
Персонал, предоставляемый правительствами	—	—	—	—	—
Гражданские наблюдатели за процессом выборов	—	—	—	—	—
Консультанты	186,3	134,5	217,5	83,0	61,7
Официальные поездки	1 046,8	661,6	629,1	(32,5)	(4,9)
Помещения и объекты инфраструктуры	12 551,6	5 556,1	4 649,2	(906,9)	(16,3)
Наземный транспорт	3 687,8	443,7	1 764,6	1 320,9	297,7
Воздушный транспорт	10,1	—	—	—	—
Морской транспорт	—	—	—	—	—
Связь	2 498,5	2 997,3	2 440,8	(556,5)	(18,6)
Информационные технологии	2 603,4	1 315,7	1 367,4	51,7	3,9
Медицинское обслуживание	599,8	140,1	151,2	11,1	7,9
Специальное оборудование	43,5	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	1 475,3	925,9	682,7	(243,2)	(26,3)
Проекты с быстрой отдачей	—	—	—	—	—
<b>Итого</b>	<b>24 703,1</b>	<b>12 174,9</b>	<b>11 902,5</b>	<b>(272,4)</b>	<b>(2,2)</b>
<b>Валовые потребности</b>	<b>168 523,3</b>	<b>46 809,0</b>	<b>48 357,9</b>	<b>1 548,9</b>	<b>3,3</b>
Поступления по плану налогообложения персонала	15 295,3	3 992,4	4 558,1	565,7	14,2
<b>Чистые потребности</b>	<b>153 228,0</b>	<b>42 816,6</b>	<b>43 799,8</b>	<b>983,2</b>	<b>2,3</b>
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	—	—	—	—	—
<b>Общий объем потребностей</b>	<b>168 523,3</b>	<b>46 809,0</b>	<b>48 357,9</b>	<b>1 548,9</b>	<b>3,3</b>

## В. Повышение эффективности

39. В смете расходов на период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года учтены следующие инициативы по повышению эффективности:

(В тыс. долл. США)

Категория	Сумма	Инициатива
Помещения и объекты инфраструктуры	418,7	Передача функций охраны на внешний подряд надежной охранной компании
Помещения и объекты инфраструктуры	74,3	Проекты по повышению энергоэффективности и тщательный контроль за расходами на коммунальные услуги с ожидаемым их сокращением на 15 процентов
Наземный транспорт	41,0	Объединение склада и мастерской сократит сроки доставки и освободит время для организации мойки машин на месте
Наземный транспорт	11,0	Сокращение нормы пробега автотранспорта для целей обслуживания с каждых 5000 км до каждых 15 000 км приведет, как ожидается, к сокращению расходов на обслуживание на 30 процентов
<b>Всего</b>	<b>545,0</b>	

## С. Доля вакантных должностей

40. Смета расходов на период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года исчислена исходя из следующих показателей доли вакантных должностей:

(В процентах)

Категория	Предусмотрено		
	Фактически за 2008/09 год	в бюджете на 2009/10 год	Прогнозируется на 2010/11 год
<b>Военный и полицейский персонал</b>			
Военные наблюдатели	39,5	2,0	2,0
Полиция Организации Объединенных Наций	61,9	2,0	2,0
<b>Гражданский персонал</b>			
Международный персонал	48,9	15,0	12,0
Национальный персонал			
Национальные сотрудники-специалисты	46,4	10,0	10,0
Национальные сотрудники категории общего обслуживания	42,1	10,0	4,0
Добровольцы Организации Объединенных Наций	48,8	15,0	10,0
<b>Временные должности<sup>a</sup></b>			
Международный персонал	33,3	—	—
Национальный персонал	—	—	—

<sup>a</sup> Финансируются по статье расходов на временный персонал общего назначения.

## D. Профессиональная подготовка

41. Ниже приводятся данные о сметных потребностях на профессиональную подготовку в период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года:

(В тыс. долл. США)

Категория	Сметная сумма
Консультанты	
Консультанты по вопросам профессиональной подготовки	80,0
Официальные поездки	
Официальные поездки в связи с профессиональной подготовкой	108,5
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	
Плата за обучение и предметы снабжения и услуги, связанные с профессиональной подготовкой	21,5
<b>Всего</b>	<b>210,0</b>

42. Ниже приведены данные о запланированном количестве участников учебных мероприятий на период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года по сравнению с предыдущими периодами:

(Число участников)

	Международный персонал			Национальный персонал			Военный и полицейский персонал		
	Фактически за 2008/09 год	Запланировано на 2009/10 год	Предлагается на 2010/11 год	Фактически за 2008/09 год	Запланировано на 2009/10 год	Предлагается на 2010/11 год	Фактически за 2008/09 год	Запланировано на 2009/10 год	Предлагается на 2010/11 год
Внутреннее обучение	2	16	28	2	12	42	–	–	–
Внешнее обучение <sup>a</sup>	25	42	20	3	20	9	1	1	1
<b>Всего</b>	<b>27</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<sup>a</sup> Включает обучение на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и за пределами района Миссии.

