



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 April 2015
Russian
Original: English

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

Общий обзор финансирования операций Организации **Объединенных Наций по поддержанию мира:** **исполнение бюджета за период с 1 июля 2013 года** **по 30 июня 2014 года и бюджет на период с 1 июля** **2015 года по 30 июня 2016 года**

Доклад Генерального секретаря

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сокращения	5
I. Состояние миротворческой деятельности	8
II. Бюджетный процесс, представление бюджетов и финансовое управление	17
III. Стратегия обеспечения оперативной эффективности и ответственного управления ..	18
A. Укрепление деятельности по стратегическому и оперативному планированию, развертыванию, переходу к новому этапу операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и управлению ими	19
B. Содействие достижению общего понимания Секретариата, государств-членов и других заинтересованных сторон в отношении отдельных операций и будущего направления деятельности ООН по поддержанию мира	32
C. Повышение согласованности, эффективности и результативности деятельности полевых операций Организации Объединенных Наций, осуществляемых под руководством и/или при поддержке со стороны Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки	35



D.	Дальнейшее укрепление и повышение уровня профессионализма институционального потенциала анализировать и решать текущие стратегические и оперативные задачи	55
E.	Заключение	73
IV.	Информация об исполнении бюджета в период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года	73
A.	Анализ разницы	73
B.	Инициативы в области управления	87
V.	Испрашиваемые ресурсы на период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года	90
VI.	Состояние Резервного фонда для операций по поддержанию мира на 30 июня 2014 года	117
VII.	Решение вопросов, касающихся имущества, принадлежащего контингентам, и обязательств перед странами, предоставляющими войска и сформированные полицейские подразделения	118
A.	Решение вопросов, касающихся имущества, принадлежащего контингентам	118
B.	Обязательства перед странами, предоставляющими войска и сформированные полицейские подразделения	119
VIII.	Компенсация в случае смерти или потери трудоспособности	120
IX.	Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	123
Приложения		
I.	Глобальная стратегия полевой поддержки	124
II.	Региональный центр обслуживания	165

Резюме

Во исполнение резолюции 59/296 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе представлен общий обзор финансовых и административных аспектов деятельности операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. В нем излагаются инициативы в области управления, предложенные Департаментом операций по поддержанию мира и Департаментом полевой поддержки на 2015/16 год, а также приводится обновленная информация о выполнении просьб, содержащихся в резолюции 66/264 Генеральной Ассамблеи. В докладе приводится сводная информация об исполнении бюджетов на период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года и о предлагаемых бюджетах на период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года. Доклад содержит также разделы, посвященные состоянию Резервного фонда для операций по поддержанию мира, использованию принадлежащего контингентам имущества, обязательствам перед странами, предоставляющими войска и сформированные полицейские подразделения, и выплате компенсации в случае смерти или потери трудоспособности. И наконец, в двух приложениях к докладу приводится информация о глобальной стратегии полевой поддержки и Региональном центре обслуживания в Энтеббе, Уганда.

Как показано в приведенной ниже сводной таблице, общий объем расходов за период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года составил 7 520,3 млн. долл. США при общем утвержденном бюджете в размере 7 833,2 млн. долл. США, за исключением учтенных в бюджете добровольных взносов натурой.

Использование финансовых ресурсов

(В млн. долл. США)

Миротворческий компонент	1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года		Разница	
	Ассигнования	Расходы	Сумма	В процентах
Миссии	7 437,3	7 136,8	300,5	4,0
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций	68,5	68,5	—	0,0
Вспомогательный счет для операций по поддержанию мира ^a	327,4	315,0	12,4	3,8
Итого	7 833,2	7 520,3	312,9	4,0
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	6,4	4,9	1,5	22,8
Всего	7 839,6	7 525,2	314,4	4,0

^a Включая потребности, связанные с общеорганизационным планированием ресурсов, в объеме 18,7 млн. долл. США.

Как указано в нижеследующей сводной таблице, сметный объем финансовых ресурсов на операции по поддержанию мира на период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года составляет 8 491,8 млн. долл. США без учета предусмотренных в бюджете добровольных взносов натурой.

Финансовые ресурсы

(В млн. долл. США)

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года (ассигнования)</i>	<i>1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года (сметная сумма расходов)</i>	<i>Разница</i>	
			<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Миссии	8 065,8	8 082,0	16,2	0,2
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций	70,3	71,7	1,4	1,9
Вспомогательный счет для операций по поддержанию мира ^a	326,0	338,1	12,1	3,7
Итого	8 462,1	8 491,8	29,7	0,4
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	4,6	4,6	—	—
Всего	8 466,7	8 496,4	29,7	0,4

^a Включая потребности, связанные с общеорганизационным планированием ресурсов, в объеме 20,1 млн. долл. США на 2015/15 год и 31,3 млн. долл. США на 2015/16 год.

Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, изложены в разделе IX настоящего доклада.

Сокращения

АМИСОМ	Миссия Африканского союза в Сомали
АФИСМА	Международная миссия под африканским руководством по поддержке в Мали
АФИСМЦАР	Международная миссия под африканским руководством по поддержке в Центральноафриканской Республике
БСООН	База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВСАТ	наземный терминал узкополосной связи
ВСООНК	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ВСООНЛ	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
ГВООНИП	Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМООНТ	Интегрированная миссия Организации Объединенных Наций в Тиморе-Лешти
МИНУРКАТ	Миссия Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде
МИНУСКА	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике
МИНУСМА	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали
МООНВБ	Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению за выборами в Бурунди
МООНВС	Миссия Организации Объединенных Наций в Судане
МООНК	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово
МООНЛ	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии
МООНН	Миссия Организации Объединенных Наций в Непале
МООННС	Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Сирийской Арабской Республике

МООНПЛ	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии
МООНРЗС	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
МООНСА	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану
МООНСГ	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити
МООНСДРК	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
МООНСОМ	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали
МООНЦАР	Миссия Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике
МООНЧРЭ	Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу
МООНЮС	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане
МСУГС	Международные стандарты учета в государственном секторе
ОЗХО	Организация по запрещению химического оружия
ОНВУП	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
ОООНАС	Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе
ОООНБ	Отделение Организации Объединенных Наций в Бурунди
ОООНКИ	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре
ОПООНМСЛ	Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Сьерра-Леоне
ОПООНМЦАР	Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Центральноафриканской Республике
ПОООНС	Политическое отделение Организации Объединенных Наций для Сомали

СООННР	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ЭКОВАС	Экономическое сообщество западноафриканских государств
ЮНАМИД	Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре
ЮНИСФА	Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее
ЮНСКОЛ	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану
ЮНСОА	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали

I. Состояние миротворческой деятельности

1. Поддержание мира остается одним из наиболее заметных, сложных и важных видов деятельности Организации Объединенных Наций. Оно является отражением согласованных усилий государств-членов и системы Организации Объединенных Наций по противодействию угрозам международному миру и безопасности и их приверженности этому. С помощью военного и полицейского персонала и специализированных гражданских структур операции по поддержанию мира стремятся обеспечивать безопасность и стабильность и оказывать политическую поддержку и поддержку на раннем этапе миростроительства в целях оказания странам помощи в смягчении кризисов и укреплении основ для мира, а также в деятельности по обеспечению устойчивого восстановления.

2. В настоящее время более 120 000 военнослужащих, полицейских и гражданских сотрудников несут службу в 16 операциях по поддержанию мира. Даже в преобладающих условиях строгой финансовой экономии потребности в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций продолжают возрастать. За последние два года Совет Безопасности санкционировал преобразование двух международных миссий по поддержанию мира, осуществлявшихся под африканским руководством, в операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира: в Мали в 2013 году была учреждена МИНУСМА (на основании резолюции 2100 (2013)) и в Центральноафриканской Республике в 2014 году была учреждена МИНУСКА (на основании резолюции 2149 (2014)), соответственно. В связи с возникновением новых угроз и быстрым изменением ситуации на местах потребовалось внести изменения в мандат и конфигурацию некоторых других миссий, в том числе СООННР и МООНЮС.

3. В то время как спрос на миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций возрастает, миротворцы Организации Объединенных Наций вынуждены действовать в условиях, для которых характерно все большее усиление нестабильности и повышение рисков. Миротворцев призывают выполнять беспрецедентные по своему объему задачи, начиная от реформы сектора безопасности, укрепления государственной власти и разоружения и заканчивая рядом задач в областях миростроительства и стабилизации. В то же время сотрудники операций по поддержанию мира зачастую разворачиваются в местах, где нет ни мира, ни мирных соглашений, которые можно было поддерживать. Возникают также дополнительные трудности, связанные с асимметричными угрозами, включая целенаправленные нападения на миротворцев, суровые природные условия, нехватку ресурсов и материально-технические проблемы. В этой связи Организация будет стремиться и далее укреплять свой оперативный потенциал по противостоянию угрозам, расширять возможности в плане стратегического реагирования и повышать эффективность с точки зрения затрат за счет улучшения планирования, повышения мобильности, обеспечения быстрого реагирования, укрепления защиты сил, сбора и анализа информации, налаживания партнерских связей с региональными и субрегиональными организациями, а также укрепления потенциала и использования новых технологий. В центре деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира будет оставаться поддержка инклюзивных и всеобъемлющих политических процессов. Основное внимание, как ожидается, будет по-прежнему

уделяться Африке, где в настоящее время развернуто более 80 процентов миротворцев Организации Объединенных Наций.

4. В Демократической Республике Конго МООНСДРК будет по-прежнему предоставлять свои добрые услуги в целях оказания поддержки правительству в осуществлении его национальных обязательств по Рамочному соглашению о мире, безопасности и сотрудничестве для Демократической Республики Конго и региона. Совместно с конголезской армией Миссия добилась определенного прогресса в сокращении угроз, создаваемых вооруженными группами в восточной части Демократической Республики Конго, и она будет продолжать принимать меры в целях нейтрализации этих групп. Вместе с тем, вероятно, сохранятся угрозы в отношении гражданских лиц, и по-прежнему будет отсутствовать безопасность. В период следующих двух лет могут возникнуть новые проблемы, связанные с проведением выборов на местном, провинциальном и национальном уровнях, а также президентских выборов, намеченных на ноябрь 2016 года. Работая в тесном сотрудничестве с Канцелярией Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, МООНСДРК будет по-прежнему осуществлять свой расширенный мандат по вопросам политики, военной деятельности и верховенства права, в том числе с учетом рекомендаций, сформулированных по итогам стратегического обзора, проведенного в 2014 году (см. S/2014/957).

5. В сентябре 2014 года действовавшая под руководством Африканского союза АФИСМЦАР была преобразована в МИНУСКА, развертывание которой, как ожидается, будет завершено к апрелю 2015 года. В ситуации, связанной с отсутствием стабильности, эта новая Миссия принимает решительные меры в целях противодействия вспышкам насилия в стране, а также работает над восстановлением законности и порядка и усилением мер по укреплению безопасности, в том числе по линии Совместной целевой группы в Банги (в составе представителей МИНУСКА, военнослужащих и полицейского персонала). МИНУСКА будет и впредь активно участвовать в продвижении вперед политического процесса на основе предоставления поддержки переходным органам власти, поощрения инициатив по обеспечению примирения на уровне общин и защиты прав человека. МИНУСКА распространит также свою оперативную деятельность на восточную часть страны и обеспечит полноценное функционирование нескольких региональных отделений и отделений на местах в 2015/16 году. Ключевые приоритеты Миссии включают: защиту гражданского населения, стабилизацию, восстановление государственной власти, борьбу с безнаказанностью на основе практического осуществления неотложных временных мер, поддержку соглашения о прекращении боевых действий, разоружение, демобилизацию и реинтеграцию и оказание помощи в проведении выборов. МИНУСКА будет также поддерживать реформу сектора безопасности и восстановление национальной экономики.

6. За время, прошедшее после вспышки насилия в декабре 2013 года, МООНЮС столкнулась со сложной кризисной ситуацией в областях политики, безопасности и гуманитарной помощи. В соответствии с резолюцией 2155 (2014) Совета Безопасности в настоящее время Миссия уделяет основное внимание защите гражданского населения, проведению расследований и представлению докладов о нарушениях прав человека, созданию условий для доставки гуманитарной помощи и поддержке мирного процесса, осуществляемого под эгидой Межправительственной организации по вопросам развития, в том числе

по линии механизма наблюдения и контроля за соблюдением Соглашения о прекращении боевых действий, подписанного в январе 2014 года. Вновь прибывший военный и полицейский персонал способствовал созданию баз передового базирования и обеспечению активного патрулирования в целях защиты гражданских лиц за пределами объектов МООНЮС. Миссии, очевидно, будет предложено поддержать переходный процесс, а также осуществление всеобъемлющего мирного соглашения после его заключения сторонами, если это произойдет.

7. В Абее условия для функционирования ЮНИСФА будут по-прежнему отличаться нестабильностью и зависеть от решения сохраняющихся проблем в отношениях между Суданом и Южным Суданом, а именно, от создания временных институтов в Абее, определения центральной линии безопасной демилитаризованной приграничной зоны и решения вопроса об окончательном статусе этой территории. Тем не менее, ЮНИСФА будет и впредь оказывать поддержку Совместному механизму по наблюдению и контролю за границей, который был воссоздан в июне 2014 года. В соответствии с рекомендациями, вынесенными по итогам стратегического обзора, проведенного в 2014 году (см. S/2014/336), которые были одобрены Советом Безопасности в его резолюции 2156 (2014), ЮНИСФА будут участвовать в возобновлении межобщинного диалога и обеспечении защиты местных общин в Абее на основе осуществления своей многоаспектной стратегии предотвращения и смягчения последствий конфликта, а также расширения поддержки усилий по оказанию гуманитарной помощи и осуществлению программ скорейшего восстановления. В поддержку этих инициатив Генеральный секретарь заявил о необходимости преобразовать структуру руководящих органов ЮНИСФА и назначить главой Миссии гражданское лицо в целях разделения функций главы Миссии и Командующего Силами. Это преобразование структуры руководящих органов миссии будет иметь нейтральные с точки зрения ресурсов последствия и найдет свое отражение в бюджете ЮНИСФА на 2015/16 год.

8. ЮНАМИД добилась определенного прогресса в повышении своего потенциала и улучшении результатов деятельности во исполнение рекомендаций, сформулированных по итогам стратегического обзора деятельности (см. S/2014/138). С учетом участвовавших случаев межобщинного насилия и вынужденного перемещения гражданского населения ЮНАМИД активизировала принятие мер в целях обеспечения физической защиты внутренне перемещенных лиц и уязвимых групп населения, а также активизировала свою поддержку посреднических усилий на местном уровне. В соответствии с приоритетными задачами на 2015/16 год основное внимание в рамках этой операции будет уделяться улучшению доступа, расширению возможностей в плане раннего предупреждения, обеспечению беспрепятственной доставки гуманитарной помощи и оказанию поддержки Дарфурской региональной администрации в осуществлении Дохинского документа о мире в Дарфуре и Стратегии развития Дарфура в сотрудничестве со страновой группой Организации Объединенных Наций. С учетом заявления президента Судана об осуществлении инициативы по налаживанию национального диалога ЮНАМИД будет также продолжать работать в координации с Имплементационной группой высокого уровня Африканского союза в целях содействия налаживанию всеохватного национального диалога в той мере, в какой это имеет отношение к ситуации в Дарфуре. В соответствии с просьбой Совета Безопасности, высказанной в его

резолюции 2173 (2014), с учетом результатов анализа выполнения рекомендаций, сформулированных по итогам стратегического обзора, которые будут представлены в феврале 2015 года, будут впоследствии разработаны варианты будущего мандата, конфигурации и приоритетов этой операции.

9. В Мали МИНУСМА будет продолжать расширять свое присутствие на севере в целях стабилизации положения в основных населенных пунктах и обеспечения защиты гражданских лиц, в том числе от угрозы со стороны вооруженных групп в регионе. Кроме того, Миссия будет и далее поддерживать мирное восстановление государственной власти на всей территории страны и содействовать общенациональному политическому диалогу и примирению, в том числе в рамках диалога между различными малийскими сторонами под эгидой Алжира. С учетом того, что более 75 процентов военнослужащих Миссии в настоящее время развернуты на местах, и принимая во внимание усиление межобщинного насилия и рост числа целенаправленных нападения на ее персонал со стороны уголовных и экстремистски настроенных элементов, МИНУСМА сосредоточит свои усилия на укреплении присутствия в северной части Мали и наращивании своего потенциала в плане активной информационно-пропагандистской работы в местных общинах. Особое внимание будет уделяться руководству усилиями по укреплению безопасности на местах, в том числе на основе взаимодействия со всеми сторонами по вопросу о надежных механизмах прекращения огня в целях предотвращения дальнейшего насилия, разрядки напряженности и поддержки мер укрепления доверия в спорных районах. Укрепление мер по защите сил, включая необходимую учебную подготовку и оснащение предоставляемых странами воинских и полицейских контингентов, а также повышение эффективности материально-технического обеспечения имеет решающее значение для успешного осуществления мандата МИНУСМА. Другие основные виды деятельности включают поддержку согласованных процессов расквартирования и разоружения, демобилизации и реинтеграции, восстановление секторов правосудия и безопасности в Мали, поощрение и защиту прав человека и содействие оказанию гуманитарной помощи.

10. Трансграничные вопросы по-прежнему представляют серьезную проблему для Западной Африки, в том числе в отношении рисков, связанных с деятельностью наемников и ополченцев на границе между Либерией и Кот-д'Ивуаром. В связи со вспышкой заболевания, вызываемого вирусом Эбола, в Западной Африке в 2014 году проявились проблемы, связанные с пористостью границ, а также другие связанные с этим проблемы в областях здравоохранения, безопасности и политики. Как одно из последствий кризиса, было временно прекращено принятие мер по обеспечению сотрудничества между миссиями, а именно между МООНЛ и ОООНКИ, в целях сокращения рисков на границе между Либерией и Кот-д'Ивуаром. Под воздействием рисков, связанных с вызванным Эболой кризисом, происходит обращение вспять прогресса в обеспечении стабилизации и развития, достигнутого за несколько лет, особенно в наиболее пострадавших странах. Обе миссии будут продолжать работать в тесном контакте с ЭКОВАС и другими партнерами в целях решения трансграничных проблем и укрепления мира в Либерии и Кот-д'Ивуаре.

11. В Либерии МООНЛ оказывала поддержку правительству и его партнерам в целях урегулирования этой беспрецедентной ситуации, возникшей в результате вспышки болезни, вызываемой вирусом Эбола. После учреждения МООНЧРЭ в сентябре 2014 года Миссия изменила направление своих усилий,

сосредоточив их на предусмотренных мандатом обязанностях, которые можно было выполнять в условиях вспышки Эболы, включая оказание помощи и консультирование либерийских органов безопасности по вопросам поддержания общественного порядка. Кроме того, Миссия продолжала оказывать помощь в ликвидации коренных причин прежнего конфликта в Либерии. В своей резолюции 2190 (2014) Совет Безопасности постановил приостановить сокращение численности сформированных контингентов МООНЛ до тех пор, пока Совет не будет уверен в том, что Эбола больше не представляет угрозы для мира и стабильности в Либерии. Он постановил также сосредоточить усилия на осуществлении основного мандата МООНЛ, уделяя первоочередное внимание ее работе по вопросам политической поддержки, реформы сектора безопасности и правосудия и защиты гражданских лиц.