43. Программа профессиональной подготовки направлена на постоянное совершенствование руководящих, управленческих и организационных, а также основных и технических навыков персонала Миссии с помощью 43 учебных курсов, которыми будет охвачено в общей сложности 100 человек, включая 51 национального сотрудника. Основное внимание в программе профессиональной подготовки Миссии будет уделяться укреплению технического потенциала Миссии в области информационных технологий, финансов, инженерного обслуживания, безопасности, административного обслуживания персонала и управления имуществом и снабжением. Кроме того, в результате принятия и реализации плана действий в области людских ресурсов МООНК будет повышать квалификацию персонала и формировать ориентированную на эффективную работу обстановку в Миссии за счет развития руководящих навыков и по-

вышения квалификации руководителей среднего звена. В течение 2010/11 года в Миссии будут организованы четыре учебных занятия для старших руководителей, два занятия по совершенствованию управленческих навыков и одно занятие для руководителей по отбору кандидатов и проведению интервью на основе учета профессиональных качеств.

### III. Анализ разницы<sup>1</sup>

44. Стандартная терминология, используемая при анализе разницы в объеме ресурсов в настоящем разделе, приводится в приложении I.B к настоящему докладу. Используемая терминология осталась той же, что и в предыдущих докладах.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Военные наблюдатели</b>	49,4	13,9

#### • Параметры для определения расходов: обменный курс

45. Дополнительные потребности объясняются увеличением ассигнований на выплату суточных участников миссии и на покрытие расходов на поездки в связи с развертыванием, заменой и репатриацией. Более высокие потребности в связи с суточными участниками миссии объясняются использованием обменного курса в 0,70 евро за доллар США для пересчета в евро суточных участников миссии, выплачиваемых восьми военным наблюдателям. В то же время в 2009/10 году использовался обменный курс в 0,762 евро за доллар США. Более высокие потребности в расходах на поездки в связи с развертыванием, заменой и репатриацией объясняются увеличением на 100 процентов расходов на поездки с 3116 долл. США на человека за поездку в оба конца до 6218 долл. США, а также расходов на перевозку личных вещей и терминальных расходов. Более высокие расходы на поездки основываются на фактических расходах в 2008/09 году.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Полиция Организации Объединенных Наций</b>	50,4	14,4

#### • Параметры для определения расходов: обменный курс

46. Дополнительные потребности объясняются увеличением ассигнований на выплату суточных участников миссии и на покрытие расходов на поездки в связи с развертыванием, заменой и репатриацией. Более высокие потребности в связи с суточными участниками миссии объясняются использованием обменного курса в 0,70 евро за доллар США для пересчета в евро суточных участникам миссии, выплачиваемых восьми полицейским Организации Объединенных Наций. В то же время в 2009/10 году использовался обменный курс в 0,762 ев-

<sup>1</sup> Величина разницы в объеме ресурсов указана в тысячах долларов США. Анализируется только разница в размере как минимум плюс-минус 5 процентов или 100 000 долл. США.

ро за доллар США. Более высокие потребности в расходах на поездки в связи с развертыванием, заменой и репатриацией объясняются увеличением на 131 процент расходов на поездки с 2448 долл. США на человека за поездку в оба конца до 5659 долл. США, а также расходов на перевозку личных вещей и терминальных расходов. Более высокие расходы на поездки основываются на фактических расходах в 2008/09 году.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
<b>Международный персонал</b>	1 028,3	3,9

**• Параметры для определения расходов: новая методология исчисления расходов на международный персонала в соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи**

47. Возросшие потребности объясняются сокращением доли вакантных должностей с 15 процентов в бюджете на 2009/10 год до 12 процентов в бюджете на 2010/11 год, а также ростом расходов по персоналу в связи с новой методологией, введенной во исполнение резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи о новых условиях службы международного персонала. Чистые оклады и налогообложение персонала рассчитываются на основе ступени 4 шкалы окладов, которая вступила в силу в январе 2010 года, корректив по месту службы определяется исходя из шкалы чистых базовых окладов, а общие расходы по персоналу исчисляются в размере 59 процентов от чистого оклада, включая корректив по месту службы. Рост потребностей частично компенсируется чистым сокращением 7 должностей международных сотрудников.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
<b>Национальный персонал</b>	685,7	10,5

**• Параметры для определения расходов: увеличение ставок шкалы окладов национальных сотрудников**

48. Возросшие потребности объясняются применением пересмотренной шкалы окладов, вступившей в силу с 1 июля 2009 года, и использованием в период 2010/11 года обменного курса в 0,7 евро за доллар США по сравнению с 0,762 евро за доллар США в период 2009/10 года. С учетом того, что фактическая средняя доля вакантных должностей составляла в первые шесть месяцев финансового периода 2009/10 года 3,6 процента, доля вакантных должностей для национальных сотрудников категории общего обслуживания была сокращена с 10 до 4 процентов. Это увеличение частично компенсировалось упразднением 49 должностей национальных сотрудников, в том числе должностей 30 охранников, функции которых будут переданы на внешний подряд надежной охранной компании, что даст экономию в размере 418 700 долл. США.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Временный персонал общего назначения</b>	7,4	32,2