12. В Кот-д'Ивуаре ОООНКИ оказывает правительству помощь в целях стабилизации положения в области безопасности, укрепления верховенства права, обеспечения реформы сектора безопасности и разоружения и демобилизации бывших комбатантов. Активно задействуя мандат Специального представителя Генерального секретаря на оказание добрых услуг, ОООНКИ будет продолжать содействовать политическому диалогу и примирению, защите гражданского населения и стабилизации, а также ускорению реформы сектора безопасности и процессов разоружения, демобилизации и реинтеграции, среди прочих ключевых приоритетов. Наряду с продолжением своих усилий в целях реконфигурации своего военного компонента и постепенной передачи ответственности за обеспечение безопасности правительству, Миссия будет также работать над улучшением политической обстановки и ситуации в плане безопасности, особенно с учетом того, что в 2015 году в стране должны пройти президентские выборы. С этой целью Совет Безопасности в своей резолюции 2162 (2014) санкционировал создание на первоначальный период в один год и в пределах существующей численности военного компонента Миссии сил быстрого реагирования, конфигурация которых может быть приспособлена для оперативного урегулирования инцидентов в области безопасности. В контексте межмиссионского сотрудничества с МООНЛ после развертывания этих сил они будут также направлены в Либерию в целях временного подкрепления МООНЛ и создания возможностей для выполнения Миссией своего мандата в случае серьезного ухудшения ситуации в плане безопасности на местах.

13. В Западной Сахаре МООНРЗС продолжала контролировать соблюдение сторонами условий военных соглашений и режима прекращения огня, осуществляя наземное и воздушное патрулирование и посещая подразделения Королевской марокканской армии и вооруженных сил Фронта ПОЛИСАРИО. При осуществлении своего мандата МООНРЗС будет продолжать изыскивать все возможности для содействия конструктивному диалогу с участием обеих сторон в целях снижения напряженности. Кроме того, Миссия будет обсуждать со сторонами потенциальные разъяснения к военным соглашениям и изучать вопрос о расширении возможностей МООНРЗС в плане мониторинга и, возможно, об укреплении потенциала. Кроме того, МООНРЗС будет продолжать содействовать достижению прогресса по гуманитарным аспектам конфликта на основе оказания поддержки в осуществлении программы УВКБ по мерам укрепления доверия со стороны военного и полицейского персонала. Основные трудности, связанные с осуществлением мандата Миссии, по-прежнему заклю-

чаются в сохранении проблем в области безопасности и неизменного политического тупика.

14. На Ближнем Востоке ожидается наступление периода непредсказуемых изменений и политической нестабильности. С учетом быстрого ухудшения положения на Голанах СОООНП, в качестве меры предосторожности, временно передислоцировались из лагеря Фауар и с ряда позиций в районе разъединения на сторону «Альфа». В обозримом будущем СОООНП будут по-прежнему сталкиваться с трудностями, что может привести к внесению дополнительных корректировок в их оперативную деятельность и стратегию в целях обеспечения возможностей для выполнения их мандата. В соответствии с просьбой Совета Безопасности, обращенной к Генеральному секретарю, в настоящее время изучается вопрос о мерах, необходимых для поддержания способности СОООНП выполнять свой мандат. Эти меры включают варианты, предусматривающие наблюдение за прекращением огня и разъединением сил в условиях безопасности, что может привести к ограничению возможностей СОООНП полноценно функционировать в районе разъединения и в районе ограничения на стороне «Браво».

15. Несмотря на напряженность по всей территории Ливана, ВСООНЛ будут и впредь выступать в качестве буфера, оберегающего от дестабилизирующих импульсов, которые могут поставить под угрозу стабильность, достигнутую на юге страны. Прочные партнерские связи и тесное взаимодействие между ВСООНЛ и Ливанскими вооруженными силами на суше и на море по-прежнему имеют важное значение для выполнения мандата ВСООНЛ. Такие партнерские связи и сотрудничество будут также иметь решающее значение для обеспечения, в конечном итоге, постепенной передачи Ливанским вооруженным силам эффективного и стабильного контроля за положением в области безопасности в районе операций ВСООНЛ и в ливанских территориальных водах. Кроме того, Миссия будет и далее на регулярной основе проводить обзор своих планов на случай чрезвычайных ситуаций.

16. На Кипре ВСООНК играют ключевую роль в поддержании спокойствия и стабильности в буферной зоне, содействии налаживанию контактов и осуществлению мер по укреплению доверия между сторонами. Выступая в качестве единственного заслуживающего доверия посредника в отношениях между соответствующими органами власти, ВСООНК занимает уникальное положение в плане оказания посреднических услуг для разрешения межобщинных споров. Кроме того, миссия поддерживала деятельность по оказанию добрых услуг при участии Специального советника. В связи с текущими переговорами и по просьбе Совета Безопасности ВСООНК будут по-прежнему участвовать в необходимом планировании на случай непредвиденных обстоятельств для обеспечения готовности и оказания поддержки в осуществлении возможного соглашения.

17. МООНК продолжала выполнять свой мандат в Косово в соответствии с резолюцией 1244 (1999) и поддерживать взаимодействие между Белградом и Приштиной в рамках диалога, проводимого при содействии Европейского союза. В соответствии с положениями заключенного в апреле 2013 года «Первого соглашения о принципах нормализации отношений» в ноябре 2013 года были проведены муниципальные выборы, которые привели к созданию новых муниципальных органов власти в муниципалитетах с преобладанием сербского

населения в северной части Косово. МООНК играет решающую роль в объединении усилий ключевых местных и международных участников в целях поддержания стабильности, содействия достижению прогресса в осуществлении соглашений, заключенных при содействии Европейского союза, и улучшения межобщинных отношений. В 2015/16 году МООНК будет продолжать оказывать существенную поддержку в реализации выгод, обеспечиваемых за счет прогресса, достигнутого в отношениях между Белградом и Приштиной на уровне руководства.

18. В Гаити МООНСГ продолжала работать в тесном взаимодействии с правительством в целях поддержания относительного спокойствия и стабильности. На политическом фронте различным политическим субъектам не удалось договориться о правовых рамках, необходимых для организации местных выборов и выборов в законодательные органы, которые давно уже нужно провести. Тем не менее ожидается, что во второй половине 2015 года будут проведены президентские и другие до сих пор не проведенные выборы. МООНСГ будет и впредь сосредоточивать внимание на основных областях своего мандата, включая доведение численности Гаитянской национальной полиции до целевого показателя на уровне 15 000 сотрудников к 2016 году. С учетом достижения относительной стабильности и прогресса было рекомендовано сократить военное присутствие Миссии и обеспечить рациональный уровень ее гражданского присутствия. В соответствии с предлагаемым подходом Совет Безопасности принял решение о том, что к июню 2015 года военный компонент МООНСГ следует сократить с пяти до двух батальонов.

19. Ситуация в области безопасности в Сомали остается нестабильной. Военные наступательные операции против «Аш-Шабааб», совместно проведенные АМИСОМ и Сомалийской национальной армией, дали ощутимые результаты, приведя к освобождению многих городов. В то же время «Аш-Шабааб» по-прежнему представляет серьезную угрозу в связи с тем, что продолжает применять асимметричную тактику и расширяет свое присутствие в субрегионе. В соответствии с основными положениями правительственной «Программы действий на период до 2016 года» будет необходимо по-прежнему оказывать поддержку АМИСОМ и Сомалийской национальной армии для продолжения военных операций и стабилизации положения на освобожденных территориях, в частности в том, что касается проверки и подготовки сотрудников полиции, которые должны развертываться совместно с местными силами безопасности, как это предусмотрено в плане правительства по стабилизации. ЮНСОА продолжает оказывать материально-техническую поддержку АМИСОМ и Сомалийской национальной армии, как это было санкционировано Советом Безопасности в его резолюциях 2124 (2013) и 2182 (2014). Отделение эффективно поддержало вторую наступательную операцию АМИСОМ и Сомалийской национальной армии под названием «Операция Индийский океан», осуществление которой началось в августе 2014 года в целях освобождения прибрежных районов и городов, находящихся под контролем «Аш-Шабааб». С учетом необходимости для АМИСОМ приспособить свою деятельность к новым угрозам со стороны «Аш-Шабааб» и другим новым проблемам, Департаменту полевой поддержки будет необходимо проявить гибкость и динамизм для удовлетворения потребностей АМИСОМ в поддержке. Необходимо будет также продолжать усилия в целях поддержания взаимодействия с государствами-членами на оперативном и стратегическом уровнях на основе недавно созданного меха-

низма по обеспечению координации и связи между Миссией, основными донорами и странами, предоставляющими войска. В то же время Департамент операций по поддержанию мира будет продолжать отслеживать прогресс в достижении контрольных показателей в отношении операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира с учетом изменений, внесенных в них совместной миссией Африканского союза и Организации Объединенных Наций в 2013 году, и в соответствии с положениями резолюции 2182 (2014) Совета Безопасности.

20. На фоне этих событий Генеральный секретарь приступил к обзору операций по поддержанию мира. Этот обзор предоставляет возможность для анализа тенденций в отношении всех операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, а также для изучения вопроса о том, соответствуют ли они цели, определяемой сложившимися в глобальном масштабе условиями, и каким образом можно повысить их эффективность, действенность и степень соответствия потребностям местного населения. Для участия в этом обзоре Генеральный секретарь назначил независимую группу старших экспертов высокого уровня, располагающих подробной информацией об операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях, а также знаниями различного профиля. Группе поручено провести анализ меняющихся ожиданий и рассмотреть вопрос о том, каким образом Организация могла бы наиболее эффективно укреплять мир, оказывать помощь странам, оказавшимся в условиях конфликта, и обеспечивать положение дел, при котором операции по поддержанию мира и специальные политические миссии Организации Объединенных Наций сохраняли бы свою эффективность при изменении глобального контекста. В то же время Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут продолжать работать в целях повышения оперативной эффективности и действенности текущих операций по поддержанию мира. Прилагаются также постоянные усилия в целях разработки подходов и обеспечения общего понимания проблем, приоритетов и возможностей отдельных миссий по поддержанию мира со стороны Совета Безопасности, Генеральной Ассамблеи, стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и других субъектов, в том числе региональных и субрегиональных организаций.

21. В таблице 1 представлен общий обзор тенденций в использовании ресурсов для операций по поддержанию мира за период с 2009/10 по 2015/16 финансовые годы.

Таблица 1
**Общий обзор финансовых и людских ресурсов для операций
 по поддержанию мира за период с 2009/10 по 2015/16 годы**

	2009/10 год	2010/11 год	2011/12 год	2012/13 год	2013/14 год	2014/15 год	2015/16 год
<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Фактический объем</i>					<i>Утвержденный объем</i>	<i>Прогнозируемый объем</i>
Объем финансовых ресурсов (брутто)							
Миссии по поддержанию мира и ЮНСОА	7 200,2	7 175,8	7 152,9	6 889,3	7 136,8	8 065,8	8 082,0
БСООН	57,9	68,1	64,3	68,6	68,5	70,3	71,7
Вспомогательный счет (включая проект создания системы общеорганизационного планирования ресурсов)	318,5	341,4	344,8	329,7	315,0	326,0	338,1
Всего	7 576,6	7 585,3	7 562,0	7 287,6	7 520,3	8 462,1	8 491,8
Итого, БСООН и вспомогательный счет	376,4	409,5	409,1	398,3	383,5	396,4	409,8
Действующие миссии (включая ГВНООНИП и ОНВУП и исключая ЮНСОА)	17	16	16	16	15	16	16
				<i>Утвержденная численность</i>			<i>Прогнозируемая численность</i>
Численность персонала							
Негражданский персонал Организации Объединенных Наций ^a	113 613	111 537	112 554	110 098	113 326	127 138	120 684
Негражданский персонал АМИСОМ ^b	8 270	12 270	17 731	17 731	22 126	22 126	22 126
Гражданский персонал в миссиях ^c	26 927	26 391	24 291	23 694	22 808	22 542	21 475
Гражданский персонал компонента поддержки миссий ^d	1 759	1 919	1 859	1 852	1 855	1 882	1 919

^a Максимальная численность персонала, утвержденная Советом Безопасности, включая персонал ГВНООНИП и ОНВУП, но без учета персонала ЮНСОА.

^b Максимальная утвержденная численность персонала.

^c Исключая БСООН и вспомогательный счет, но включая ОНВУП, ГВНООНИП и ЮНСОА.

^d Должности, финансируемые со вспомогательного счета и из бюджета БСООН.

II. Бюджетный процесс, представление бюджетов и финансовое управление

22. Секретариат продолжает стремиться к совершенствованию системы составления бюджета в целях оказания более качественной поддержки Генеральной Ассамблее в рассмотрении ею бюджетов операций по поддержанию мира. Стремясь к достижению этой цели, Управление по планированию программ, бюджету и счетам Департамента по вопросам управления, Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки в 2014 году внесли ряд изменений в процесс подготовки бюджета, с тем чтобы сократить затраты времени на рассмотрение представляемых миссиями проектов бюджета в Центральных учреждениях и обеспечить более эффективную координацию между всеми заинтересованными сторонами. Из осуществления этой инициативы были извлечены соответствующие уроки, и одно из изменений, внесенных в процесс подготовки предложений по бюджету на 2015/16 год, заключается в том, что представляемые миссиями проекты бюджета будут препровождаться Контролеру заместителем Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира и заместителем Генерального секретаря по полевой поддержке после их рассмотрения и утверждения.

23. Опыт прошлой работы в целях обеспечения более широкого взаимодействия на рабочем уровне в рамках процесса рассмотрения бюджета в Центральных учреждениях в целях прояснения и решения спорных вопросов можно считать позитивным, и эта практика будет продолжена. Соответственно, Управление по планированию программ, бюджету и счетам будет и далее участвовать в процессе рассмотрения бюджета на ранних этапах и оказывать консультативную поддержку по вопросам финансовых правил и положений, политики в отношении составления бюджета в том, что касается подготовки и рассмотрения докладов о бюджете и исполнении бюджета, по мере необходимости, а также требований, предъявляемых руководящими органами.

24. В начале бюджетного процесса четко формулируются стратегические приоритеты для каждой миссии на основе руководящих принципов в отношении обеспечения ресурсами, издаваемых заместителями Генерального секретаря из Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки с учетом конкретных оперативных приоритетов миссий. Этот стратегический подход позволяет миссиям выявлять ресурсы, необходимые для выполнения мандата. Постановка стратегических целей до подготовки подробных предложений по бюджетам миссий позволяет добиваться большей целенаправленности бюджетного процесса и определять общие финансовые параметры для операций по поддержанию мира. Такой первоначальный диалог, в котором участвует старшее руководство каждой миссии, обеспечивает в ходе постановки целей учет главных задач с начала процесса подготовки бюджета. В контексте информации о ресурсах, представляемой миссией в бюджетных документах, обеспечивается увязка данных об оперативных потребностях, людских ресурсах и военном и полицейском персонале с задачей выполнения целей, стоящих перед миссией в соответствии с ее мандатом. Бюджетный процесс организовывается таким образом, чтобы обеспечить возможность для максимальной отдачи от предоставляемых ресурсов с учетом необходимости обеспечения эффективности с точки зрения затрат и действенного руководства.

25. В подготавливаемых Контролером ежегодных инструкциях по вопросам составления бюджета содержатся руководящие принципы и методология, предназначенные для использования в целях определения потребностей в ресурсах, что способствует повышению уровня подотчетности в отношении представления документов и разъяснению требований. В этой связи были пересмотрены и упорядочены формы, установленные для представления материалов в рамках подготовки бюджета, в том числе в целях отражения новой стандартной ставки возмещения расходов на военный и полицейский персонал, одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/281.

26. Наконец, после успешной подготовки первого комплекта финансовых ведомостей, отвечающих требованиям МСУГС, Управление по планированию программ, бюджету и счетам будет обеспечивать переход Организации к соблюдению требований МСУГС на долгосрочной основе. Кроме того, операции по поддержанию мира вновь выполняют роль первопроходца: в МООНСГ внедряется экспериментальный модуль 1 в дополнение к системе «Умоджа». Помимо этого, модуль 1 в дополнение к системе «Умоджа» будет внедряться во всех других операциях по поддержанию мира в 2015/16 году. В результате внедрения этого модуля преимущества «Умоджи» станут более очевидными, поскольку Организация будет располагать большим числом стандартизированных операций в глобальном масштабе, и это приведет к более рациональному использованию ресурсов и повышению качества информации, используемой, среди прочего, в целях составления бюджета и финансового управления.

III. Стратегия обеспечения оперативной эффективности и ответственного управления

27. Четыре стратегические цели будут служить руководством для деятельности Секретариата в поддержку операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на следующий финансовый период. Во-первых, Секретариат будет укреплять деятельность по стратегическому и оперативному планированию в целях развертывания операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, управления ими и их преобразования. Во-вторых, это будет способствовать обеспечению общего понимания и формированию согласованного подхода в рамках Секретариата и среди государств-членов и других заинтересованных сторон, включая региональные и субрегиональные организации, по вопросу о дальнейшем осуществлении деятельности Организации Объединенных Наций и ее отдельных операций по поддержанию мира. В-третьих, это будет способствовать повышению согласованности, действенности и эффективности полевых операций Организации Объединенных Наций. Наконец, это будет способствовать укреплению потенциала Организации и дальнейшему повышению профессионального уровня ее сотрудников в области анализа и решения текущих стратегических и оперативных задач.

28. В этой связи Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжают работу по укреплению стратегического реагирования, повышению оперативной эффективности и обеспечению более ответственного управления в рамках операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Накопленный за последнее время опыт работы в Мали, Центральноафриканской Республике и Южном Судане позволяет сделать вы-

вод о необходимости планирования крупномасштабных операций по оперативному развертыванию в районах, для которых характерны все возрастающие асимметричные угрозы, существенные проблемы в области инфраструктуры и значительная нестабильность, а также управления такими операциями. В целях повышения эффективности выполнения мандатов и, одновременно с этим, обеспечения охраны и безопасности персонала Организации Объединенных Наций будет крайне необходимо укреплять потенциал в области поддержания мира, в том числе на основе использования новых технологий, более эффективного сбора информации и улучшения ситуационной осведомленности. Другая приоритетная задача будет заключаться в дальнейшем укреплении региональных партнерств. Региональные и субрегиональные организации, а также другие аналогичные структуры играют важную роль в реагировании на кризисные ситуации, будь то на основе политического взаимодействия, в рамках специальных подразделений или с использованием вспомогательных сил.