• **Управление: увеличение объема вводимых ресурсов и объема деятельности**

49. Возросшие потребности объясняются применением пересмотренной шкалы окладов (национальный персонал) и использованием обменного курса в 0,7 евро за доллар США.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Консультанты</b>	83,0	61,7

• **Управление: увеличение объема вводимых ресурсов и объема деятельности**

50. Возросшие потребности объясняются привлечением консультантов для организации четырех курсов для старших руководителей, программы совершенствования управленческих навыков, программы подготовки по вопросам электронной системы служебной аттестации и обучения инструкторов в соответствии с планом действий в области людских ресурсов на бюджетный период.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Помещения и объекты инфраструктуры</b>	(906,9)	(16,3)

• **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов и объема деятельности**

51. Сокращение потребностей объясняется уменьшением числа помещений Миссии и соответствующим сокращением потребностей в уборке, коммунальных услугах и ремонте, а также в дизельном топливе. Это сокращение частично перекрывается возросшими потребностями в связи с передачей на внешний подряд функций охранников и возросшими расходами на аренду помещений по коммерческому контракту в результате изменения собственника.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Наземный транспорт</b>	1 320,9	297,7

• **Управление: замена автотранспортных средств**

52. Возросшие потребности связаны с необходимостью замены 36 легковых и грузовых автотранспортных средств, то есть 18 процентов нынешнего автопарка Миссии. Автотранспортные средства, которые предлагается заменить, отработали необходимый для замены срок в 10 лет или более. Среди подлежащих замене автотранспортных средств 32 полноприводных автомобиля, 2 микроавтобуса и 2 грузовых автомобиля.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Связь</b>	(556,5)	(18,6)

- **Управление: изменение в масштабах деятельности и сфере охвата, предусмотренных в мандате**

53. Сокращение потребностей объяснялось меньшими потребностями в коммерческой связи, вспомогательном обслуживании и запасных частях.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Медицинское обслуживание</b>	11,1	7,9

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

54. Возросшие потребности объясняются необходимостью пополнения запасов исходя из стандартных нормативов.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование</b>	(243,2)	(26,3)

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов и объема деятельности**

55. Сокращение потребностей объясняется общим сокращением числа фотокопировальных машин и соответствующим сокращением ежемесячных расходов на аренду. В бюджете на 2010/11 год предусматривается 35 машин по сравнению с 80 в бюджете на 2009/10 год. Кроме того, сокращение потребностей объясняется сокращением на 42 процента соответствующих расходов на перевозку.

#### **IV. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее**

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

а) ассигновать сумму в размере 48 357 900 долл. США на содержание Миссии в течение 12-месячного периода с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года;

б) начислить в виде взносов сумму, указанную в пункте (а) выше, из расчета 4 029 825 долл. США в месяц.

**V. Краткая информация о мерах, принятых во исполнение решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюции 61/276, просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей, и просьб и рекомендаций Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и Управления служб внутреннего надзора**

**A. Генеральная Ассамблея**

(Резолюция 61/276)

*Решение/просьба*

*Меры по выполнению решения/просьбы*

**Раздел II: составление и представление бюджета**

При представлении будущих бюджетных предложений и отчетов об исполнении бюджета включать в них информацию о наиболее важных управленческих решениях, касающихся бюджета Миссии и его исполнения, включая решения, касающиеся оперативных расходов (пункт 2).

В бюджетных документах следует отражать цели в области совершенствования управления и повышения эффективности, которые должны быть достигнуты, и излагать стратегии на будущее в этой связи (пункт 4).

Предпринять дальнейшие шаги для повышения точности бюджетных предположений и прогнозов и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят второй сессии (пункт 5).

Принимая во внимание существенное увеличение объема списания обязательств, относящихся к предыдущим периодам, усилить контроль за обязательствами (пункт 6).

Настоящий отчет содержит информацию об управленческих решениях, касающихся бюджета Миссии и его исполнения, включая решения, касающиеся оперативных расходов (пункты 9–14).

Настоящий отчет содержит информацию о целях в области совершенствования управления и повышения эффективности, которые должны быть достигнуты, и о стратегиях на будущее (пункт 39).

Настоящий доклад был подготовлен с учетом опыта Миссии и с опорой на тесное сотрудничество между компонентами и секциями.

Финансовая секция и Группа по контролю за бюджетом и расходами обеспечивают постоянный контроль над текущими обязательствами и ежемесячно представляют отчетность. Для совершенствования контроля были приняты следующие меры: Финансовая секция еженедельно направляет отчеты о положении дел с непогашенными обязательствами во все учетно-стоимостные подразделения для рассмотрения и представления замечаний; и после получения инструкций по подведению баланса в конце года Финансовая секция направляет всем учетно-стоимостным подразделениям напоминания о необходимости представить запросы по выплатам до конца финансового года.



### **Раздел III: составление бюджетов, ориентированных на конкретные результаты**

В полной мере учитывать оперативные, связанные с материально-техническим обеспечением и финансовые аспекты на этапе планирования операций по поддержанию мира посредством увязывания составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, с планами выполнения мандатов операций по поддержанию мира (пункт 2).