А. Укрепление деятельности по стратегическому и оперативному планированию, развертыванию, переходу к новому этапу операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и управлению ими

29. Одной из приоритетных задач деятельности Организации Объединенных Наций на местах будет оставаться разработка полностью интегрированных всеобъемлющих стратегий и планов, а также оперативных указаний с четко установленной последовательностью действий по вопросам, касающимся конкретных миссий. Улучшение планирования на основе всеохватных процессов оценки и взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами по-прежнему имеет ключевое значение для принятия четко сформулированных и реалистичных мандатов и их осуществления на местах.

30. Секретариат периодически проводит стратегические обзоры в целях определения возможностей и приоритетных задач для отдельных операций по поддержанию мира, а также обеспечения соответствия между предусмотренными в мандатах задачами и необходимым потенциалом, возможностями и финансовыми ресурсами. Эти стратегические обзоры проводятся, как правило, перед продлением мандатов или в связи с изменением ситуации на местах, с тем чтобы Генеральный секретарь имел возможность выносить обоснованные рекомендации в адрес Совета Безопасности. Это означает, что стратегические обзоры не всегда могут быть оптимальным образом привязаны к бюджетным периодам. В этой связи прилагаются все усилия в целях установления очередности процессов, связанных с проведением оценки и планированием, а также сохранения свободы действий в отношении бюджетных корректировок в соответствии с рекомендациями, вынесенными по итогам стратегического обзора и одобренными Советом Безопасности. За период с июня 2013 года были проведены стратегические обзоры в отношении МИНУСМА, МООНЛ, МООНСГ, МООНСДРК, ОООНКИ, ЮНАМИД и ЮНИСФА, а в отношении МООНЮС была произведена корректировка мандата.

Разработка и осуществление комплексных стратегий, планов и руководств

31. Объединенные оперативные группы в составе Управления операций Департамента операций по поддержанию мира будут продолжать выполнять роль главных координаторов интеграции между Департаментом операций по поддержанию мира и Департаментом полевой поддержки. Они находятся на переднем крае работы по предоставлению полевым миссиям директивных указаний, стратегических консультаций и оперативной поддержки по вопросам повседневной работы конкретных миссий, действуя в координации с коллегами из Управления по делам органов обеспечения законности и безопасности, Управления по военным вопросам, Отдела по вопросам политики, оценки и учебной подготовки и Департамента полевой поддержки. Разработка комплексных стратегий с учетом политических и военных реалий, логистических ограничений и потребностей в ресурсах имеет жизненно важное значение для успешного функционирования операций по поддержанию мира.

32. Предусмотренная Генеральной Ассамблеей гибкость в отношении конфигурации объединенных оперативных групп обеспечивает возможность для изменения их численности и оптимального использования ресурсов. В этой связи Департамент операций по поддержанию мира проводит регулярный обзор ресурсов этих групп с учетом установленных им стратегических предположений в отношении существующих и будущих потребностей. Генеральный секретарь в своем докладе о бюджете для вспомогательного счета (A/69/750) предложил объединить Отдел Азии и Ближнего Востока с Отделом Европы и Латинской Америки. В этом предложении учитывается также сокращение и перераспределение должностей в результате передачи основной ответственности за поддержку МООНСА от Департамента операций по поддержанию мира Департаменту по политическим вопросам. Этот новый отдел будет обеспечивать политическое руководство, консультирование по стратегическим вопросам и оперативную поддержку для ВСООНК, ВСООНЛ, ГВНООНИП, МООНК, МООНРЗС, МООНСГ, ОНВУП и СООННР.

33. Что касается деятельности, связанной с органами обеспечения законности и безопасности, то Департамент операций по поддержанию мира разрабатывает дальнейшие руководящие указания и учебные материалы по вопросам несения полицейской службы, реформы сектора безопасности, разоружения, демобилизации и реинтеграции, деятельности, связанной с разминированием, а также органов правосудия и исправительных учреждений. После публикации первого тома «Сводных технических инструктивных записок по реформированию сектора безопасности» был разработан и распространен среди сотрудников Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре учебный модуль, а также в 2015/16 году планируется провести дополнительные учебные курсы. Кроме того, в 2015 году будет завершена подготовка руководящих документов по вопросам транснациональной организованной преступности, реформы сектора безопасности и реформы деятельности по защите детей, а также по вопросам контроля и оценки реформы сектора безопасности. Необходимость дальнейшей разработки руководящих указаний по вопросам реформы сектора безопасности была подчеркнута Советом Безопасности в его резолюции 2151 (2014). В той же резолюции Совет признал также центральную роль реформы сектора безопасности в качестве одного из ключевых элементов мандатов операций по

поддержанию мира и роль старших руководителей в осуществлении деятельности по политическим аспектам поддержки реформы сектора безопасности.

34. Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, координирует разработку руководящих принципов борьбы с самодельными взрывными устройствами в целях поддержки развертывания персонала в миротворческих операциях и специальных политических миссиях. Кроме того, она координирует обновление опубликованной в 2003 году секторальной политики Организации Объединенных Наций по вопросам деятельности, связанной с разминированием, в целях оказания помощи жертвам, что послужит основой для представления руководящих указаний в отношении осуществляемых на местах программ деятельности, связанной с разминированием, по вопросу о методах предоставления помощи лицам, пострадавшим от наземных мин и взрывоопасных пережитков войны. В 2015/16 году Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, будет по-прежнему способствовать применению комплексных подходов и осуществлению Международного технического руководства по боеприпасам в том, что касается управления запасами оружия и боеприпасов, как это имеет место в случае ООНКИ, МООНСДРК, ОПООНМЦАР и МООНЮС. В этой связи Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, в значительной мере способствовала разработке программы Организации Объединенных Наций “SaferGuard”, представляющей собой набор инструментов для осуществления Международного технического руководства по боеприпасам.

35. Что касается международной деятельности по поддержанию мира силами полиции, то Совет Безопасности в своей резолюции 2185 (2014) вновь подтвердил, что полицейские аспекты мандатов, предоставленных Советом Безопасности, обычно включают оперативную поддержку полицейских и других правоохранительных органов принимающего государства; осуществление полицейской и другой правоохранительной деятельности в переходный период; а также поддержку реформирования, перестройки и развития правоохранительных органов принимающего государства. Департамент операций по поддержанию мира продолжает разработку стратегических рамок международной деятельности по поддержанию мира силами полиции. Исходя из всеобъемлющей политики по вопросам полицейской деятельности Организации Объединенных Наций в рамках операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, принятой в декабре 2013 года, Департамент уже приступил к разработке вспомогательных руководящих указаний по четырем основным областям: административное управление, развитие и укрепление потенциала, командование и осуществление операций. В 2015/16 году Департамент обеспечит учет необходимых руководящих указаний и процедур в области учебной подготовки и найма в деятельности полевых операций. Цель заключается во внедрении общепринятых международных стандартов, пособий и учебных программ по вопросам полицейской деятельности, которые позволят повысить отдачу от деятельности полиции Организации Объединенных Наций на местах.

36. При поддержке со стороны более 200 экспертов из более чем 40 государств-членов Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки проводят широкомасштабные мероприятия в целях разработки стандартов для воинских подразделений. Благодаря разработке этих стандартов командиры и военнослужащие получают в свое распоряжение справочные указания в поддержку своего планирования и осуществления операций,

что будет способствовать обеспечению эффективности и результативности оперативной деятельности, а также охраны и безопасности на местах. Эти стандарты будут дополняться всеобъемлющими руководящими указаниями с описанием структуры и обязанностей штаба сил. Кроме того, вскоре будут изданы дополнительные руководящие указания для военных компонентов по вопросам защиты гражданского населения, сдерживания и применения силы. И наконец, предполагается, что вскоре будут опубликованы рамочные основы обеспечения оперативной готовности, благодаря которым страны, предоставляющие войска, и командующие силами получают в свое распоряжение практические инструменты для обеспечения полной оперативной готовности подразделений в период до, во время и после их развертывания на местах.

Повышение эффективности комплексного планирования

37. Политика в области комплексной оценки и планирования, опубликованная в апреле 2013 года, определяет минимальные требования в отношении оценки и планирования присутствия Организации Объединенных Наций на местах. Она применяется ко всей системе Организации Объединенных Наций и распространяется на все этапы деятельности миссий. В поддержку осуществления этой политики в январе 2014 года был опубликован и широко распространен в Центральных учреждениях и полевых миссиях Справочник с практическими руководящими указаниями, инструментарием и методологией. В рамках внедрения и практической реализации этой политики Департамент операций по поддержанию мира, совместно со своими партнерами из Рабочей группы по вопросам интеграции, активно сотрудничает в целях предоставления специализированной учебной подготовки в рамках всей системы (в июле 2014 года была осуществлена программа подготовки инструкторов по вопросам проведения стратегической оценки). Указания по вопросам комплексной оценки и планирования дополняются политикой в отношении деятельности Организации Объединенных Наций в переходный период в связи с сокращением или выводом миссии, утвержденной в феврале 2014 года, благодаря которой в распоряжении подразделений Организации Объединенных Наций на местах имеются руководящие указания по вопросам планирования и управления в переходный период.

38. В целях облегчения стратегического планирования на уровне миссий в январе 2014 года были приняты имеющие важное значение руководящие указания по вопросам разработки концепции миссии. Концепция миссии представляет собой стратегический документ, предназначенный для операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, в котором изложена стратегия в отношении осуществления порученных Советом Безопасности задач, определения их приоритетности и установления последовательности их выполнения. Кроме того, в соответствии с этой концепцией осуществляется планирование на уровне компонентов и распределяются ресурсы в миссиях.

39. Такие документы с изложением политики и руководящих указаний способствуют повышению осведомленности и обеспечению более глубокого понимания и, следовательно, более эффективному осуществлению основных положений в области планирования, определяющих деятельность миссий на начальном этапе и поддержку их функционирования. В частности, спустя почти год после развертывания миссии, с учетом опыта планирования деятельности МИНУСМА в Мали, процесс планирования операций МИНУСКА в Центральноафриканской Республике был признан более успешным в том, что каса-

ется обеспечения поддержки в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и активизации сотрудничества с Африканским союзом, в том числе в рамках проведения ряда совместных оценок в преддверии принятия резолюции 2149 (2014) Совета Безопасности, в которой Совет учредил МИНУСКА. Кроме того, эффективность процесса планирования удалось повысить за счет более активного участия старших руководителей Организации Объединенных Наций на более ранних этапах, что способствовало также разработке стратегических приоритетов и применению более целенаправленного подхода к осуществлению мандата и определению последовательности его выполнения.

40. Одной из приоритетных стратегических задач операций по поддержанию мира является обеспечение эффективных коммуникаций. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки, действуя в сотрудничестве с рядом партнерских организаций и коалиций, призваны поддерживать широкомасштабное развертывание контингентов миротворцев в удаленных районах и опасных условиях при обеспечении повышенной эффективности. Переход от применения традиционной концепции информирования общественности о свершившихся событиях к обеспечению возможностей в плане активного использования стратегических коммуникаций имеет исключительно важное значение для решения трудной задачи, заключающейся в том, чтобы не отставать от изменения оперативной ситуации и шагать в ногу с предусмотренной мандатом деятельностью. Наличие действенного потенциала в области стратегических коммуникаций, включая динамичную и интерактивную платформу цифровых средств, является необходимым для наращивания поддержки со стороны партнеров и заинтересованных участников, развеивания ошибочных представлений, управления ожиданиями и повышения степени осведомленности о работе и вкладе сотрудников Организации Объединенных Наций в рамках осуществляемых в настоящее время комплексных и сложных операций по поддержанию мира, содействуя в то же время обеспечению поддержки операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, а также охраны и безопасности их персонала.

41. В мае 2014 года Секция по связям с общественностью Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки приступила к осуществлению крупной мультимедийной информационно-пропагандистской кампании под названием «Движущая сила будущего», в рамках которой уделяется особое внимание осуществлению текущих задач по поддержанию мира, с использованием всех каналов цифровой связи (веб-сайт операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, “Facebook”, “Twitter”, “YouTube” и “Flickr”), а также других средств массовой информации. Успешное проведение этой кампании способствовало повышению осведомленности о миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций во всех частях мира, о чем свидетельствует рекордное число посещений всех посвященных поддержанию мира платформ Организации Объединенных Наций в социальных сетях за один месяц. В рамках этой кампании было отмечено более 61 млн. посещений в сети “Twitter” и 770 000 посещений в сети “Facebook”. На веб-сайте было зарегистрировано 11 000 посещений за 10 дней, что представляет собой значительное увеличение по сравнению со средним показателем на уровне 43 посещений в день, и это говорит о том, что цифровые средства связи обеспечивают охват обширной и разнообразной аудитории, а также способствуют работе операций по поддержанию мира и их поддержке. Кроме того, на ре-

кламных щитах на площади Таймс-сквер в Нью-Йорке демонстрировались изображения, отобранные средствами массовой информации по всему миру. Эта кампания пользовалась мощной и заметной поддержкой на всем протяжении ее осуществления, и тема «Движущая сила будущего» использовалась многими государствами-членами и другими партнерами, участвующими в деятельности по поддержанию мира, в их связях с общественностью. Кроме того, в 2014 году вышеуказанные департаменты оказали поддержку двум важным новым миссиям — МООНЧРЭ и МИНУСКА — в подготовке планов использования стратегических коммуникаций и средств массовой информации.

Выявление пробелов в потенциале и содействие его развитию

42. Функционирование миротворческих операций Организации Объединенных Наций зависит от государств-членов, которые предоставляют необходимые военные и полицейские силы и средства. Для успешного выполнения ими предусмотренных в их мандатах задач важное значение имеет предоставление достаточных по численности воинских и полицейских контингентов, обеспечение необходимых навыков и наделение этих операций требующимся имуществом. Недавно учрежденное Управление по вопросам стратегического партнерства по поддержанию мира, создание которого было утверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 67/287, содействует решению системных проблем на основе вынесения рекомендаций относительно путей повышения эффективности операций по поддержанию мира. Это Управление, действующее в настоящее время в полном объеме, оказывает также содействие миссиям, Центральным учреждениям и странам, предоставляющим воинские и полицейские контингенты, в выявлении недостатков в деятельности военного и полицейского компонентов в поддержку осуществления мандата. Кроме того, оно рассматривает оперативные вопросы, имеющие значение для обеспечения охраны и безопасности военного и полицейского персонала, а также для социального обеспечения и поддержания надлежащего уровня вспомогательных услуг, и выносит рекомендации в отношении передовой практики.

43. В 2014 году Управление по вопросам стратегического партнерства по поддержанию мира провело обзор военного и полицейского компонентов ЮНАМИД, МИНУСМА и МООНСДРК в целях укрепления их потенциала и повышения эффективности выполнения мандатов. В январе 2015 года Управление провело обзор военного и полицейского компонентов МООНЮС, и в настоящее время оно планирует провести обзор миссии на Ближнем Востоке. По итогам этих обзоров Управление рекомендовало принять ряд мер в целях улучшения интеграции и координации, стратегического руководства, совместного планирования и оперативной готовности воинских и полицейских контингентов. Соответствующие подразделения в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки и полевых миссиях уже начали принимать меры по исправлению положения, в том числе за счет корректировки руководящих указаний и поддержки подразделений на местах, а также улучшения связи со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты.

44. С государствами-членами, и в частности со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, проводились регулярные консультации по вопросу о круге ведения для каждой поездки на места, а также до их сведения доводились результаты каждого обзора. В 2014/15 финансовом году было

проведено семь совещаний со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, в целях представления обновленной информации о работе Управления и проведения брифингов для стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты для ЮНАМИД, МИНУСМА и МООНСДРК. Ожидается, что в течение каждого финансового года Управление будет проводить обзор пяти или менее полевых операций.

45. В начале 2014 года Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки создали руководящую группу по управлению военным и полицейским потенциалом в целях разработки и осуществления программы, обеспечивающей использование в департаментах подхода на основе учета имеющихся возможностей. Эта руководящая группа изучила текущие и ожидаемые потребности миссий по поддержанию мира в плане военного и полицейского потенциала, включая ключевые силы и средства обеспечения, и выявила возможности для решения приоритетных задач. На этой основе были определены восемь приоритетных направлений работы в области развития потенциала, что стало возможным в результате изучения большого числа потенциальных областей, включая быстрое развертывание, использование высокоподвижных подразделений в районе операций, создание постоянного потенциала, оказание медицинской помощи, устранение самодельных взрывных устройств, информационную поддержку операций, устранение транснациональных угроз, а также планирование и осуществление деятельности. Эти направления работы, вместе взятые, образуют программу работы Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки в целях развития военного и полицейского потенциала, которая будет осуществляться в ближайшие месяцы входящими в состав этих двух департаментов группами специалистов по реализации проектов и будет способствовать применению более надежного, согласованного и скоординированного подхода к развитию военного и полицейского потенциала.

46. Кроме того, как ожидается, новая система возмещения расходов на воинские контингенты, предусматривающая, в частности, выплату надбавки за обеспечение основных средств, будет способствовать более эффективному созданию необходимого потенциала и более оперативному развертыванию.

47. Как сообщалось в предыдущих обзорных докладах, Департамент операций по поддержанию мира продолжает обеспечивать управление веб-приложением к системе резервных соглашений Организации Объединенных Наций. Его веб-сайт “United Nations Force Link” позволяет государствам-членам вводить данные в режиме онлайн и иметь доступ к руководствам по профессиональной подготовке и документам по планированию, необходимым для развертывания войск. На протяжении ряда лет этот механизм позволяет Департаменту иметь общее представление об объявленных государствами-членами взносах для более обоснованного планирования. В систему резервных соглашений входят 98 из 193 государств-членов, и 69 из них стали участниками веб-сайта “United Nations Force Link”.

48. Департамент операций по поддержанию мира продолжает работу по расширению круга стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, в то же время укрепляя свое сотрудничество с традиционными поставщиками персонала для операций по поддержанию мира. Департамент поддерживает взаимодействие с государствами-членами, региональными организациями,

научными кругами, аналитическими центрами и другими партнерами в целях выявления и отражения потребностей сотрудников полиции Организации Объединенных Наций в плане навыков, оснащения и учебной подготовки, необходимых для выполнения предусмотренных мандатом задач, начиная с начальных этапов планирования миссий. В этой связи особенно приветствуется дополнительная поддержка, о предоставлении которой заявили некоторые государства-члены на состоявшемся в 2014 году саммите Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. В 2015/16 году Департамент операций по поддержанию мира продолжит свои усилия по наращиванию оперативного потенциала и обучению персонала сформированных полицейских подразделений, а также по выявлению способных полицейских сотрудников, в том числе квалифицированных сотрудников-женщин и франкоговорящих сотрудников, опытных экспертов по специальным вопросам, специалистов по ключевым вопросам наращивания потенциала и старших руководителей полиции для полицейских компонентов операций Организации Объединенных Наций.