### **Раздел VII: укомплектование штатов, набор персонала и вакансии**

Более широко использовать, в надлежащем порядке, национальный персонал соразмерно потребностям Миссии и с учетом ее мандата (пункт 3).

Обеспечить оперативное заполнение вакантных должностей (пункт 4).

Проводить на постоянной основе обзор штатного расписания миссий, принимая во внимание, в частности, мандат и концепцию операций миссии, и учитывать это в бюджетных предложениях, включая полное обоснование любых дополнительных предлагаемых должностей (пункт 5).

### **Раздел IX: профессиональная подготовка**

Предоставлять национальным сотрудникам возможности для повышения своего профессионального уровня и полностью охватывать их всеми соответствующими программами профессиональной подготовки (пункт 2).

Рекомендация выполняется. В представленном докладе оперативные, связанные с материально-техническим обеспечением и финансовые потребности компонента поддержки увязаны с потребностями планов выполнения мандата Миссии, о чем говорится в разделе, посвященном основному компоненту бюджета, ориентированного на конкретные результаты.

МООНК постоянно ищет возможности расширения использования национального персонала, даже в условиях изменения конфигурации и сокращения персонала Миссии. На нынешнем этапе сворачивания Миссии и сокращения численности персонала использование национального персонала является приоритетом, позволяющим сокращать некоторые должности международных сотрудников, но сохранять должности национальных сотрудников.

Сокращение общего показателя вакансий в бюджете на 2010/11 год отражает усилия Миссии по завершению процесса найма в течении 30–45 дней, как это предусмотрено в плане действий в области людских ресурсов, а также предложенное упразднение незаполненных должностей в компоненте поддержки Миссии.

В настоящем докладе по бюджету содержится анализ штатной структуры с учетом меняющейся концепции операций (пункт 12).

Настоящий доклад отражает расширение возможностей в области профессиональной подготовки для национальных сотрудников, в частности увеличение числа программ с 5 в 2008/09 году до 32 в 2009/10 году и до 51 в 2010/11 году. Кроме того, с учетом большого числа хорошо подготовленных национальных сотрудников-специалистов МООНК предоставляет им возможности для карьерного роста, поощряя высококвалифицированных и опытных национальных сотрудников воспользоваться возмож-

ностью временного назначения в другие места службы в Организации Объединенных Наций. План действий в области людских ресурсов также предусматривает возможности внутренней и внешней профессиональной подготовки для всех сотрудников.

### **Раздел XIII: воздушный транспорт**

Обеспечить более четкое определение потребностей в ресурсах на авиаперевозки в проектах бюджетов, с тем чтобы они в большей степени соответствовали фактическому объему перевозок, принимая во внимание завышение бюджетных ассигнований на авиаперевозки в некоторых операциях по поддержанию мира (пункт 3).

При проведении обзора своих потребностей в перевозках миссии должны учитывать средства, которые являются экономичными и эффективными с точки зрения затрат и отвечают оперативным потребностям миссии и которые обеспечивают безопасность персонала и в полной мере учитывают уникальный мандат, сложность, особенности и оперативные условия деятельности каждой миссии (пункт 4).

Проводить проверки качества авиационных услуг и их оценку на предмет подтверждения полного соблюдения установленных стандартов (пункт 6).

### **Раздел XVIII: проекты с быстрой отдачей**

При осуществлении проектов быстрой отдачи накладные расходы должны быть минимальными или должны отсутствовать для обеспечения того, чтобы максимальная сумма средств использовалась непосредственно на благо местного населения (пункт 5).

На третий год деятельности миссии и на последующий период можно испрашивать финансирование для проектов быстрой отдачи в случае наличия потребностей в осуществлении мероприятий по укреплению доверия, в связи с чем должна проводиться оценка потребностей (пункт 6).

Необходима координация деятельности с партнерами по оказанию гуманитарной помощи и с партнерами в области развития, с тем чтобы избегать дублирования и совпадения деятельности, осуществляемой на местах миссиями и партнерами по оказанию гуманитарной помощи и партнерами в области развития (пункт 7).

В настоящем бюджете ассигнования на воздушный транспорт не запрашиваются.

В настоящем бюджете ассигнования на воздушный транспорт не запрашиваются.

В настоящем бюджете ассигнования на воздушный транспорт не запрашиваются.

В настоящем бюджете ассигнования на проекты с быстрой отдачей не запрашиваются.

В настоящем бюджете ассигнования на проекты с быстрой отдачей не запрашиваются.

В настоящем бюджете ассигнования на проекты с быстрой отдачей не запрашиваются.

Средства, выделенные миссиям на осуществление проектов быстрой отдачи, не должны использоваться для финансирования гуманитарной деятельности и деятельности в целях развития, уже осуществляемой учреждениями Организации Объединенных Наций или другими международными организациями (пункт 8).

### **Раздел XX: региональная координация**

Разработать и осуществлять планы региональной координации, увязанные с целями миссий, с учетом конкретного мандата каждой миссии (пункт 2).