49. Несмотря на многочисленные усилия, а также некоторые успехи в расширении резерва квалифицированных сотрудников, по-прежнему ощущается нехватка женщин-полицейских и сотрудников сформированных полицейских подразделений из числа женщин. Имеется также большой спрос на языковые навыки, в частности в тех районах миссий, где население говорит на французском и арабском языках. В 2015/16 году Департамент операций по поддержанию мира приступит к осуществлению проекта, направленного на удовлетворение потребностей сотрудников полиции Организации Объединенных Наций в учебной подготовке на этапах, предшествующих развертыванию, а также в рамках миссий и на рабочих местах.

50. В условиях продолжающегося перехода к применению подхода на основе учета имеющихся возможностей, а также с учетом полного внедрения пересмотренной системы возмещения расходов на принадлежащее контингентам имущество в результате одобрения Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 67/261, 68/281 и 68/282 рекомендаций Консультативной группы высокого уровня и Рабочей группы по принадлежащему контингентам имуществу Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут продолжать работать с заинтересованными сторонами в Центральном учреждении, полевых миссиях и странах, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, в целях улучшения возможностей воинских контингентов и сформированных полицейских подразделений в плане использования основного имущества и имущества, используемого на основе самообеспечения. В декабре 2014 года Группа экспертов по вопросу о технологиях и инновациях в рамках деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, созданная в июне 2014 года заместителями Генерального секретаря в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки, представила свои выводы по вопросу о том, каким образом технологии и инновации могут способствовать повышению эффективности и результативности операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Рекомендации Группы включают принятие ряда неотложных и долгосрочных мер, затрагивающих жизненно важные сектора и вопросы защиты сил, рационального использования информационно-коммуникационных технологий, ситуационной осведомленности, прогнозирования и анализа данных, осуществления программ, поддержки миссий и институциональных механизмов, способству-

ющих внедрению и устойчивому использованию инноваций и инновационных процессов, среди прочего.

51. Ежеквартальные обзоры будут проводиться как в полевых миссиях, так и в Центральном учреждении, причем проведением таких обзоров в миссиях будет руководить Совет руководителей по рассмотрению вопросов, касающихся имущества, принадлежащего контингентам/меморандумов о взаимопонимании. Департамент полевой поддержки будет играть важную роль в обеспечении увязки между осуществляемым на местах процессом обзора имущества, принадлежащего контингентам, и меморандумов о взаимопонимании и процессом принятия решений на глобальном уровне по вопросам использования имущества, в том числе в контексте новой системы возмещения расходов. Группа по проведению обзора, действующая под руководством Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки, будет обеспечивать для всех миссий скоординированное стратегическое руководство по вопросам принадлежащего контингентам имущества и соблюдения меморандумов о взаимопонимании, в том числе в связи с ротацией персонала и оборудования. Что касается управления имуществом, то Департамент полевой поддержки будет и впредь заниматься разработкой и внедрением директивных указаний и инициатив в области учебной подготовки в целях содействия скоординированному осуществлению деятельности в области стратегического управления преобразованиями, особенно в связи с переходом на МСУГС и внедрением системы «Умджа».

Совершенствование сотрудничества между миссиями

52. Сотрудничество между миссиями является гибким инструментом, предназначенным для оперативного удовлетворения на временной основе потребностей, возникающих на начальном этапе развертывания миссий и в условиях кризиса, а также резко возрастающих временных потребностей, которые не могут быть удовлетворены за счет возможностей, имеющихся у отдельно взятой миссии. За последние годы механизмы сотрудничества между миссиями претерпели изменения. Сотрудничество между миссиями включает временную передачу военного и полицейского персонала и материальных средств, и в том числе стратегических средств, таких как авиационные средства. Сюда входит также сотрудничество между соседними миссиями, например скоординированное патрулирование вдоль границы, осуществляемое ОООНКИ и МООНЛ.

53. В Южном Судане сотрудничество между миссиями позволило обеспечить относительно быстрое развертывание ограниченного числа дополнительных военнослужащих, трех сформированных полицейских подразделений и военного самолета, что способствовало укреплению потенциала МООНЮС в рамках установленного бюджетного процесса в целях обеспечения защиты гражданских лиц в связи со вспышкой насилия в декабре 2013 года. Вместе с тем, развертыванию мотопехотных батальонов препятствовали проблемы в областях, связанных с формированием сил, быстрым развертыванием и наличием у Миссии возможности принимать крупные подкрепления. МООНЛ, МООНСГ, МООНСДРК, ОООНКИ, ЮНАМИД и ЮНИСФА способствовали развитию этого механизма сотрудничества между миссиями, основные черты которого были отражены в резолюции 2155 (2014) Совета Безопасности, в которой Совет утвердил соразмерное увеличение санкционированной численности МООНЮС.

54. Что касается Западной Африки, то Совет Безопасности в своей резолюции 2162 (2014) одобрил предложение Генерального секретаря о создании на первоначальный период в один год и в пределах утвержденной численности военного компонента ОООНКИ сил быстрого реагирования для осуществления мандата ОООНКИ и временного усиления МООНЛ на основе сотрудничества между миссиями в случае серьезного ухудшения обстановки в плане безопасности в Либерии. В той же резолюции Совет также постановил, что все военные вертолеты вспомогательного назначения ОООНКИ и МООНЛ будут использоваться и в Кот-д'Ивуаре, и в Либерии для содействия быстрому реагированию и мобильности.

55. Сотрудничество между миссиями на Кипре обеспечило возможности для развертывания в ВСООНК группы ВСООНЛ по устранению минной опасности в целях проведения работ по разминированию в двух районах, в которых могли оказаться мины в результате того, что они случайно попали в буферную зону во время наводнения.

56. Предварительное планирование и координация в рамках Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки и с участием стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, имеет ключевое значение для эффективного осуществления, по мере возможности, сотрудничества между миссиями в целях решения всех вопросов, имеющих отношение к операциям и поддержке. В то же время за счет сотрудничества между миссиями не обеспечиваются долгосрочные решения для устранения стратегических пробелов в необходимом потенциале в таких областях поддержания мира, как воздушные перевозки, медицинское обслуживание, инженерные работы и другие специализированные услуги. В целях содействия практическому осуществлению сотрудничества между миссиями Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки, действуя в консультации с Контролером, намерены пересматривать и обновлять, по мере необходимости, соответствующие руководящие документы по вопросам сотрудничества между миссиями, и в том числе по вопросам военного и полицейского персонала и имущества, включая бюджетно-финансовые аспекты обеспечения возможностей миссий в плане задействования крупных подкреплений. МООНЛ, МООНСГ, МООНСДРК, ОООНКИ, ЮНАМИД и ЮНИСФА действовали в рамках этого механизма сотрудничества между миссиями, характерные черты которого были отражены в резолюции 2155 (2014) Совета Безопасности, в которой Совет утвердил соразмерное увеличение санкционированной численности МООНЮС.

Укрепление партнерских связей

57. Укрепление стратегических и оперативных партнерских связей с региональными и субрегиональными организациями, в том числе с Африканским союзом и Европейским союзом, способствует деятельности Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки по планированию и осуществлению операций на скоординированной основе. Сотрудничество с региональными организациями должно основываться на общих ценностях, принципах и целях. Что касается оперативной деятельности, то важно, чтобы партнерские связи основывались на сравнительных преимуществах, взаимодополняемости мандатов и оптимальном использовании ресурсов и потенциала.

58. Партнерские связи между Организацией Объединенных Наций и африканскими субрегиональными организациями позволяют оперативно и эффективно реагировать на конфликты, о чем свидетельствует тесное сотрудничество с ЭКОВАС в Мали, а также с Экономическим сообществом центральноафриканских государств в Центральноафриканской Республике. Африканские субрегиональные организации вносят огромный вклад, дополняя работу Организации Объединенных Наций в целях обеспечения мира и безопасности на африканском континенте.

59. В 2015/16 году Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки, действуя в координации с ООНАС, будут продолжать работать в тесном сотрудничестве с Африканским союзом и африканскими субрегиональными организациями, а также способствовать дальнейшему укреплению отношений с ними.

60. С учетом опыта, накопленного в Мали и Центральноафриканской Республике, вышеуказанные департаменты будут обеспечивать более тесное взаимодействие в целях максимального использования сравнительных преимуществ Африканского союза и его потенциала в области принуждения к миру, с одной стороны, и опыта, передовых методов работы и ресурсов Организации Объединенных Наций в рамках многоаспектных операций и деятельности в целях стабилизации и миростроительства, с другой стороны, для обеспечения большей согласованности реагирования на кризисные ситуации в Африке.

61. Оказание поддержки региональным партнерам в укреплении их потенциала в конечном итоге способствует осуществлению операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Такая поддержка эффективно способствует укреплению потенциала военных и полицейских компонентов в том, что касается поддержания законности и правопорядка в странах и регионах их происхождения; способствует расширению возможностей в плане создания резервных сил и сил быстрого реагирования; а также обеспечивает расширение круга участников операций по поддержанию мира.

62. В этой связи Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут и впредь поддерживать усилия Африканского союза, направленные на ускоренное обеспечение оперативной готовности африканских резервных сил и укрепление потенциала африканских стран в области немедленного реагирования на кризисные ситуации, на основе оказания содействия в практическом осуществлении третьей программы формирования африканских резервных сил. Действуя в сотрудничестве с ООНАС, эти департаменты будут способствовать возобновлению и координации усилий африканских стран и международного сообщества по обеспечению полной оперативной готовности Африканских резервных сил к 2015 году; оказывать дополнительную помощь Африканскому союзу в улучшении планирования операций по поддержанию мира, осуществляемых под эгидой африканских стран, и управлении ими; содействовать обеспечению большей предсказуемости и согласованности в управлении усилиями по переходу от операций по поддержанию мира, осуществляемых под эгидой африканских стран, к операциям по поддержанию мира, осуществляемых под эгидой Организации Объединенных Наций; а также содействовать мобилизации ресурсов для операций по поддержанию мира, осуществляемых под эгидой африканских стран, в том числе в пределах Африки.

63. Будут изыскиваться возможности для расширения сотрудничества между Департаментом операций по поддержанию мира и Африканским союзом в области верховенства права на основе деятельности в таких областях, как правоохранительная деятельность, правосудие и обеспечение работы исправительных учреждений, с опорой на существующие инициативы Африканского союза по поддержанию правопорядка, осуществляемые в рамках полевых операций. Начиная с 2012 года Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, оказывает помощь Африканскому союзу в разработке стратегических рамок для деятельности, связанной с разминированием и обезвреживанием взрывных устройств. Этот инструмент, применяемый в оперативном порядке с 2014 года, способствует обеспечению национальной ответственности за деятельность, связанную с разминированием, и определяет концепцию континентального реагирования на угрозу, исходящую от взрывных устройств. Заглядывая вперед, можно сказать, что Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, действуя в качестве советника Африканского союза по техническим вопросам и его партнера по осуществлению практической деятельности, будет предоставлять консультативные услуги и учебную подготовку странам — членам Африканского союза, предоставляющим воинские и полицейские контингенты, и оказывать им содействие в реализации этих стратегических рамок. В целях дальнейшего укрепления потенциала Африканского союза в области учебной подготовки на региональном уровне Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, продолжает оказывать поддержку Учебному центру по гуманитарному разминированию для Западной Африки в наращивании технического потенциала в контексте содействия сотрудничеству Юг-Юг и учебной подготовки малийских военнослужащих и полицейских.

64. На основе своих стратегических партнерских связей с Африканским союзом в области реформы сектора безопасности Департамент операций по поддержанию мира оказывает Комиссии Африканского союза помощь во внедрении стратегических рамок по вопросам реформы сектора безопасности. В рамках сотрудничества с Африканским союзом будет и впредь уделяться повышенное внимание окончательной разработке руководящих принципов оперативной деятельности, осуществлению совместных миссий по оценке с участием Африканского союза, Европейского союза и Организации Объединенных Наций и совместному проведению учебных курсов. Совет Безопасности в своей резолюции 2167 (2014) отметил всеохватные процессы консультаций, проводимых Департаментом операций по поддержанию мира в связи с разработкой стратегических руководящих принципов осуществления деятельности по поддержанию мира с использованием международных полицейских сил. Совет Безопасности призвал укреплять координацию и сотрудничество по вопросам осуществления правоохранительной деятельности между Секретариатом Организации Объединенных Наций и международными, региональными и субрегиональными организациями, в том числе, при необходимости, посредством учебной подготовки, обмена знаниями и оказания тематической экспертной помощи и оперативной поддержки. В 2015/16 году Департамент будет добиваться официального принятия этих руководящих указаний и их одобрения его партнерами в Европейском союзе и Африканском союзе. Департамент будет также продолжать предпринимать усилия по укреплению потенциала Африканского союза и его региональных экономических механизмов в том, что касается введения в действие полицейского компонента его резервных сил, на

основе проведения консультаций и обеспечения учебной подготовки по вопросам правоохранительной деятельности, включая оперативное планирование и быстрое развертывание. Кроме того, Департамент операций по поддержанию мира будет тесно взаимодействовать с недавно созданной Африканской организацией полицейского сотрудничества.

65. Организация Объединенных Наций будет и впредь работать с Европейским союзом, в том числе по линии Отделения связи Организации Объединенных Наций по вопросам мира и безопасности в Брюсселе, в целях обеспечения тесного сотрудничества и максимального синергизма по всему спектру политических и военных вопросов, а также вопросов безопасности, верховенства права и инструментов по обеспечению развития, применяемых этими двумя организациями в районах миротворческой деятельности по всему миру. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки утвердили предложенные на 2014 год механизмы обеспечения координации между Организацией Объединенных Наций и Европейским союзом на этапе планирования соответствующих операций, включая миротворческие силы под руководством Европейского союза и МИНУСКА в Центральноафриканской Республике.

66. Действуя в рамках системы Организации Объединенных Наций, глобальный координационный центр по вопросам работы полиции, судебных органов и исправительных учреждений в постконфликтных и других кризисных ситуациях выполняет роль оперативной платформы для Департамента операций по поддержанию мира, Программы развития Организации Объединенных Наций и других партнерских подразделений системы Организации Объединенных Наций в том, что касается предоставления совместной поддержки 17 странам, особенно на начальных и переходных этапах осуществления миссий. Глобальный координационный центр продемонстрировал свою способность предоставлять поддержку операциям по поддержанию мира и специальным политическим миссиям Организации Объединенных Наций на основе обмена знаниями, предоставления сотрудников и консультативных услуг, а также проведения совместных оценок и осуществления планов по поддержке конкретных стран. В Мали, Сомали и Центральноафриканской Республике партнеры глобального координационного центра применяют подход на основе совместного планирования в целях внедрения «единого механизма обеспечения верховенства права» в поддержку усилий по осуществлению реформы в областях полицейской деятельности, правосудия и исправительных учреждений, которые предпринимаются совместными группами или группами совместной дислокации, входящими в структуру миссий. Этот подход начинает приносить результаты в том, что касается разработки программных ресурсов для совместного использования миссиями и страновыми группами Организации Объединенных Наций.

67. Партнерские связи с системой Организации Объединенных Наций также имеют важное значение, и они будут по-прежнему укрепляться. В этой связи в рамках миротворческой деятельности будет по-прежнему укрепляться потенциал принимающих стран в области выполнения международных обязательств по вопросу о женщинах и мире и безопасности. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут работать в тесном взаимодействии со Структурой «ООН-женщины» и другими организациями в целях обеспечения выгод за счет задействования соответствующих экспертных знаний в рамках системы Организации Объединенных Наций. Принятие в

2014 году перспективной стратегии по гендерным вопросам будет способствовать укреплению и институциональному оформлению всех усилий по обеспечению гендерного равенства в соответствии с принятыми резолюциями Совета Безопасности.

В. Содействие достижению общего понимания Секретариата, государств-членов и других заинтересованных сторон в отношении отдельных операций и будущего направления деятельности ООН по поддержанию мира

68. Возмещение расходов стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, как на имущество, так и по персоналу является важным компонентом, лежащим в основе планирования операций по поддержанию мира и управления ими. На выплаты государствам-членам, предоставляющим контингенты для полевых миссий Организации Объединенных Наций, приходится порядка 30 процентов всех расходов на деятельность по поддержанию мира, и в настоящее время их сумма превышает 2 млрд. долл. США в год. Система возмещения расходов, которые несут государства-члены в связи с их вкладом в деятельность Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, также имеет чрезвычайно важное значение для взаимоотношений между странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, более широким кругом государств — членом Организации Объединенных Наций и Секретариатом.

69. Приняв резолюции 67/261 и 68/281, Генеральная Ассамблея утвердила рекомендации и выводы Консультативной группы высокого уровня, содержащие ряд положений, которые касаются ставок возмещения расходов стран, предоставляющих войска, и смежных вопросов (см. A/C.5/67/10). Ассамблея ввела в действие новую систему возмещения расходов стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. Основной принцип возмещения расходов на персонал остается неизменным, в частности сохраняется фиксированная ставка в расчете на человека в месяц. Однако новая единая ставка объединяет в себе выплаты, которые ранее производились отдельно: надбавку для специалистов, компенсацию стоимости личного снаряжения и имущества, а также личного оружия; помимо этого она предусматривает возмещение расходов стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, на медицинское обследование перед развертыванием, требуемую Организацией Объединенных Наций специальную подготовку перед развертыванием на основе стандартов Организации Объединенных Наций и внутренние перевозки к пункту посадки в целях развертывания.

70. В рамках новой системы возмещения расходов также предусматривается ряд мер, позволяющих непосредственным образом увязывать возмещение расходов на принадлежащее контингентам имущество и на персонал. В их число входит пропорциональный вычет из причитающихся государствам-членам платежей, относящихся к персоналу, если основное имущество, которое должно быть предоставлено ими, отсутствует или не пригодно для использования на протяжении двух кварталов подряд, в соответствии с критериями, изложенным в резолюции 67/281. Для реализации этой меры требуется обобщение информации о развертывании контингентов, военного персонала и сформированных полицейских подразделений в рамках двух систем возмещения расходов (на

персонал и на имущество) и, в соответствующих случаях, учет потребностей подразделений и изменений в меморандумах о взаимопонимании в отношении принадлежащего контингентам имущества.

71. Кроме того, новая система предусматривает возможность выплаты двух надбавок: надбавки за риск, выплачиваемой на уровне подразделений лицам, которые хорошо проявили себя, несмотря на исключительный риск, и надбавки за предоставление вспомогательных сил и средств. Порядок применения этих надбавок предусматривает новые процессы и механизмы для анализа, обзора и вынесения рекомендаций относительно их выплаты в соответствии с положениями резолюций 67/261 и 68/281 Генеральной Ассамблеи. Помимо этого, от Секретариата требуется проведение четкой оценки оперативных данных и докладов, в том числе документации о положении в районе миссии и действиях, предпринятых странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, если речь идет о надбавке за риск, и подробной информации о планируемых сроках и обязанностях, если речь идет о надбавке за предоставление вспомогательных сил и средств. По состоянию на январь 2015 года заявки на получение надбавки за риск были приняты от МООНЛ и удовлетворены в связи с реагированием подразделений контингента на исключительно сложную обстановку, сложившуюся из-за болезни, вызванной вирусом Эбола, а МИНУСМА готовится представить заявки в отношении подразделений, действующих во враждебной обстановке на севере страны.

72. Для внедрения новой системы также требуется активная информационно-разъяснительная деятельность и взаимодействие со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, с тем чтобы обеспечить надлежащее и своевременное осуществление выплат, а также более эффективное стратегическое планирование и прогнозирование в том, что касается сил и средств, необходимых для миссий Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, в частности хорошо подготовленного и должным образом оснащенного персонала. В течение 2015/16 года будет продолжена следующая работа:

а) обновление соответствующих документов по внутренней политике и руководств, с тем чтобы в них была отражена новая система, в том числе руководств для стран, предоставляющих войска;

б) обзор ежеквартальных отчетов о проверке принадлежащего контингентам имущества в соответствии с положениями раздела II резолюции 67/261, в которые согласно пункту 12 данной резолюции должна включаться более подробная информация о причинах отсутствия или непригодности для использования имущества;

в) обеспечение более тесной увязки между текущими и регулярными оперативными потребностями в формировании сил и последующим возмещением расходов стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, посредством, в частности, пересмотра отчетов о потребностях подразделений и меморандумов о взаимопонимании, с тем чтобы в них отражались потребности, имеющиеся на местах;

г) управление внутренним механизмом для регулярного рассмотрения рекомендаций о выплате надбавок, а также рассмотрения и удовлетворения просьб о предоставлении информации, поступающих от стран, предоставляющих

щих воинские и полицейские контингенты, в том числе информации о нормативном периоде ротации;

е) осуществление и обзор, исходя из опыта, стратегий и процедур применения надбавок за риск и предоставление вспомогательных сил и средств, в том числе информационно-разъяснительной деятельности и взаимодействия со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, и полевыми миссиями в том, что касается их целей и функций;

ф) совершенствование процессов выявления системных проблем, одновременно относящихся к возмещению расходов, силам и средствам и выполнению мандатов, в том числе путем их увязки с повесткой дня Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки в области развития негражданских сил и средств, опираясь на накопленный опыт и передовую практику, с тем чтобы укрепить партнерские отношения в деятельности по поддержанию мира, более эффективно поддерживать страны, предоставляющие воинские и полицейские контингенты, и обеспечивать их безопасность.

73. С 20 по 31 января 2014 года в Центральных учреждениях проходило организуемое раз в три года совещание Рабочей группы по принадлежащему контингентам имуществу. Рабочая группа провела обзор ставок возмещения расходов на принадлежащее контингентам имущество, задействованное в полевых операциях Организации Объединенных Наций, и рассмотрела различные предложения по совершенствованию системы использования принадлежащего контингентам имущества. В течение 2015/16 года Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут осуществлять руководство, надзор и контроль в том, что касается осуществления на местах и в Центральных учреждениях, рекомендаций Рабочей группы 2014 года, утвержденных Генеральной Ассамблеей, и обновлять соответствующие стратегии и руководящие указания в соответствии с утвержденными рекомендациями Рабочей группы.

74. Учитывая тесную взаимосвязь между системами возмещения расходов на содержание войск и принадлежащее контингентам имущество, в 2015/16 году Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут придерживаться более системного общего для обоих департаментов подхода к рассмотрению оперативных и бюджетных последствий, связанных с возмещением расходов. В рамках этого подхода будет осуществляться заблаговременный и комплексный обзор вопросов и элементов, подлежащих рассмотрению на следующем проходящем раз в три года совещании Рабочей группы по принадлежащему контингентам имуществу, которое состоится в 2017 году. Как ожидается, на совещании будет иметься важная возможность рассмотреть последние изменения в потребностях операций по поддержанию мира в силах и средствах, с тем чтобы обеспечить неизменное соответствие системы меняющимся потребностям.

75. Вопрос о системе возмещения расходов тесно связан с продолжающейся на межправительственном уровне дискуссией о путях обеспечения правильной конфигурации сил и средств миссий для выполнения их мандатов. В настоящее время государства-члены обсуждают как стратегические, так и оперативные вопросы, связанные с военными и полицейскими силами и средствами операций по поддержанию мира, в рамках различных отдельных процессов, а именно в рамках Рабочей группы по принадлежащему контингентам имуществу, а

также в рамках продолжающейся дискуссии в Специальном комитете по операциям по поддержанию мира и Рабочей группе Совета Безопасности по операциям по поддержанию мира.

С. Повышение согласованности, эффективности и результативности деятельности полевых операций Организации Объединенных Наций, осуществляемых под руководством и/или при поддержке со стороны Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки

76. На заседании Совета Безопасности, состоявшемся 11 июня 2014 года (см. S/PV. 7196), Генеральный секретарь объявил о своем намерении провести обзор операций по поддержанию мира. Ссылаясь на значительные изменения в характере конфликтов, глобальной оперативной обстановке и стоящих перед миротворцами задачах, произошедшие со времени издания в 2000 году Доклада Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира («Доклада Брахими») (A/55/305-S/2000/809), Генеральный секретарь выразил надежду на то, что в данном обзоре будут, среди прочего, проанализированы проблемы, с которыми сталкиваются операции по поддержанию мира, в том числе касающиеся оказания добрых услуг, выполнения задач по миростроительству на ранних этапах и обеспечения охраны и безопасности; продуманы способы повышения эффективности деятельности операций по поддержанию мира; и рассмотрены мероприятия по защите, правила применения вооруженной силы и оговорки стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. После консультаций с различными партнерами, в том числе с Департаментом по политическим вопросам, было решено, что сфера охвата данного обзора будет расширена, и в него будут включены все полевые операции, осуществляемые под руководством Организации Объединенных Наций (как операции по поддержанию мира, так и специальные политические миссии), поскольку многие проблемы, с которыми они сталкиваются, являются общими для них.

77. Независимая группа высокого уровня по операциям в пользу мира начала свою работу в ноябре 2014 года, и ожидается, что она представит свой доклад Генеральному секретарю в 2015 году. Также предполагается, что Группа, преимущественно базирующаяся в Нью-Йорке, примет участие в ключевых дискуссиях по вопросам международной политики, а также, вероятно, посетит полевые операции. После получения доклада Генеральный секретарь, действуя при поддержке со стороны секретариата по обзору, подготовит доклад о рекомендациях Группы и способах их осуществления. Этот доклад, в котором также будут освещены основные направления работы, планируется представить государствам-членам на семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи.

Укрепление руководства и управления

78. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжали работу по укреплению руководства и управления полевыми операциями.

79. Что касается начала деятельности МИНУСМА, группа руководителей прибыла на место в полном составе в течение одного месяца с даты передачи АФИСМА своих полномочий 1 июля 2013 года. Начало деятельности МИНУСМА также характеризовалось быстрым развертыванием группы старших руководителей, после того как 13 апреля 2014 года этой миссии были переданы полномочия ОПООНМЦАР. Данный опыт свидетельствует о том, что указанные департаменты прилагают усилия для уменьшения пробелов в руководстве, особенно в критические периоды и на переходных этапах миссий.

80. Оба департамента продолжают совершенствовать механизмы планирования замещения кадров и анализа ситуации с руководящим составом. Ежеквартальные обзоры, посвященные руководящему составу полевых операций, и введение практики периодического внутреннего обновления информации о старшем руководящем составе в миссиях облегчают прогнозирование потребностей в руководящих кадрах, а также отслеживание прогресса в назначении кандидатов-женщин на руководящие должности.

81. Сохраняются проблемы с набором и удержанием сотрудников-женщин в полевых операциях, особенно в том, что касается должностей высокого уровня. В 2013/14 году доля женщин в штатах операций по поддержанию мира и специальных политических миссий оставалась на прежнем уровне и составляла 28,4 процента для международных и 17,6 процента для национальных сотрудников. Доля женщин на должностях высокого уровня — С-5 и выше — увеличилась с 20,3 процента в предыдущем году до 21,4 процента в отчетном периоде.

82. В феврале 2014 года Департамент полевой поддержки начал осуществление инициативы по созданию базы данных о кандидатах из числа женщин на должности высокого уровня. Реализация этого проекта началась после вынесения рекомендаций по итогам исследования под названием «Преодоление гендерного разрыва в том, что касается гражданских должностей в операциях в пользу мира», проведенном совместно Департаментом операций по поддержанию мира, Департаментом по политическим вопросам и Департаментом полевой поддержки в 2013 году. Целью создания базы данных является увеличение количества женщин, занимающих должности высокого уровня, которые подают заявления на заполнение вакантных должностей классов Д-1 и Д-2 в полевых миссиях. На основе списка кандидатов, представленных государствами-членами, Департамент полевой поддержки проверил более 700 кандидатов и составил список из 64 квалифицированных женщин-руководителей, заинтересованных в работе на местах и готовых к этому. Вошедшие в базу данных 64 женщины из 30 стран конкурентоспособны в таких областях, как политические вопросы, гражданские вопросы, общественная информация и верховенство права. В рамках инициативы женщинам оказывается содействие в правильном составлении заявления, подготовке к процессу оценки, информировании о системе Организации Объединенных Наций и участии в курсе для старших руководителей миссий. По состоянию на сентябрь 2014 года три женщины были назначены на должности уровней Д-1, Д-2 и помощника Генерального секретаря, и в настоящее время рассматривается вопрос о назначении нескольких других женщин на должности высоких уровней. Пополнение базы данных было возобновлено в ноябре 2014 года для тех же профессиональных групп, при этом особое внимание уделялось привлечению занимающих высокие

должности женщин, свободно владеющих арабским и/или французским языками.

83. Департамент операций по поддержанию мира, Департамент по политическим вопросам и Департамент полевой поддержки займутся обеспечением поддержки вновь назначенных заместителей глав миссий, которые также выполняют функции координаторов-резидентов и координаторов по гуманитарным вопросам, путем осуществления экспериментальной программы наставничества для инструктажа и консультирования по вопросам совмещения и выполнения обязанностей в сферах поддержания мира, политики, развития и гуманитарной деятельности, относящихся к их многопрофильным функциям.

Управление оперативными ресурсами

84. В 2015/16 году усилия по обеспечению ресурсами будут направлены на то, чтобы бюджетные потребности в рамках операций по поддержанию мира корректировались с учетом меняющихся приоритетов.

85. С учетом того, что в 2014/15 году общая численность негражданского и гражданского персонала во всех операциях по поддержанию мира превышает 120 000 человек, будут приложены все усилия для обеспечения того, чтобы при увеличении расходов на осуществление новых мандатов, включая учреждение МИНУСКА и увеличение утвержденной численности военного и полицейского персонала МООНЮС, принимались во внимание общие объемы финансирования. Общий объем бюджета на 2014/2015 год с учетом годовых финансовых последствий, связанных с увеличением численности персонала в МИНУСКА, МООНЮС и МИНУСМА, предположительно составят 8,4 млрд. долл. США.

86. В то время как возросли потребности в бюджетных средствах, существенно выросли и базовые уровни цен, и ставки окладов сотрудников, работающих в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Сокращение средней доли вакантных должностей для международных сотрудников с 20 процентов в 2008/09 году до 8 процентов в бюджете на 2014/15 год позволило повысить эффективность полевых операций, но в то же время привело к увеличению необходимого объема финансирования в этой области.

87. С учетом растущих потребностей в деятельности по поддержанию мира и соответствующего повышения расходов продолжают прилагаться усилия для обеспечения того, чтобы миссии использовали ресурсы наиболее эффективным образом. Продолжают проводиться стратегические оценки деятельности миссий, обзоры штатов гражданского персонала и исследования, посвященные военным силам и средствам, в целях обеспечения того, чтобы миссии имели оптимальные структуру и потенциал для выполнения своих мандатов. Эти усилия прилагаются в рамках инициативы, направленной на продолжение активного планирования миссий и управления ими на протяжении всего времени их существования, с тем чтобы их размер, сфера деятельности и местонахождение соответствовали фактическим потребностям операций по поддержанию мира. Были приложены согласованные усилия по удовлетворению потребностей в ресурсах на 2015/16 год путем осуществления следующего ряда мероприятий:

а) в давно существующих миссиях продолжается пересмотр имеющихся сил и средств и программ в контексте измененных мандатов и меняющихся оперативных условий;

б) просьбы о выделении ресурсов сосредоточиваются на удовлетворении первоочередных потребностей каждой операции по поддержанию мира в рамках как новых, так и существующих мандатов;

с) применяется поэтапный подход к обеспечению ресурсами для выполнения новых мандатов, при этом в середине периода проводятся обзоры достигнутого прогресса и сохраняющихся потребностей, с тем чтобы удостовериться в том, что соответствующие потребности сохраняются;

д) потребности в ресурсах должным образом изменяются с учетом уменьшения размера миссий или вступлении их в переходный этап;

е) по-прежнему предлагаются меры по устойчивому повышению эффективности за счет снижения затрат на потребление и прочих оперативных затрат, в частности расходов на топливо, запасные части, поездки и ротацию воинских контингентов; и/или

ф) приобретение основного имущества и строительство объектов откладываются, если это не сказывается на безопасности и удовлетворении оперативных потребностей.

88. В последние годы были достигнуты реальные успехи в сокращении расходов на деятельность по поддержанию мира. В 2014/15 году расходы государств-членов на такую деятельность в расчете на одного человека из числа негражданского персонала Организации Объединенных Наций и с учетом инфляции были на 17 процентов ниже, чем в 2008/09 году. Поскольку реальные расходы на одного сотрудника сокращались в течение определенного времени и стали результатом реализации целого ряда различных инициатив, сложно определить отдельные факторы, влияющие на снижение затрат в какой-либо конкретный период. Это достижение стало возможным благодаря осуществлению программ и инициатив и приложению усилий в различных областях в течение ряда лет.

89. Кроме того, следует отметить, что в последний завершившийся бюджетный период 2013/14 года в полевых операциях не были израсходованы 4 процента располагаемых средств. Это было обусловлено главным образом сокращением потребностей в ресурсах на содержание военнослужащих и/или финансирование должностей прочего персонала, не предусмотренным в ходе подготовки бюджета миссий. Разница между фактической и предусмотренной численностью военнослужащих и соответствующими затратами на ротацию существенно повлияла на объем расходов по сравнению с предусмотренными в бюджете сметными расходами.

90. Существуют ограничения в отношении затрат, которые Секретариат может сокращать по своему усмотрению. Приблизительно 35 процентов всех расходов на операции по поддержанию мира приходятся на утвержденные выплаты, полагающиеся за предоставление военных и полицейских сил и средств. Еще 8 процентов составляют расходы на пайки и ротацию негражданского личного состава, в результате чего объем прямых затрат стран, предоставляющих войска, достигает 43 процентов. На оклады, надбавки и другие норматив-

ные выплаты для гражданского персонала приходится 20 процентов всех затрат. Таким образом, большие усилия Секретариата, как правило, сосредоточены на сокращении расходов на остающуюся треть от общего бюджета на деятельность по поддержанию мира.

Личная и институциональная ответственность

91. Организация Объединенных Наций остается твердо приверженной обеспечению того, чтобы весь персонал, участвующий в операциях по поддержанию мира, проявлял наивысшую степень добросовестности на службе во благо мира. Принятие предупредительных и решительных мер в целях борьбы с безнаказанностью в том, что касается всех видов дисциплинарных нарушений, и прежде всего сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны персонала, является для Организации наивысшим приоритетом. В связи с этим принятая Генеральным секретарем политика абсолютной нетерпимости охватывает все действия в рамках четырех стратегических основных направлений Комплексной программы по вопросам поведения и дисциплины¹: объединение усилий; укрепление потенциала; повышение осведомленности и проведение информационно-разъяснительной работы; и ответственность за достигнутые результаты. В 2011 году Департамент полевой поддержки утвердил Комплексную программу по вопросам поведения и дисциплины, представляющую собой стратегию высокого уровня в области поведения и дисциплины. Она основана на принципе повышенной ответственности как главной предпосылке для обеспечения того, чтобы полномочия по регулированию вопросов, связанных с поведением персонала, должным образом осуществлялись во имя обеспечения открытого, подотчетного управления, и является частью мандата Организации в сфере общественного служения и отражением ее основных ценностей.

92. Объединение управленческой деятельности в области поведения и дисциплины продолжает находить отражение в рамках региональных механизмов, позволяющих менее крупным полевым миссиям получать поддержку со стороны более крупных групп по вопросам поведения и дисциплины. В дополнение к уже созданным механизмам для миссий на Ближнем Востоке и ВСООНК Объединенная группа по вопросам поведения и дисциплины в Кувейте оказывает поддержку МООНСА, МООНСИ, ГВНООНИП и Региональному центру Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии. Генеральная Ассамблея также утвердила повышение класса должности начальника Группы по вопросам поведения и дисциплины в МИНУСМА, на которого возлагается дополнительная ответственность за координацию деятельности в сфере поведения и дисциплины в других полевых миссиях, расположенных в регионе Западной Африки. Эти конкретные инициативы позволяют менее крупным полевым миссиям или полевым миссиям, размер которых уменьшается, получать поддержку со стороны уже имеющихся специалистов, занимающихся сложными вопросами, связанными с поведением и дисциплиной, по мере необходимости в пределах географического региона. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжат содействовать усилиям, направленным на придание официального статуса аналогичным механизмам в тех случаях, когда будет сочтено,

¹ Разработка Комплексной программы по вопросам поведения и дисциплины была Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/264 о сквозных вопросах.

что региональные механизмы позволят более эффективно и действенно выполнять функции, относящиеся к поведению и дисциплине.

93. Кроме того, в рамках дальнейших усилий по расширению полномочий специалистов-практиков по вопросам поведения и дисциплины Департамент полевой поддержки в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов Департамента по вопросам управления выпустил оперативные руководящие указания для полевых миссий, с тем чтобы оказать поддержку полевым миссиям в применении важного управленческого инструмента – отстранения сотрудников от исполнения обязанностей в административном порядке с сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы до окончания расследования и завершения дисциплинарного процесса. Департамент полевой поддержки начал выполнять дополнительные функции, когда 19 декабря 2012 года полномочия помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами по отстранению сотрудников полевых миссий от исполнения обязанностей в административном порядке с сохранением заработной платы на экспериментальной основе были делегированы заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке. Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления сохраняет полномочия по отстранению сотрудников от исполнения обязанностей в административном порядке без сохранения заработной платы до окончания расследования и завершения дисциплинарного процесса.

94. В прошедшем году общее число поступивших заявлений о предполагаемых нарушениях, не считая заявлений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, продолжило снижаться. В 2013/14 году поступило 652 заявления по всем категориям персонала (147 случаев по категории 1 и 505 случаев по категории 2); для сравнения, в 2012/13 году было получено 993 заявления (184 случая по категории 1 и 809 случаев по категории 2), а в 2011/12 году — 951 заявление (177 случаев по категории 1 и 774 случая по категории 2). Продолжающееся снижение общего числа заявлений является результатом постоянно прилагаемых усилий полевых миссий по недопущению ненадлежащего поведения, в том числе за счет более активной информационно-разъяснительной работы и повышения осведомленности. Конкретные данные о количестве заявлений о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и соответствующий анализ будут представлены в следующем докладе Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, который должен быть опубликован в феврале 2015 года.