В настоящем бюджете ассигнования на проекты с быстрой отдачей не запрашиваются.

Хотя на Западных Балканах какие-либо другие миротворческие миссии отсутствуют, МООНК поддерживает и развивает тесное сотрудничество с соответствующими сторонами в регионе в вопросах деятельности международной полиции и совместного обеспечения законности и правопорядка, а также в вопросах экономического развития. В соответствии с резолюцией 1244 (1999) Совета Безопасности МООНК от имени Косово занимается всеми региональными вопросами, связанными с деятельностью Интерпола и Международного трибунала по бывшей Югославии. Кроме того, МООНК содействует участию властей Косово в реализации ряда региональных инициатив в экономической, энергетической и транспортной сферах.

### **Раздел XXI: партнерские связи, координация между страновыми группами и комплексные миссии**

Давать в предлагаемых бюджетах комплексных многокомпонентных миссий по поддержанию мира четкое описание функций и обязанностей миссий и партнеров комплексных миссий, а также стратегий миссий для укрепления координации и сотрудничества со страновыми группами Организации Объединенных Наций в целях достижения более высоких результатов в рамках соответствующих компонентов (пункт 2).

МООНК тесно взаимодействует с Группой Организации Объединенных Наций по Косово, ЕВЛЕКС и ОБСЕ в комплексном контексте. Все эти организации действуют в рамках резолюции 1244 (1999) Совета Безопасности и координируют свои действия для обеспечения их взаимодополняемости. Основные обязанности МООНК связаны главным образом с отслеживанием политической ситуации и представлением соответствующих докладов, содействием межобщинному примирению, участием Косово в региональных и международных инициативах и поощрением диалога между Белградом и Приштиной по вопросам, представляющим практический интерес. В то же время ОБСЕ поручены вопросы демократизации и поощрения прав человека, и ее присутствие на местах стало еще более важным после прекращения в августе 2008 года работы Департамента по гражданским вопросам МООНК. ЕВЛЕКС взяла на себя более широкие оперативные полномочия в сфере обеспечения законности и правопорядка. Рекоменда-

ция Генеральной Ассамблеи о создании 3 должностей уровня С-5, С-4 и С-3, финансируемых по статье временного персонала общего назначения, позволяет МООНК создать в рамках нейтральной позиции Организации Объединенных Наций в отношении статуса механизм связи и координации действий с ЕВЛЕКС в вопросах работы полиции, судебной системы и таможни. Деятельность Группы Организации Объединенных Наций по Косово сосредоточена на вопросах экономического и социального развития. Совместными усилиями МООНК и Группа Организации Объединенных Наций по Косово продолжают совершенствовать процесс планирования комплексных миссий, с тем чтобы выступать с единой позицией, обеспечивать согласованность решений и последовательность действий Организации Объединенных Наций, избегать дублирования усилий, выявлять вопросы, представляющие общий интерес, и проводить совместный анализ общей ситуации на местах.

## **В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам**

(A/63/746/Add.14)

При рассмотрении предложений Генерального секретаря в отношении МООНК на период с 1 июля 2009 год по 30 июня 2010 года Комитет принимал во внимание рекомендации Комиссии ревизоров, касающиеся Миссии. Комитет подчеркивает важность полного и оперативного выполнения соответствующих рекомендаций Комиссии ревизоров (пункт 3).

Эти неиспользованные средства были отчасти задействованы для удовлетворения дополнительных потребностей в услугах консультантов в размере 64 200 долл. США при санкционированной сумме в 32 700 долл. США. Объяснение приводится в пункте 26 доклада (A/63/569). Комитет считает, что необходимые специалисты должны быть найдены в рамках системы для консультирования по вопросам осуществления международных стандартов в отношении прав меньшинств и прав человека, включая защиту прав и интересов общин мень-

МООНК согласилась с рекомендациями Комиссии ревизоров на финансовый период 2008/09 года и выполняет их, а также представляет доклады по этому вопросу. Все рекомендации Комиссии ревизоров за предыдущие периоды выполняются, а результаты вводятся в систему AudiTrack.

В 2006 году для рассмотрения сообщений о нарушениях прав человека со стороны МООНК при выполнении ею своих функций временной администрации была создана Консультативная группа по правам человека. Мандат Консультативной группы касается возможных нарушений Европейской конвенции по правам человека, протоколов к ней и других документов по правам человека.

Ее выводы носят консультативный характер и могут включать рекомендации. Специальный представитель Генерального секретаря обладает исключитель-

шинств (пункт 9).

По запросу, Консультативный комитет был также проинформирован о том, что различные меморандумы о взаимопонимании, касающиеся медицинских услуг и служебных помещений в Митровице, служат основой для договоренностей с ЕВЛЕКС о совместном несении расходов в соответствии с Финансовыми положениями и правилами. Комитет был далее проинформирован о том, что совместно покрываемые расходы рассчитываются на основе фактической стоимости плюс 14-процентный административный сбор. Комитет отмечает, что информация об этом в бюджете отсутствует. Комитет просит включать в будущие бюджеты информацию о поступлениях, получаемых на основе таких договоренностей (пункт 39).