95. В том что касается ответственности за достигнутые результаты, были достигнуты успехи в деле совершенствования управления, улучшения работы и содействия обеспечению транспарентности. Уточненные показатели результативности работы, относящиеся к вопросам поведения и дисциплины, были окончательно согласованы в рамках системы подотчетности по вопросам поведения и дисциплины, в настоящее время внедряемой в полевых миссиях.

96. Также по-прежнему прилагаются усилия, направленные на повышение транспарентности и совершенствование инструментов для сбора данных, необходимых для отчетности. Были внесены обновления и поправки в раздел статистики на общедоступном веб-сайте, а также было завершено усовершенствование системы отслеживания нарушений правил поведения.

97. Произошли новые изменения в порядке проверки персонала на предмет ненадлежащего поведения до и во время работы в Организации Объединенных Наций. В соответствии с соглашением об обмене информацией был официально введен в действие процесс, в рамках которого кандидаты в добровольцы Организации Объединенных Наций, ранее участвовавшие в операциях по поддержанию мира и/или специальных политических миссиях, проверяются по базе данных системы отслеживания нарушений правил поведения.

98. В полевых миссиях для всех категорий персонала продолжают проводиться обязательные курсы вводного инструктажа и периодические учебные занятия по вопросам поведения и дисциплины, в том числе по вопросам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В их число входят ведущиеся руководителем/командиром обсуждения с участием всего персонала, которые посвящены позиции Организации в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В дополнение к этим усилиям транслировались заявления для персонала Департамента операций по поддержанию мира, Департамента полевой поддержки и Департамента по политическим вопросам, работающего в Центральном учреждении, а также рассылались шифрограммы для всего гражданского и негражданского персонала полевых миссий, в которых подтверждалась политика абсолютной нетерпимости Организации Объединенных Наций, а также ключевые принципы в отношении защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и содержалось напоминание о высочайших стандартах поведения, которых должны придерживаться сотрудники.

Укрепление подотчетности

99. Жизненно важным для эффективности и безупречности операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира является принцип подотчетности. Исходя из этого, Секретариат принимает различные меры по укреплению подотчетности на всех уровнях ооновской деятельности по поддержанию мира. Эти меры включают требование о том, чтобы главы миссий практиковали риск-менеджмент при принятии решений, а директора и начальники структур поддержки миссий составляли в конце каждого финансового периода письма-представления.

100. Письма-представления поступили от всех операций по поддержанию мира, действовавших в 2013/14 финансовом году, а также от Глобального центра обслуживания. Письмо-представление — это инструмент не только подотчетности, но и внутреннего контроля, фиксирующий оценку миссией того, насколько эффективна среда контроля, в которой ответственные сотрудники миссии распоряжались на протяжении предыдущих 12 месяцев финансовыми, людскими, физическими и информационно-коммуникационными ресурсами. Кроме того, письма-представления служат удостоверением того, что главный ответственный сотрудник каждой миссии действовал в рамках делегированных ему или ей полномочий и уделял первоочередное внимание выполнению рекомендаций, вынесенных надзорными органами. Все письма-представления, полученные от миссий по поддержанию мира и Глобального центра обслуживания, свидетельствовали о том, что главные ответственные сотрудники распоряжались вверенными им ресурсами в соответствии с применимыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций.

101. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжили внедрять систему общеорганизационного управления рисками в Центральных учреждениях и полевых миссиях. Подход, основанный на риск-менеджменте, получил закрепление в стратегических приоритетных областях, таких как глобальная стратегия полевой поддержки, и на регулярной основе обновляется. Кроме того, методы риск-менеджмента внедрены в тематических областях, таких как борьба с сексуальной эксплуатацией и надругательством, и на участке консультационного обслуживания по вопросам уголовного права и судопроизводства.

102. Руководствуясь решением комитета по вопросам политики, принятым в декабре 2012 года, вышеназванные департаменты продолжили осуществлять провозглашенную Генеральным секретарем политику проверки на наличие нарушений в области прав человека. На самых высоких уровнях эти департаменты стремились удостовериться в том, что кандидаты — как выдвигаемые государствами-членами, так и самостоятельно собирающиеся служить в Организации Объединенных Наций — не были причастны, в результате действия или бездействия, к совершению каких-либо нарушений международного права прав человека или международного гуманитарного права. Эта политика применяется в Секретариате при подборе ооновского персонала всех категорий (сотрудники штатные и внештатные, гражданские и негражданские, включая участников операций по поддержанию мира и специальных политических миссий), его назначении, его найме, заключении с ним контракта и его направлении в место службы. Государства-члены несут главную ответственность за проверку выдвигаемых ими кандидатов и предоставляемого ими персонала и за удостоверение в том, что никто из таких лиц не имеет судимости, не находится под следствием и не привлекается к судебной ответственности за какое-либо уголовное преступление или нарушение международного гуманитарного права или международного права прав человека. Кандидаты обязаны подписать самоаттестации на этот счет. Чтобы содействовать осуществлению данной политики, Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки внесли поправки во все официальные сообщения, адресуемые странам, предоставляющим воинские и полицейские контингенты, отразив в этих сообщениях принципы и неперемные условия службы в составе операций по поддержанию мира и описав обязанности национальных правительств, вытекающие из этой политики.

Управление служебной деятельностью

103. Важным элементом системы подотчетности в миротворческой деятельности остаются договоры со старшими руководителями. В договоре, который глава каждой миссии ежегодно заключает с Генеральным секретарем, излагаются цели, ожидаемые достижения и показатели для оценки работы, исходя из которых будет аттестоваться его или ее деятельность. Перечисленное находит подходящее отражение и в рабочих планах руководителей различных компонентов, которые подотчетны главе миссии. С 2014 года используется оптимизированная типовая форма договора, в которой делается акцент на стратегических приоритетах каждой миссии, организационных реформах, соблюдении предписаний насчет безопасности, управлении финансовыми и людскими ресурсами и выполнении рекомендаций надзорных органов.

104. В 2014 году заместитель Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира ввел практику, согласно которой каждому главе миссии после утверждения его/ее договора направляется письмо, служащее руководством по достижению стратегических, оперативных и управленческих приоритетов на данный год. В рамках аттестации их деятельности главы миссий должны представлять Генеральному секретарю объяснения, почему не были выполнены те или иные задачи и какие меры будут приняты для устранения тех или иных недостатков. Кроме того, главы миссий оценивают поддержку, полученную ими при выполнении своих обязанностей из Центральных учреждений.

105. В 2015 году глобальная стратегия полевой поддержки перестает быть отдельно стоящей стратегией и становится частью штатной работы Департамента. В рамках этой стратегии Департамент ввел новую модель предоставления услуг и новые оперативные принципы в области полевой поддержки. Это будет иметь долгосрочные последствия для полевой поддержки и внедрения такой культуры ее оказания, которая сильнее ориентирована на нужды клиентов.

106. При развертывании МИНУСКА был использован весь инструментарий, который разработан в рамках стратегических реформ, предусматривавшихся глобальной стратегией полевой поддержки:

- a) быстрое предоставление полномочий на принятие финансовых обязательств в момент выдачи мандата;
- b) упорядоченный начальный бюджет, составленный по образцу предыдущих начальных бюджетов;
- c) модель облегченного присутствия структур поддержки, при которой эти структуры функционируют дистанционно, из более безопасных и дешевых точек;
- d) модульная конструкция лагерей и инновационные подходы к организации инженерного обеспечения;
- e) использование Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, в целях минимизации расходов и задержек;
- f) привлечение кадров из Глобального центра обслуживания для оказания помощи на начальном этапе и привлечение имущества из резервов в регионе и с центральных складов.

107. Будущая программа непрерывного совершенствования полевой поддержки должна определяться целями, отвечающими интересам ключевых вовлеченных сторон, в том числе Совета Безопасности, Генеральной Ассамблеи, стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и клиентов в миссиях, которые ожидают более быстрого, более качественного и экономичного обслуживания при большей транспарентности и подотчетности. Достижению этих целей поможет ряд продолжаемых усовершенствований в полевой поддержке Организации Объединенных Наций, а именно:

- a) пользование общими для разных миссий службами, занимающихся их административно-оформительским и логистическим сопровождением;
- b) управление цепочками снабжения таким образом, чтобы оптимизировать порядок приобретения правильных товаров и их доставки на места в надлежащее время;

с) формирование сил и средств таким образом, чтобы выявлять вспомогательные компоненты, необходимые для инженерного обеспечения, медицинской эвакуации, расквартирования и иной поддержки;

д) совершенствование измерения результативности и надзора за качеством и своевременностью оказываемых услуг благодаря более эффективному отслеживанию бизнес-конъюнктуры;

е) интеграция инструментов общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа» и «Инспира»);

ф) меры в порядке отклика на рекомендации Группы экспертов по вопросам технологий и инноваций в миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций.

108. Полное осуществление этих мероприятий займет несколько лет, и они будут продолжаться еще долго после того, как истечет срок действия глобальной стратегии полевой поддержки. В пятом, заключительном докладе Генерального секретаря о ходе осуществления глобальной стратегии полевой поддержки (A/69/651) содержится подробная информация о том, как департаменты управляют системой снабжения и каковы их стратегия и имплементационная «дорожная карта» в этой сфере, в том числе информация о четырех проектах, призванных содействовать более долгосрочным целям применительно к системе снабжения. Осуществление этой стратегии и этой «дорожной карты» станет серьезным многолетним начинанием, которое продолжится и по завершении глобальной стратегии полевой поддержки.

109. Та часть глобальной стратегии полевой поддержки, которая посвящена пользованию общими службами, отмечалась созданием Регионального центра обслуживания, ставшего для миссий-клиентов поставщиком услуг, не зависящих от конкретного места. Секретариат настроен распространить пользование общими службами на все полевые миссии: в пятом докладе о ходе осуществления данной стратегии представлено соответствующее предложение, которое призвано дать надежное и масштабируемое решение, усиливающее для государств-членов прозрачность и поднадзорность ресурсов, выделяемых на общие службы. Это предложение подстроено под разрабатываемую Секретариатом будущую модель глобального обслуживания, которая позволит повысить стандартизацию, согласованность, оперативность, результативность и удовлетворенность миссий-клиентов. Благодаря сокращению численности вспомогательного персонала, находящегося в беспокойных точках, повысятся оперативные и иные показатели, а переброска персонала в менее дорогие точки позволит добиться эффекта масштаба и снижения расходов.

Чуткое и одинаковое реагирование на сервисные потребности всех обслуживаемых полевых операций

Воздушный транспорт

110. Воздушный транспорт остается одним из ключевых стратегических факторов, способствующих выполнению мандатов. Наличие у миссий Организации Объединенных Наций средств военной авиации позволяет им повышать свою оперативную эффективность и выполнять задачи, которые не выполнимы другими средствами, включая эквивалентные средства гражданской авиации. Военные авиасредства закладываются в бюджет исходя из предположений, на основе которых планируются военный замысел операций и потребности сил. Потребности сил фиксируются в отдельных документах, где указывается максимальное количество летных часов, а возмещение расходов производится из расчета фактического налета часов.

111. Секретариат продолжит повышать эффективность и гибкость воздушно-транспортных операций, прибегая к различному их контрактному оформлению, включая заключение резервных соглашений о чартерных авиаперевозках. Этот подход позволит предоставлять услуги по авиаперевозкам более гибко и своевременно. В 2015/16 году будет рассмотрен вопрос о том, как такие соглашения осуществляются, и будут внесены коррективы, призванные обеспечить приемлемый уровень безопасности, надежности и качества транспортных услуг при обращении к варианту резервных чартерных соглашений.

112. В проекте своего доклада за 2014 год о ревизии воздушно-транспортных операций в Департаменте полевой поддержки Управление служб внутреннего надзора рекомендовало усовершенствовать надзор за воздушными перевозками в миссиях и планирование таких перевозок. Департамент будет содействовать эффективной реализации всеобъемлющей программы обеспечения качества воздушных перевозок, которая призвана усилить авиационную безопасность, оптимизировать управление контрактами и смягчить риски, сопровождающие авиатранспортные операции. Департамент также упорядочит и изменит приоритетность некоторых критически значимых функций, из которых складывается его надзорная роль, включая оценку рисков, независимый мониторинг воздушных перевозок в полевых миссиях, предварительную техническую проверку воздушных перевозчиков для их регистрации в качестве поставщиков Организации Объединенных Наций, инспекции/ревизии на местах и оценку авиационных служб полевых миссий, производимую авиационными специалистами со стороны. Кроме того, Департамент введет соответствующие нормативы и стандарты, которыми должно определяться применение новых технологий, таких как беспилотные летательные аппараты.

113. Департамент полевой поддержки упростит обработку счетов-фактур, внедрив веб-ресурс под названием «Система управления авиационной информацией», который открывает доступ к информации в реальном времени, дает более совершенные инструменты для анализа результативности и позволяет существенно сократить нынешнюю рабочую нагрузку, связанную с ручной выверкой. С 1 ноября 2014 года эта система начнет функционировать в трех миссиях (МООНСДРК, МООНЮС и ЮНИСФА), а позднее она будет внедрена во всех остальных миссиях. Появление этого нового инструмента позволит усилить надзор за авиационными перевозками, осуществляемый из Центральных учреждений, и внимательнее управлять финансами благодаря анализу актуали-

зируемых данных о результатах работы в сопоставлении с ключевыми показателями результативности.

114. В 2015/16 году система управления авиационной информацией будет усовершенствована и станет позволять собирать данные об управлении авиапарком и результативности его применения и обмениваться ими. По мере доводки системы в ней будут появляться дополнительные модули, которые станут неотъемлемой частью комплексных параметров управления работой авиации. Результаты сопоставления данных из системы управления авиационной информацией с ключевыми показателями результативности позволят усилить надзор за безопасностью, оптимизировать использование воздушных судов и определять правильный состав воздушного флота, применять данные о востребованности авиации за прошлые годы для прогнозирования и определения того, чем нужно обзавестись сейчас, и следить за исполнением и соблюдением контрактов.

115. Секретариат осуществил экспериментальный проект, посвященный обзору эффективности новой системы объявлений о приеме предложений по предоставлению авиатранспортных услуг для МООНСДРК в 2014 году исходя из материально-технических потребностей. В ходе этого экспериментального проекта Секретариат выполнил оценку осуществимости, стоимости, а также сроков и последствий внедрения этой новой методики и выяснил степень жизнеспособности измененной системы, перед тем как внедрять ее полномасштабно. Объявление о приеме предложений может выступать важным стимулом для контроля качества, эффективности и экономии топлива, поскольку в нем устанавливаются эталонные рабочие показатели (например, критерий расхода топлива), с помощью которых можно оценить действенность оператора. В 2015/16 году порядок размещения объявлений о приеме предложений будет скорректирован, чтобы с оптимальной пользой применять данную методологию.

116. Огромнейшее значение имеет охрана и безопасность пассажиров и экипажей воздушных судов Организации Объединенных Наций. В этой связи Департамент полевой поддержки, Департамент по вопросам охраны и безопасности, ИКАО и ВПП совместно устроили в сентябре 2014 года в Центральных учреждениях внеочередное совещание, посвященное изучению дополнительных мер по обеспечению безопасности ооновских авиаперевозок и создали рабочую группу по авиационной безопасности. В 2015/16 году Авиационно-техническая консультативная группа будет помогать разрабатывать и осуществлять в рамках всей ооновской системы рекомендательные меры по усилению охраны и безопасности ооновских пассажиров и экипажей.

Информационно-коммуникационные технологии

117. В 2015/16 бюджетном году Департамент полевой поддержки продолжит обеспечивать полевые миссии надежным и экономичным обслуживанием в сфере информационно-коммуникационных технологий. Притом что будет осуществляться дальнейшая консолидация и оптимизация такого обслуживания, ожидается также, что свой вклад в планировочный и инвестиционный процесс, относящийся к новым технологиям, в 2015/16 году и в последующий период внесут результаты работы Группы экспертов по вопросам технологий и инноваций в миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций.

118. Как указывается в предыдущем обзорном докладе (A/68/731), система «Умоджа» в базовой конфигурации, рассчитанной в первую очередь на финансовые и закупочные операции, была 1 июля 2013 года внедрена на экспериментальной основе в ВСООНЛ, а 1 ноября 2013 года — в большинстве миссий по поддержанию мира и в Глобальном центре обслуживания Организации Объединенных Наций. Далее, 1 марта 2014 года эта конфигурация была внедрена в специальных политических миссиях, в двух миссиях, проводимых по регулярному бюджету (ГВНООНИП и ОНВУП), и в МИНУСМА. Наконец, в МИНУСКА и МООНЧРЭ ее внедрение произошло в самом начале их функционирования.

119. Кроме того, как указывается в шестом докладе Генерального секретаря о ходе осуществления проекта внедрения системы общеорганизационного планирования ресурсов (A/69/385 и Согг. 1), 1 июля 2014 года в МООНСГ был на экспериментальной основе внедрен дополнительный модуль 1 системы «Умоджа» (административное руководство людскими ресурсами, начисление заработной платы и оформление поездок). Ожидается, что с 1 ноября 2015 года модуль 1 будет внедрен в остальных полевых миссиях, а функциональные возможности, относящиеся к административному руководству национальным и негражданским персоналом, будут активированы 1 апреля 2016 года. Дополнительный модуль 2 «Умоджи», который охватывает 133 рабочих процесса, функционально связанных главным образом с управлением цепочкой снабжения, составлением бюджета и управлением программами, должен выйти в 2017 году.

120. В сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, которое отвечает за процессы, относящиеся к людским ресурсам, Департамент полевой поддержки внес вклад в разработку и внедрение базовой конфигурации и дополнительного модуля 1 «Умоджи», следя за тем, чтобы в глобальных параметрах, определяющих дизайн системы, были учтены специфические нужды полевых миссий. Департамент плотно контактировал как с Управлением людских ресурсов, так и с коллективом проекта «Умоджа» в следующих вопросах: разработка процедур очистки, преобразования и выверки данных (эти процедуры критически значимы для успеха системы как в полевых миссиях, так и в других подразделениях Секретариата во всем мире); организация и проведение учебных занятий; переделка рабочих процессов; обстоятельное сопровождение экспериментального проекта в МООНСГ; разработка и внедрение модели реализации преимуществ в области людских ресурсов.