ными полномочиями решать, предпринимать ли какие-либо действия в связи с этими выводами. По предложению Председателя Европейского суда по правам человека Консультативная группа состоит из секретариата в составе пяти сотрудников МООНК (три сотрудника категории специалистов и два национальных сотрудника категории общего обслуживания) и группы из трех международных юристов, назначенных Специальным представителем Генерального секретаря. Эти три международных юриста выступают в качестве занятых неполный день консультантов и на ежемесячной основе рассматривают жалобы в Приштине. Консультативная группа была создана по итогам процесса консультаций с участием МООНК, Совета Европы, ОБСЕ и других организаций, занимающихся правами человека.

В рамках указанного процесса особое внимание уделялось рекомендациям о том, чтобы члены Группы были международными юристами, обладающими высокими моральными качествами, беспристрастностью, добросовестностью и очевидной компетентностью в вопросах прав человека, особенно в контексте европейской системы. Поскольку Группа должна была консультировать МООНК по предполагаемым нарушениям прав человека, трем членам Группы были предоставлены контракты на основе занятости неполный рабочий день, с тем чтобы сохранить их репутацию беспристрастности.

В течение финансового периода 2008/09 года МООНК получила следующие средства по статье разных поступлений (включая 14-процентный административный сбор): 3470 долл. США в виде оплаты телефонной связи и 308 783 долл. США в виде оплаты услуг, связанных с эксплуатацией помещений.

Согласно смете на бюджетный период 2010/11 года прочие поступления (включая 14-процентный административный сбор) составят 5000 долл. США. Сотрудничество в рамках совместного несения расходов на 2010/11 год не планируется.

## С. Комиссия ревизоров

(Комиссия ревизоров (A/63/5 (Vol. II))

*Просьба/рекомендация*

Комиссия отметила, что в МООНК по состоянию на 30 июня 2008 года еще не было получено согласие Инвентаризационного совета в Центральные учреждения на выбытие 25 единиц подлежащего списанию имущества на сумму 13,93 млн. долл. США. Согласие на выбытие этого имущества со стороны Местного инвентаризационного совета уже было получено. Комиссия повторяет ранее вынесенную ею рекомендацию о том, чтобы администрация установила причины задержек со списанием и выбытием имущества длительного пользования и приняла надлежащие меры для ускорения списания и выбытия всего соответствующего имущества (пункты 71 и 72).

В МООНК отсутствовал план учебной подготовки персонала Секции закупок и не все сотрудники посещали все учебные занятия в течение года. Комиссия рекомендует администрации обеспечить, чтобы МООНК разработала и ввела приемлемые планы учебной подготовки для сотрудников закупочных подразделений в целях повышения качества процесса закупок (пункты 183 и 184).

Комиссия отметила, что согласно статистической информации, подготовленной Департаментом полевой поддержки, в МООНК в 2006/07 году было 779 происшествий, а в 2007/08 году — 589 происшествий. Вместе с тем согласно статистическим данным, основанным на отчетах о дорожно-транспортных происшествиях, представленных МООНК, общее число таких происшествий в 2006/07 году составило 1142, а в 2007/08 году — 1116. Департамент полевой поддержки разъяснил, что это расхождение обусловлено главным образом различиями в толковании понятия «происшествие» миссиями и Центральными учреждениями. Комис-

*Меры по выполнению просьбы/рекомендации*

Выполнено. По состоянию на 31 декабря 2009 года Инвентаризационным советом в Центральные учреждения было рассмотрено и одобрено списание 25 единиц имущества на сумму 13,93 млн. долл. США.

Внутри Миссии на постоянной основе проводится обучение персонала, с тем чтобы он был знаком со всеми аспектами закупочной деятельности внутри Секции. Все сотрудники по закупкам были охвачены обследованием потребностей в профессиональной подготовке 2008 года и также будут участвовать в общей системе сертификации в области закупочной деятельности, когда она будет представлена Отделом закупок Организации Объединенных Наций. Вопрос об обучении сотрудников по закупкам обсуждался на совещании главных сотрудников по закупкам в Центральные учреждения Организации Объединенных Наций в феврале 2009 года. Отдел закупок информировал сотрудников по закупкам о новых программах профессиональной подготовки и курсах сертификации. Этот вопрос будет координироваться с Отделом закупок.

a) МООНК твердо намерена прилагать все усилия в этом направлении, в том числе организуя обучение водителей, распространяя информацию и принимая дисциплинарные меры в случае нарушения правил безопасности дорожного движения. Кроме того, ожидается, что с внедрением системы CarLog число дорожно-транспортных происшествий в Миссии значительно сократится.

b) Рекомендация принята.

сия рекомендует администрации: а) продолжать активизировать свои усилия в целях сокращения числа дорожно-транспортных происшествий; и б) обеспечить единообразие в толковании понятия «дорожно-транспортное происшествие» миссиями и Центральными учреждениями в целях обеспечения эффективного контроля за соблюдением правил безопасности дорожного движения в миссиях (пункты 271 и 273).

В МООНК интерфейс между системами «Меркури» и Sun был установлен в начале 2008 года, что позволило извлекать данные из системы «Меркури» и загружать эту информацию в систему Sun. Вместе с тем этот процесс предусматривал ручной ввод данных. Кроме того, не производилась сверка обязательств в системах «Меркури» и Sun и, таким образом, не могло быть обеспечено своевременное выявление каких бы то ни было ошибок или расхождений. Комиссия рекомендует администрации обеспечить, чтобы МООНК изучила возможность усовершенствования интерфейса между обеими системами в целях сокращения ввода данных вручную. Комиссия рекомендует также администрации обеспечить, чтобы МООНК производила периодическую сверку обязательств в системах «Меркури» и Sun и принимала меры по устранению расхождений (пункты 373–375).

В МООНК из шести запланированных на 2007 год проверок три были отменены ввиду проведения незапланированной проверки осуществления мандата, на которую была использована большая часть ресурсов ревизоров-резидентов в 2007 году. В течение указанного года было завершено проведение лишь двух проверок. Комиссия отметила значительные задержки — до семи месяцев — в завершении проверок, касающихся осуществления мандата. Комиссия повторяет ранее вынесенную ею рекомендацию о том, чтобы Управление служб внутреннего надзора внимательно следило за выполнением планов работы ревизоров-резидентов в целях обеспечения своевременного проведения и завершения проверок (пункты 460 и 463).

Финансовая секция на периодической основе проводит сверку обязательств в системах «Меркури» и Sun с использованием отчетности, составляемой обеими системами, и устраняет расхождения. Интерфейс между системам «Меркури» и Sun установлен.

Выполнено. Согласно отчетам ревизора-резидента планы работы ревизоров-резидентов своевременно представляются в УСВН для обеспечения контроля за выполнением рекомендаций ревизоров.

## D. Управление служб внутреннего надзора

A/62/281 (Part II)

*Просьба/рекомендация*

В МООНК УСВН проверило информацию о конфликте интересов между сотрудниками Миссии и одной из компаний в связи с переоборудованием, использованием и арендой одного из хранилищ жидкого топлива в Косово. Управление установило, что при получении соответствующих лицензий в министерстве торговли и промышленности (временные органы самоуправления) используются коррупционные методы. Так, вопреки установленным процедурам, практикуются откаты за выдачу таких лицензий. Учитывая, что речь идет об уголовно наказуемых деяниях сотрудников министерства и других лиц, дело было передано на рассмотрение Специального представителя Генерального секретаря (МООНК) с рекомендацией передать его в Департамент юстиции МООНК для проведения уголовного расследования. УСВН пока не получило от Специального представителя Генерального секретаря информации о том, в каком состоянии находится это дело (пункт 49).

(A/63/302 (Part II))

В МООНК УСВН подтвердило сообщения о том, что один сотрудник Группы по поездкам бесплатно получал авиабилеты повышенного класса от местной компании, с которой был заключен контракт на обеспечение официальных поездок воздушным транспортом для МООНК и ее персонала. В частности, было установлено, что этот сотрудник использовал свое положение для извлечения личной выгоды и выгоды для компании. УСВН рекомендовало принять надлежащие меры в отношении этого сотрудника, и это дело находится на рассмотрении в Управлении людских ресурсов (пункт 27).

*Меры по выполнению просьбы/рекомендации*

Специальный представитель Генерального секретаря выполнил указанную рекомендацию УСВН. Однако, после сокращения Департамента юстиции Миссии оперативная ответственность за это дело перешла к ЕВЛЕКС.

Контракт с указанным сотрудником Группы по поездкам был расторгнут, и он был отправлен на родину.



## Приложение I

### Определения

#### A. Терминология, касающаяся предлагаемых изменений в людских ресурсах

В связи с предлагаемыми изменениями в людских ресурсах (см. раздел I) использовалась следующая терминология:

- **Создание должностей:** создание новых должностей предлагается в тех случаях, когда необходимы дополнительные ресурсы, а возможности перевода ресурсов из других подразделений или осуществления конкретной деятельности в рамках имеющихся ресурсов отсутствуют.
- **Перераспределение должностей:** утвержденные должности, предназначенные для сотрудников, выполняющих определенные функции, предлагается использовать для осуществления другой утвержденной деятельности, не связанной с первоначальными функциями. Хотя перераспределение должностей может быть связано с их переводом в другую точку или подразделение, это не влечет за собой изменения категории или уровня должностей.
- **Перевод должностей:** утвержденные должности предлагается перевести в другое подразделение для сотрудников, выполняющих сопоставимые или смежные функции.
- **Реклассификация должностей:** утвержденные должности предлагается реклассифицировать (вверх или вниз), когда функции и обязанности сотрудников на этих должностях существенно изменились.
- **Упразднение должностей:** утвержденные должности предлагается упразднить, если отпала необходимость в деятельности, в связи с осуществлением которой они были утверждены, или если необходимо осуществлять другую приоритетную утвержденную деятельность в рамках миссии.
- **Преобразование должностей:** существуют следующие три возможных варианта преобразования должностей:
  - преобразование должностей временного персонала общего назначения в штатные должности: утвержденные должности, финансируемые по статье временного персонала общего назначения, предлагается преобразовать в штатные должности, если сотрудники на этих должностях выполняют функции, которые носят постоянный характер.
  - преобразование должностей индивидуальных подрядчиков или лиц, работающих по контрактам на закупку, в должности национального персонала: с учетом постоянного характера определенных функций в соответствии пунктом 11 раздела VIII резолюции 59/296 Генеральной Ассамблеи должности индивидуальных подрядчиков или лиц, работающих по контрактам на закупку, предлагается преобразовать в должности национального персонала

– преобразование должностей международного персонала в должности национального персонала: утвержденные должности международного персонала предлагается преобразовать в должности национального персонала.