121. Ожидается, что благодаря внедрению «Умоджи» будут достигнуты следующие преимущества в полевых миссиях:

- a) наличие единого канала, по которому информация поступает с мест в Центральные учреждения в режиме реального времени;
- b) повышение прозрачности в целом ряде вопросов — от регистрации деловых партнеров до производства платежей;
- c) возможность вести переговоры с поставщиками с более выгодных позиций;
- d) наличие единого хранилища данных о поставщиках;

- e) осуществление закупок через электронную «корзину» стандартизованного каталога продуктов и услуг;
- f) точный учет расходов и прямой выход на сведения о товарно-материальных запасах с помощью электронной «корзины»;
- g) более плотное управление банковскими счетами, сопровождаемое возможностью производить платежи с учетом валюты, используемой предпринимательской структурой, и ее местонахождения;
- h) оптимизация финансовой отчетности (с детализацией по программам, подразделениям, характеру расходов);
- i) обязательность распределения функций;
- j) уменьшение объема канцелярской и ручной работы, позволяющее заниматься задачами более аналитического и полезного свойства;
- к) повышение производительности у сотрудников, причем сразу же по прибытии и вне зависимости от пункта или миссии, поскольку операционные модели стандартизованы;
- l) стандартизованное толкование действующих установлений и процедур.

122. Как и в случае с внедрением многих других систем общеорганизационного планирования ресурсов, миссии по поддержанию мира столкнулись со сложностями при переходе на эту систему. Чтобы преодолеть эти сложности, Организация предприняла ряд шагов, прежде всего по линии Целевой группы для изучения проблем после ввода системы «Умоджа» в эксплуатацию (эти шаги были описаны в шестом докладе о ходе осуществления проекта внедрения системы общеорганизационного планирования ресурсов). Признавая необходимость улучшить процесс передачи знаний, Департамент полевой поддержки создал в Валенсии учебную структуру, которая провела несколько практикумов для местных экспертов по рабочим процессам, а также устраивала занятия непосредственно на месте. Кроме того, Департамент усилил сервисную службу в Бриндизи и провел обучение местного персонала этой службы. К настоящему времени полевые миссии обеспечиваются поддержкой структур, занимающихся отслеживанием бизнес-конъюнктуры и оповещением о ней, причем Департамент созданы и усилены и другие элементы технической поддержки, как то структуры, отвечающие за информационную безопасность и функциональную восстанавливаемость. Внедрение системы в полевых миссиях преподало много уроков, которые будут иметь неопределимое значение при ее дальнейшем внедрении.

123. В течение 2015/16 года Служба геопространственной информации и телекоммуникационных технологий, размещенная в Глобальном центре обслуживания в Бриндизи, продолжит развивать и укреплять свою деятельность в таких областях, как оказание миссиям дистанционной поддержки и региональная координация. Оказание миссиям дистанционной поддержки, которое позволяет обойтись на местах облегченным присутствием ИКТ-служб, охватывает такие участки, как ИКТ-сервис, поддержка управления проектами и административная помощь в поддержании внутреннего делопроизводства. Преимущества такого подхода были очевидны на начальных этапах развертывания новых миссий — МИНУСМА и МИНУСКА.

124. Центр систем геопрограммной информации в Бриндизи предлагает перешагнуть за рубеж первоначального экспериментального этапа, который был утвержден Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/284, и приступить к осуществлению второго этапа двухгодичной программы преобразований под названием «Системы геопрограммной информации», по завершении которой все миссии будут подключены к надежному и централизованному геопрограммному ресурсу с широкой базой. Деятельность Центра систем геопрограммной информации будет расширяться, чтобы обеспечивать постоянную оперативную поддержку все полевые миссии и отделения, за обслуживание которых отвечает Глобальный центр обслуживания, особенно миссии, чьи геопрограммные возможности являются нулевыми (20 полевых миссий/отделений) или ограниченными (7 полевых миссий). Объем и сложность предстоящих мероприятий в геопрограммной сфере значительно возрастут, особенно в 2015/16 году, когда ожидается выход на этап полномасштабного функционирования. Подсчитано, что около 80 процентов работы по административному сопровождению геосистем, выполняемой в настоящее время на местах, будет обеспечиваться дистанционно Центром систем геопрограммной информации. Выполнение остальных 20 процентов этой работы вполне можно координировать с администратором информационных технологий на месте. Подсчитано также, что количество разрабатываемых и поддерживаемых геопрограммных прикладных программ и компонентов, равно как и количество генерируемых карт и баз геоданных, увеличится на 150 процентов. В связи с этим в дополнение к девяти должностям временного персонала общего назначения, утвержденным Генеральной Ассамблеей в резолюции 68/284, предлагается учредить еще шесть. Эта шестерка должностей будет складываться из двух должностей сотрудника по системам геопрограммной информации (1 С-4 и 1 С-2) и четырех должностей помощника такого сотрудника (4 должности национального сотрудника категории общего обслуживания). Сотрудники на предлагаемых должностях должны будут выполнять следующие функции: получение разнообразной полезной продукции на основе делаемых снимков; выполнение разного рода пространственных, ландшафтных и экологических анализов; производство карт-основ и топографических, тематических и «быстрых» карт (для нужд реагирования на стихийные и антропогенные бедствия); разработка геопрограммных прикладных программ и инструментов, помогающих принимать решения, для различных платформ (мобильных устройств, настольных компьютеров, на основе Интранета/Интернета и глобальных платформ); стандартизация моделей и баз геоданных, геопродуктов и геослужб. После того как в Глобальном центре обслуживания будут учреждены эти 6 внештатных должностей, в полевых миссиях можно будет упразднить следующие 19 штатных и внештатных должностей:

- ЮНАМИД: 1 должность С-3, 1 должность С-2, 2 должности категории полевой службы и 2 должности добровольца Организации Объединенных Наций;
- МООНСДРК: 3 должности добровольца Организации Объединенных Наций;
- МООНЮС: 4 должности добровольца Организации Объединенных Наций;

- ОООНКИ: 2 должности национального сотрудника категории общего обслуживания;
- ВСООНЛ: 1 должность категории полевой службы;
- ЮНСОА: 1 должность национального сотрудника-специалиста;
- МООНСА: 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания и 1 должность добровольца Организации Объединенных Наций.

125. Кроме того, в рамках усилий по расширению спектра коммуникационных решений, доступных пользовательскому сообществу, Департамент полевой поддержки изучает альтернативы нынешним методам, обеспечивающим связь полевых миссий друг с другом, в частности варианты с волоконно-оптической связью и традиционными геостационарными спутниками. Привлекая промежуточных провайдеров, которые покрывают участок между магистральной Интернет-сетью и оконечными наземными провайдерами, предлагающими связь 2G, 3G, WiMAX, LTE и широкополосную беспроводную связь (Wi-Fi), Департамент стремится добиваться сервиса, отмечающегося значительно меньшим запаздыванием, что особенно актуально для речевой связи и прикладных программ, работающих в реальном времени. Ожидается, что эти усилия приведут к радикальным успехам, обеспечивая более энергичную поддержку услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий, особенно в том, что касается элементарной соединенности с сетью.

126. В своей резолюции 66/264 Генеральная Ассамблея обратилась ко всем операциям по поддержанию мира с просьбой соблюдать нормативы в отношении имущества, исходя при этом из фактической, а не полной утвержденной численности персонала. Нормативы в отношении имущества, установленные Департаментом полевой поддержки и закрепленные в Руководстве по нормативным издержкам и расценкам, также были обновлены и стали составлять 1:1 для всего персонала. В результате усилий по повышению затратоэффективности полевых миссий изменилась картина того, как выглядит производственная среда в миссиях. Произошли сдвиги: увеличивается объем работы по поддержке национального персонала, чья численность растет и чьи функции становятся более квалифицированными, а негражданский персонал, служащий в составе миссий, все чаще интегрируется с гражданским.

Снабжение

127. Департамент полевой поддержки продолжает дальнейшее совершенствование услуг по снабжению полевых миссий продовольственными пайками. Усилия Департамента в этом направлении были отмечены в 2013/14 году наградой «ООН — XXI век» за новые пайковые стандарты. Уже после введения новых пайковых стандартов зафиксировано в общей сложности 13 случаев, когда поступление заявок на организацию снабжения привело к заключению контракта, а еще в одном случае контракт находится в стадии рассмотрения. Подсчитано, что в 2014/15 финансовом году, в условиях завершения перехода на новые стандарты и истечения первого полного года их применения, можно будет сэкономить до 10 процентов от суммы в размере примерно 350 млн. долл. США, ежегодно расходующейся на пайки. Стремясь улучшить планирование кухонного хозяйства и усилить подотчетность по пайковому

обеспечению, Департамент полевой поддержки и Департамент по вопросам управления разработали электронную систему организации пайкового довольствия. В ноябре 2014 года эта новая система была опробована в МИНУСМА, а в течение 2015/16 года она будет внедряться в других миссиях. Ее планируется увязать с «Умоджей», после того как последняя будет внедрена во всех миссиях, что ожидается к 2017/18 году. Тем временем в распоряжение заведующих кухонным хозяйством предоставлены разработанные в департаментах инструменты, позволяющие им планировать свое меню, составлять заказы на продовольствие и принимать поставки. Эти элементы, вместе с расширенными функциональными возможностями по управлению рабочим процессом и его отслеживанию, будут доступны в новой системе. Ее внедрение позволит пользоваться всеми преимуществами новых пайковых стандартов.

128. Большим приоритетом остается эффективное и действенное управление топливным хозяйством. Стремясь усилить подотчетность в том, что касается распоряжения топливом, Департамент полевой поддержки и Департамент по вопросам управления разработали электронную систему управления запасами топлива. К настоящему времени она внедрена в ОООНКИ, ВСООНЛ, МООНЮС и МИНУСМА, а в течение 2014/15 и 2015/16 годов она начнет появляться и в других миссиях. В марте 2014 года в ОООНКИ был проведен обзор итогов внедрения этой системы, и его выводы были учтены при дальнейшей доводке системы во ВСООНЛ и при ее последующем внедрении в МООНЮС и МИНУСМА. В декабре 2014 года были осуществлены выездные приготовления к внедрению системы в МООНСГ, а само это внедрение намечается на апрель или май 2015 года.

129. Департамент полевой поддержки регулярно пересматривает и обновляет медицинские стандарты, стремясь обеспечивать их соответствие международным стандартам и современным подходам к диагностике и лечению. Пересмотрено руководство по медицинскому обеспечению: в него включены необходимые предписания относительно таких проблем для здоровья, как малярия, холера и болезнь, вызванная эболавирусом. Пересмотренное руководство, которое будет опубликовано в 2015 году, содержит предписания насчет Эболы, в том числе ее признаков и симптомов, путей передачи, диагностики, профилактики и снижения опасности заражения. В этих предписаниях также излагаются клинические, административные и материально-технические мероприятия и резервные планы по защите ооновского персонала на местах. Департамент создал базу данных медицинской статистики, в которой компилируются поступающие от полевых миссий медицинские данные на предмет их анализа. Эта база данных позволит усовершенствовать процесс принятия решений, касающихся планирования медицинского обеспечения и оперативных вопросов.

130. Департамент полевой поддержки принимал активное участие в материально-техническом сопровождении медицинских мероприятий и в принятии мер по защите ооновских сотрудников от эболавируса при перелетах. Департамент помог разработать рекомендации для должностных лиц Организации Объединенных Наций, следующих в страны и из стран, которые затронуты Эболой. Кроме того, в координации и консультации с ИКАО и ВПП Департамент ввел для ооновских авиарейсов меры, предусматривающие строгую проверку пассажиров и обеззараживание воздушного судна. Идя навстречу насущным нуждам сотрудников, работающих в затронутых Эболой и соседних странах, Департамент провел оценку материально-технического обеспечения меди-

цинских мероприятий и определил потребности в средствах индивидуальной защиты, основываясь на рекомендациях Всемирной организации здравоохранения. Было закуплено и распределено среди затронутых полевых миссий около 70 000 комплектов средств индивидуальной защиты конкретно от Эболы, предназначенных для медицинского персонала.

Наземный транспорт

131. Департамент полевой поддержки старался обеспечивать, чтобы в 2013/14 году поддерживалось соответствие парка легких пассажирских автомобилей тем размерам, которые утверждены миссиям. Благодаря строгому надзору и тесному сотрудничеству с миссиями глобальный парк таких автомобилей удалось за отчетный период сократить на 917 единиц (8,27 процента от общего количества). Департамент продолжит приводить числящийся за ним парк легких пассажирских автомобилей в соответствие с утвержденными для миссий размерами, ориентируясь при этом на положения пересмотренного руководства по наземным перевозкам, введенного в действие в 2014 году, и учитывая оперативные потребности конкретных миссий.

132. По состоянию на июнь 2014 года каждая из миссий по поддержанию мира ввела самостоятельные процедуры взыскания расходов за частное использование принадлежащих Организации Объединенных Наций автотранспортных средств с учетом ситуации с безопасностью, оперативных потребностей и доступности местного транспорта в каждой миссии.

133. Примером повышения организационной ресурсоэффективности может служить увеличение оптимального срока эксплуатации легких пассажирских автомобилей в сложной обстановке с шести до семи лет, а в нормальной — с семи до восьми. Такое увеличение этого срока означает, что средний эксплуатационный пробег будет составлять 140 000 и 160 000 км соответственно. В аналитических выкладках, на основании которых было осуществлено это изменение, приняты во внимание расходы на приобретение автомобилей, расходы на их техническое обслуживание и ремонт по мере устаревания и ожидаемая выручка от продажи. Кроме того, в этих выкладках отдельно рассмотрены пять разных географических районов, чтобы получить более репрезентативные данные. Приобретенный опыт побудил начать анализ использования и других категорий автотранспортных средств, таких как грузовики и технические автомашины.

Инженерное обеспечение

134. Департамент продолжает следить за тем, чтобы полевые миссии могли периодически пользоваться системными контрактами на получение технических товаров и связанных с ними услуг.

135. Особое внимание по-прежнему уделяется планированию и реализации крупных строительных проектов и экологических инициатив, надзор за которыми осуществляется регулятивным механизмом, созданным Департаментом операций по поддержанию мира и Департаментом полевой поддержки. В 2015/16 году Департамент полевой поддержки определит, в каких случаях установления и инструкции по инженерному обеспечению необходимо обновить, чтобы они полностью соответствовали оперативным нуждам миссий. Кроме того, Департамент продолжит следить за выполнением согласованных

ревизорских рекомендаций и замечаний, делаемых Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, и представлять доклады о ходе их выполнения. В этой связи Департаментом разработаны инструкции (они стали действовать с октября 2014 года), которые регулируют крупные строительные проекты в полевых миссиях и призваны дополнительно усилить надзор со стороны Центральные учреждений за такими проектами, задать более качественные параметры для инженерных работ в полевых миссиях и учесть рекомендации Комиссии ревизоров (см. A/68/5 (Vol. II), пункт 126) и замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (см. A/68/782, пункт 132).

Стратегические перевозки

136. Стратегические перевозки личного состава воинских и полицейских контингентов и принадлежащего этим контингентам имущества осуществляются с задействованием коммерческих транспортных средств, фрахтуемых на краткосрочной или долгосрочной основе, и с привлечением транспортных ресурсов стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, которое оформляется письмами-заказами. Иногда для авиаперевозки небольших групп военнослужащих или полицейских используются не специально фрахтуемые самолеты, а коммерческие авиалинии.

137. Чтобы добиться оперативной гибкости и эффективности, в сентябре 2012 года было заключено долгосрочное сервисное соглашение, предусматривающее предоставление услуг по стратегическим дальним пассажирским авиаперевозкам с использованием самолета «Боинг-767». Эта инициатива реализуется уже третий год, и обеспечение оптимальной востребованности данного ресурса позволило достичь в 2013/14 году экономии в размере приблизительно 6 млн. долл. США, а в предыдущем финансовом году — примерно 8 млн. долл. США. Прогнозируемая экономия за 2014/15 год составляет около 6 млн. долл. США, в том числе 2,9 млн. долл. США за период с июля по декабрь 2014 года. Клиенты с большим удовлетворением отзываются о повышенной гибкости, достигаемой благодаря наличию специально выделенного самолета, и об отлаженности бортового обслуживания. Авиационные средства, фрахтуемые Организацией Объединенных Наций на долгосрочной основе и придаваемые полевым миссиям, используются также для войсковых перебросок в Африке, чтобы максимально полно задействовать авиацию и добиваться оперативной и финансовой эффективности.

Природосберегающие мероприятия

138. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжают свои усилия по обеспечению того, чтобы полевые миссии проводили экологическую политику, направленную на смягчение экологических последствий деятельности операций по поддержанию мира в принимающих странах. После того как миссии стали запрашивать более подробные инструкции по вопросу об утилизации отходов, Департамент полевой поддержки разработал общую политику в отношении утилизации отходов, которая будет обнародована в первом квартале 2015 года и в которой определяются цели утилизации, обязанности полевых миссий и Центральные учреждения, общие принципы утилизации (как то: сортировка, переработка, определение опасных отходов, жидкие отходы), порядок мониторинга и необходимые ресурсы. Что-

бы помочь миссиям в проведении более правильной экологической политики, сейчас также разрабатывается водохозяйственная политика. При разработке и реализации этой политики будет задействован экспертный потенциал Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде.

Преобразование структур, ведающих в полевых операциях финансовыми функциями

139. Внедрение МСУГС в миссиях по поддержанию мира проходило непросто, но с завершением оформления финансовых ведомостей за 2013/14 год его удалось закончить. Для преодоления рисков, касающихся целостности данных и надлежащего учета основных активов и долгосрочных обязательств, от Центральных учреждений и всех операций по поддержанию мира потребовались значительные усилия по сбору, очистке и пополнению данных, касающихся огромной массы активов (прежде всего относящихся к классам «Основные средства» и «Запасы»). В результате Комиссия ревизоров признала финансовые ведомости миссий по поддержанию мира за 2013/14 год соответствующими МСУГС.

140. Налицо признаки того, что внедрение МСУГС привело к улучшению руководства финансовой деятельностью. Параллельное внедрение «Умоджи» сопровождалось своими сложностями, однако два этих проекта в совокупности позволили добиться серьезных улучшений в том, что касается упорядочения процессов бухгалтерского учета, владения активами и управления ими, учета выплат сотрудникам, организации отношений с поставщиками и повышения учетности активов и обязательств, включая — впервые — учет имеющейся недвижимой собственности. Повышенные возможности, предлагаемые «Умоджей» в части отчетных и аналитических функций, дополнительно способствовали совершенствованию параметров, регулирующих руководство финансовой деятельностью.

141. Если говорить о планах на будущее, то предполагается, что более широкое использование новой информации, предоставляемой в соответствии с МСУГС, при распоряжении ресурсами полевых миссий приведет к улучшению принимаемых решений, совершенствованию руководства финансовой деятельностью и более строгому обеспечению подотчетности Организации перед государствами-членами.