## **В. Терминология, касающаяся анализа разницы в объеме ресурсов**

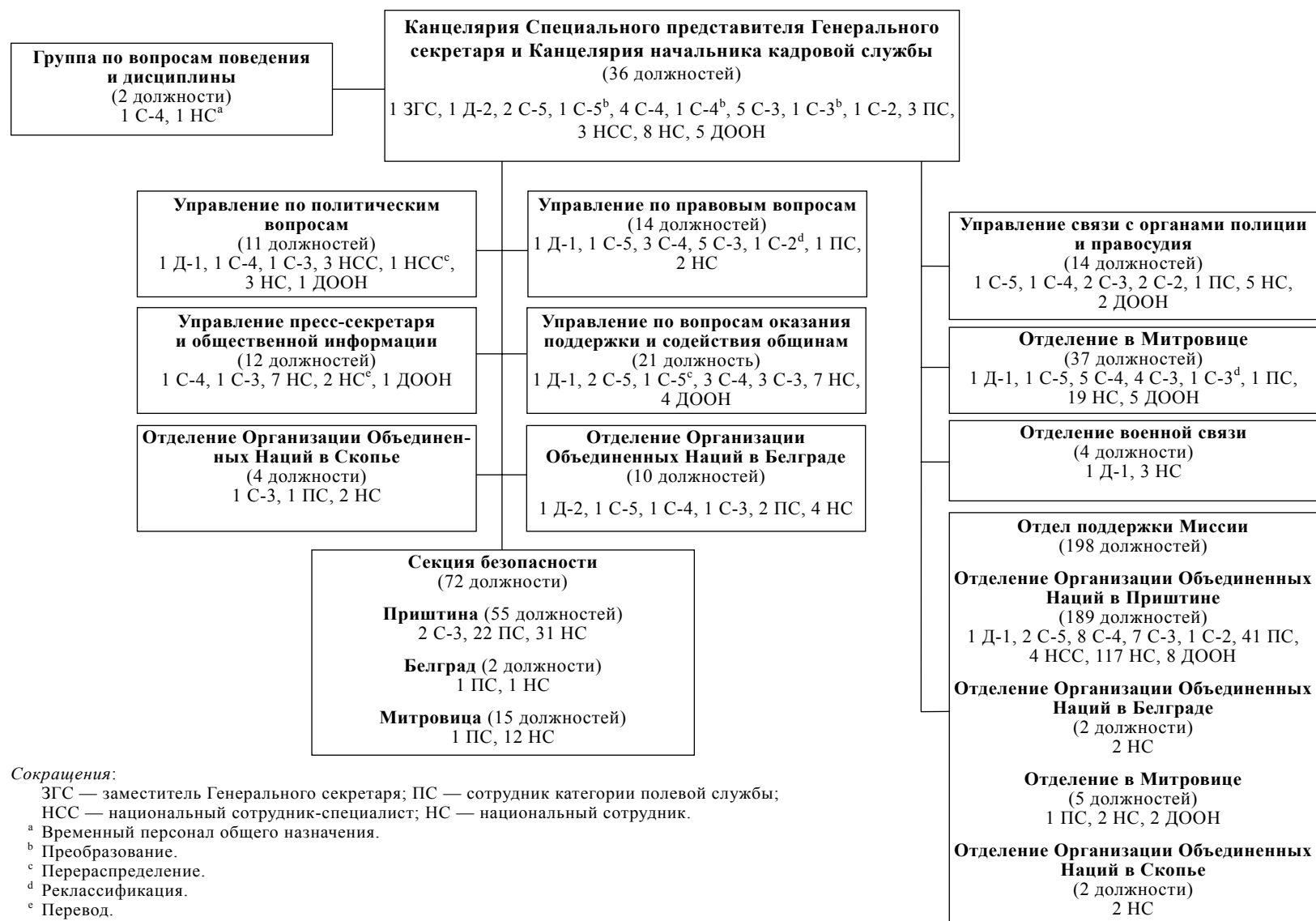
В разделе III настоящего доклада для каждого случая возникновения разницы в объеме ресурсов указывается фактор, в наибольшей степени определяющий эту разницу, с указанием конкретных стандартных вариантов изменений в разбивке по перечисленным ниже четырем стандартным категориям:

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

## Приложение II

### Организационная структура

#### А. Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово



## В. Отдел поддержки Миссии