142. Однако предстоит еще немало потрудиться над тем, чтобы полностью раскрыть преимущества МСУГС, и «Умоджи». Структуры, ведающие в полевых операциях финансовыми функциями, необходимо преобразовать, чтобы каждая из них возглавила работу над совершенствованием управления финансами в рамках всей операции. Внедрение МСУГС сделало всех субъектов, задействованных в полевых операциях, более осведомленными относительно финансовых процессов и обязанностей. Эта осведомленность дополнительно повышается в силу использования единой системы общеорганизационного управления ресурсами: специалисты в нефинансовых областях применяют те же стандарты при управлении активами и обязательствами и представлении отчетности по ним. Такое преобразование структур, ведающих в полевых операциях финансовыми функциями, позволит упорядочить транзакционные операции, усовершенствовать процессы бухгалтерского учета и помочь руководителям в понимании всей стоимости операций. Благодаря этим усилиям, веду-

щим к повышению частотности поступления финансовой информации и ее качества, мандаты можно будет выполнять с меньшими затратами.

143. Усиливаемые во всех подразделениях Организации культура и механизм постоянного совершенствования работы диктуют, что для достижения эффективного и действенного использования ресурсов по-прежнему необходимо совершенствовать производственные процессы.

Контроль и оценка служебной деятельности и управление ею во всех полевых операциях

144. Каждый год группой по оценке, входящей в состав Отдела по вопросам политики, оценки и учебной подготовки, проводится шесть оценок под руководством заместителей Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира и по полевой поддержке. Оценки могут относиться к конкретной миссии или же сосредотачиваться на деятельности и процессах на уровне Центральных учреждений. В 2014/15 году группа будет проводить оценки в следующих областях: эффект от глобальной стратегии полевой поддержки; способы создания/реконфигурации структур миссий; разведка в полевых миссиях Организации Объединенных Наций; осуществление стратегии первичного миростроительства; эффективность усилий по гендерному мейнстримингу; оптимизация объединенных оперативных групп. Чтобы содействовать усилиям по упрочению управленческого надзора за операциями по поддержанию мира, результаты этих оценок будут учитываться при формировании политики, при выработке инструкций по составлению бюджетов миссий и при активизации работы над организацией и проведением учебных занятий.

D. Дальнейшее укрепление и повышение уровня профессионализма институционального потенциала анализировать и решать текущие стратегические и оперативные задачи

145. Поиск и быстрое развертывание высококвалифицированных, хорошо оснащенных и полностью обученных гражданских, воинских и полицейских контингентов всегда были и будут оставаться одним из приоритетов Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки.

146. Несмотря на неустанные усилия, прилагаемые на протяжении многих лет, и значительный прогресс, достигнутый в деле рационализации рабочих процедур и сокращения сроков, проблемы сохраняются. Усилия, информация о которых уже доводилась до сведения Генеральной Ассамблеи, такие как создание реестра экспертов по вопросам реформы сектора безопасности, зачастую сдерживаются дефицитом выделяемых на эти цели ресурсов. Государства-члены продолжают высказываться в поддержку этого важного механизма (см. A/68/19), и в ходе своей недавней ревизии Группы по вопросам реформирования сектора безопасности представители Управления служб внутреннего надзора рекомендовали обратить особое внимание на необходимость финансирования, в том числе на основе договоренностей о совместном несении расходов с бенефициарами из числа государств-членов и полевых миссий, для развертывания экспертов.

147. В других подразделениях в составе Управления по делам органов обеспечения законности и безопасности, в том числе в Службе консультирования по вопросам уголовного права и судопроизводства и в Секции по вопросам разоружения, демобилизации и реинтеграции, в настоящее время разрабатываются аналогичные реестры, которые могут оказаться востребованными при проведении соответствующих операций.

148. В 2014 году полевые миссии продолжали пользоваться поддержкой со стороны Постоянного полицейского компонента и Постоянной судебно-пенитенциарной структуры, чьи советники были готовы оказать консультативную помощь в 15 ключевых областях и оперативно выехать в миссию. Оба этих постоянных механизма по-прежнему были в состоянии удовлетворять потребности как новых, так и уже действующих миссий, вызванные увеличением рабочей нагрузки. Постоянный полицейский компонент оказывал поддержку в развертывании на начальном этапе полицейских компонентов в составе МИНУСМА и МИНУСКА, а также поддержку в работе существующих миссий, в том числе МООНСА, ЮНИСФА, МООНПЛ, МООНЮС, МООНЛ, ОООНКИ и МООНСГ. Постоянная судебно-пенитенциарная структура предоставила на начальном этапе помощь МИНУСМА, МИНУСКА и МООНСОМ, а также МООНСДРК, ОООНКИ, МООНСА, МООНСГ, МООНПЛ и ОПООНМЦАР.

149. В 2014 году Управление служб внутреннего надзора завершило свою оценку деятельности Постоянного полицейского компонента. По результатам оценки были определены меры, направленные на совершенствование управления работой компонента и его более эффективное использование, а также на обеспечение его более тесного взаимодействия с другими компонентами в составе Управления по делам органов обеспечения законности и безопасности. В частности, Управление служб внутреннего надзора рекомендовало Генеральной Ассамблее рассмотреть вопрос об оказании Департаменту операций по поддержке мира поддержки в проведении анализа профессионально состава сотрудников Постоянного полицейского компонента на предмет более полного удовлетворения запросов, поступающих от миссий. Оно также обратилось с просьбой о передаче БСОООН функций централизованного финансирования основных функций Постоянного полицейского компонента и высказалось за необходимость того, чтобы Департамент официально перешел на использование контрольного показателя — развертывания Постоянного полицейского компонента. Доклад завершился призывом по итогам консультаций с государствами-членами дать оценку местонахождению Постоянного полицейского компонента. В 2015/16 году сотрудники Отдела полиции Департамента операций по поддержанию мира, основываясь на результатах оценки, проведут более глубокий анализ и рассмотрят меры по укреплению потенциала Постоянного полицейского компонента.

150. В 2014 году связи с учреждением новых миссий и формулированием новых мандатов по защите гражданских лиц, в частности в МИНУСКА и МООНЮС, увеличилась потребность в сформированных полицейских подразделениях.

151. В соответствии со стандартной политикой ротации личного состава каждые 12 месяцев, утвержденной Генеральной Ассамблеей в резолюции 67/261, планируется, что ротация большей части личного состава сформированных полицейских подразделений будет проводиться раз в 12 месяцев вместе с дачей

оценки на этапе, предшествующем развертыванию, и проведением инспекций в миссиях на регулярной основе. В 2014 году полностью функциональными считалось примерно 67 процентов всех сформированных полицейских подразделений, развернутых в восьми полевых миссиях; в 2015/16 году в целях заполнения существующих пробелов Секретариат продолжит активно взаимодействовать со странами, предоставляющими полицейские контингенты. В 2014 году Департамент операций по поддержанию мира выступил с инициативой создания и поддержания резерва полностью оснащенных и обученных сформированных полицейских подразделений, готовых к быстрому развертыванию, которая вызвала интерес у семи государств-членов. В 2015/16 году Отдел полиции продолжит взаимодействовать с государствами-членами по этому важному вопросу.

Обеспечение организационной жизнеспособности

152. В своей резолюции 67/254 А Генеральная Ассамблея одобрила систему обеспечения организационной жизнеспособности в качестве системы принятия мер в чрезвычайных ситуациях Организации Объединенных Наций. В 2013/14 финансовом году Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки начали внедрять у себя систему обеспечения организационной жизнеспособности для согласования методов, подготовки личного состава операций по поддержанию мира к действиям на различных этапах реагирования на кризисные ситуации (обеспечение готовности, предупреждение, реагирование и восстановление). В 15 операциях по поддержанию мира были назначены координаторы по вопросам обеспечения организационной жизнеспособности и разработаны планы действий в чрезвычайных ситуациях и меры по недопущению сбоев в работе. В июне 2014 года сотрудники Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки организовали подготовку координаторов из 12 операций по поддержанию мира, Глобального центра обслуживания и ЮНСОА по вопросам обеспечения организационной жизнеспособности. К концу 2014/15 года работа по подготовке планов действий в чрезвычайных ситуациях и недопущения сбоев в работе завершится во всех операциях по поддержанию мира.

153. После обнародования в декабре 2012 года политики управления рисками, направленной на обеспечение безопасности сотрудников на местах, Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжают принимать меры по проведению этой политики во всех операциях по поддержанию мира. Документ с изложением этой политики и сопутствующими пояснениями теперь имеется и на французском языке. Во всех операциях по поддержанию мира (за исключением СООНП), а также на базе Глобального центра обслуживания, Регионального центра обслуживания и ЮНСОА была организована подготовка координаторов по технике профессиональной безопасности. Координаторы обеспечивают проведение в миссиях политики управления рисками, с которыми сталкивается их персонал при исполнении служебных обязанностей, дают оценку рискам, разрабатывают превентивные меры и меры по смягчению последствий, составляют отчеты и расследуют несчастные случаи, а также разрабатывают информационно-просветительные кампании по вопросам профессиональной безопасности.

Разработка и осуществление практических, стратегических, установочных и учебных инициатив

154. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут продолжать разработку и осуществление стратегических, установочных и учебных инициатив и инициатив, касающихся управления знаниями, в приоритетных областях, включая такие области, как защита гражданского населения, дети в вооруженных конфликтах, разоружение, демобилизация и реинтеграция, реформирование сектора безопасности, сексуальное насилие в условиях конфликта, применение силы и развитие потенциала. В настоящее время прилагаются усилия, направленные на повышение эффективности работы по такому направлению, как женщины, мир и безопасность, в целях обеспечения всестороннего рассмотрения тематики защиты женщин и их участия в форумах по политическим вопросам и вопросам мира и безопасности, с тем чтобы создать благоприятные условия для поддержки и защиты женщин.

Учебная подготовка и наращивание потенциала

155. В 2015/16 году департаменты обновят учебную базу для готовящихся к отправке в миссию сотрудников и специальные учебные материалы для штабных офицеров, военных наблюдателей и офицеров связи взаимодействия. Специальные учебные материалы будут подготовлены для каждого из 11 новых концептуальных пособий на поэтапной основе, после того как они будут окончательно доработаны Департаментом операций по поддержанию мира и государствами-членами. По-прежнему будут проводиться курсы по подготовке инструкторов, которые будут проводить учебную подготовку для сотрудников перед их отправкой в миссии, используя соответствующие учебные материалы, разработанные Организацией Объединенных Наций.

156. Действуя в сотрудничестве с партнерами системы Организации Объединенных Наций, Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжают уделять первоочередное внимание разработке учебных программ и организации учебных мероприятий по вопросам защиты гражданского населения, защиты детей, предотвращения сексуального насилия, связанного с конфликтами, и борьбы с ним. В 2014 году в порядке эксперимента начали использоваться специальные учебные модули, предназначенные для советников по вопросам защиты детей, чтобы впоследствии организовать работу ежегодных учебных курсов как для сотрудников Департамента операций по поддержанию мира, так и для ключевых партнеров, занимающихся вопросами защиты детей.

157. Учебные материалы по вопросам защиты детей для военнослужащих были разработаны совместно с Детским фондом Организации Объединенных Наций и Канцелярией Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах. В апреле 2014 года эти модули были доработаны и теперь доступны для всех государств-членов. В мае и августе 2014 года были проведены занятия по подготовке инструкторов по вопросам защиты детей для подготовки личного состава воинских контингентов, а в 2014/15 году Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки приступят к разработке специальных учебных модулей по вопросам защиты детей для полиции Организации Объединенных Наций. Под

руководством Объединенной службы учебной подготовки Департамента операций по поддержанию мира подвижные учебные группы, сформированные отобранными инструкторами из государств-членов, будут проводить занятия по вопросам защиты гражданского населения в странах, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и в полевых миссиях.

158. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжают задействовать подвижные учебные группы, в частности для целей преобразования региональных воинских контингентов в контингенты Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Опираясь на успешный опыт работы с личным составом АФИСМА, чьи полномочия были переданы МИНУСМА, в июле и августе 2014 года была проведена аналогичная подготовка личного состава воинских контингентов, переводимых в состав МИНУСКА. В общей сложности 417 человек из числа негражданского персонала прошли подготовку в том, что касается ознакомления с мандатом миссии и ее историей деятельности военных и полицейских компонентов, правил применения вооруженной силы, кодекса поведения миротворцев Организации Объединенных Наций, политики абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам, прав человека, международного гуманитарного права, защиты гражданских лиц, сексуального насилия в условиях конфликта, защиты детей, а также содействия в оказании гуманитарной помощи.

159. В 2015/16 году Департамент операций по поддержанию мира продолжит работу по наращиванию численности женщин в полицейских контингентах, для чего он планирует организовать до восьми число женских выездных мероприятий для организации обучения и тестирования и развернуть дополнительно по меньшей мере 700 женщин-полицейских. В 2015/16 году Департамент доработает программу учебного курса для сотрудников полиции Организации Объединенных Наций по вопросам борьбы с сексуальным и гендерным насилием и приступит к проведению этого курса в полевых миссиях. Это станет дополнением к усилиям, которые предпринимаются, например, в МООНСГ, и благодаря которым по-прежнему активно ведется работа по укреплению потенциала специализированных отделов Гаитянской национальной полиции по борьбе с сексуальным и гендерным насилием.

160. Программа «Обучение старшего персонала миссий административному управлению и распоряжению ресурсами» в настоящее время пересматривается в целях обеспечения более полного ее соответствия требованиям, предъявляемым к учебной подготовке в результате внедрения таких новшеств, как создание совместных центров обслуживания и переход на использование «Умоджи». Сейчас пересматривается порядок отбора участников, и в 2014/15 году будет обновлено содержание программы в ее части, касающейся электронного обучения.

161. В 2014/15 году Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки окончательно доработали руководства по составлению, проведению и оценке учебных программ. Эти руководства применимы ко всем инициативам в области обучения, осуществляемым этими департаментами и полевыми миссиями. В 2015/16 году будет доработано и издано сопроводительное практическое пособие по вопросам оценки эффективности учебной подготовки. В 2014/15 году проводится также оценка влияния программы

«Обучение старшего персонала миссий административному управлению и распоряжению ресурсами» на производительность труда и развитие карьеры.

162. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжают получать данные непосредственно из объединенных учебных центров персонала миссий, в том числе с помощью электронной системы управления учебной подготовкой. Несмотря на то, что эта система разработана на платформе, отличной от той, на которой разработана новая система управления процессом обучения в Секретариате, в настоящее время ведется работа по обеспечению передачи данных между этими двумя системами. В 2012/13 году во всех миссиях по поддержанию мира было зарегистрировано в общей сложности 73 940 случаев участия персонала в профессиональной подготовке, из которых 40 608 случаев приходились на негражданский персонал. В 2013/14 году общее число случаев участия в профессиональной подготовке возросло до 88 209, из которых 56 244 случая приходились на негражданский персонал.

163. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжают прилагать согласованные усилия по повышению финансовой эффективности процесса обучения и сокращению, где это возможно, связанных с ним путевых расходов. Как уже сообщалось ранее, данные, собранные в рамках проведенной в 2012/13 году оценки потребностей в обучении, свидетельствуют о том, что 70 процентов учебных мероприятий проводятся в районах деятельности миссий. Тематические практикумы и конференции, на которые съезжаются специалисты-практики из различных миссий в целях обмена накопленным опытом и знаниями и совершенствования стратегий и методов практической работы, по-прежнему проводятся раз в два года, а не раз в год. Более активно используется видеоконференцсвязь, позволяющая организовывать виртуальные учебные и информационные мероприятия одновременно для полевых миссий и Центральных учреждений.

164. В 2014 году Департамент операций по поддержанию мира впервые провел двухнедельный учебный курс для женщин, целью которого являлась подготовка кандидатов к сдаче обязательного экзамена на должность сотрудника полиции Организации Объединенных Наций и результаты которого учитываются при зачислении на службу в составе операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. В 2015/16 году Департамент продолжит налаживать контакты со странами, предоставляющими полицейские контингенты, с тем чтобы провести другие специализированные учебные практикумы, в том числе по вопросам предотвращения сексуального насилия в условиях конфликта, для повышения квалификации национальных инструкторов осуществлять индивидуальную подготовку сотрудников полиции и сформированных полицейских подразделений, направляемых в полевые миссии. Ведется поиск средств для того, чтобы Департамент мог организовать дополнительную подготовку в специализированных областях, имеющих непосредственное отношение к поддержанию мира, в том числе в области управления деятельностью тюрем и безопасности тюрем.

Накопленный опыт

165. Продолжается широкое распространение среди миссий извлеченных уроков, накопленного в миссиях опыта и передовых методов работы через виртуальные сообщества специалистов, базу данных по правилам и процедурам миротворческих операций и сеть сотрудников и координаторов по обмену передовым опытом. В предстоящие месяцы Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки будут работать над расширением доступа государств-членов и партнеров к справочным и учебным материалам посредством создания усовершенствованной платформы, обеспечивающей наличие единой защищенной базы данных, легкодоступной для государств-членов, а также учебных и научно-исследовательских центров.

166. Миссии, выполняющие задачи по защите гражданских лиц, все чаще делятся информацией о накопленном опыте и передовой практике в рамках группы по координации защиты гражданских лиц Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки. Такая работа проводится совместно с растущим сообществом консультантов, которые координируют ход решения в своих миссиях задач по защите гражданских лиц посредством разработки для всех миссий стратегий защиты гражданских лиц и адаптации извлеченных уроков передового опыта в конкретной оперативной обстановке и консультируют руководство миссии и глав отделений по новым угрозам для гражданских лиц и надлежащим мерам реагирования на них во всех миссиях.

167. В 2014 году оба вышеупомянутых департамента издали директивные указания для оказания миротворческим миссиям помощи в получении информации с мест и обеспечения более систематического и структурированного учета этой информации, чтобы повысить эффективность принимаемых решений и активизировать работу в сфере миростроительства на его ранних этапах. В основу этих директивных указаний были положены выводы, сделанные по результатам внутреннего исследования, объектом которого было изучение нынешнего положения дел с поддержанием мира в миссиях и в рамках более широкой миростроительной деятельности.

168. Активно осуществляется сбор информации о выводах, сделанных по итогам оказания ЮНСОА комплексной логистической поддержки АМИСОМ. Выполнение мандата ЮНСОА предусматривало поиск новаторских и новых путей решения повседневных проблем оперативного характера в таких областях, как дистанционный контроль за исполнением контрактов и механизмы смешанного финансирования с задействованием начисленных и добровольных взносов; в 2012 и 2013 годах все эти выводы были изучены для обобщения передового опыта и извлеченных уроков.

169. В целях информирования своих стратегических партнеров Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки в координации с Департаментом по политическим вопросам и ООНАС, опираясь на накопленный опыт, проведут анализ работы по обеспечению мира и безопасности, проделанной совместно с Африканским союзом и субрегиональными организациями с уделением особого внимания тем моделям, которые уже доказали свою эффективность в прошлом, в том числе опыту оказания технической, финансовой и логистической поддержки. Цель этого мероприятия, созвучного резолюции 2033 (2012) Совета Безопасности будет состоять в обобщении передовой практики и выявлении проблем и недостатков в сфере сотрудничества и

в выработке общих рекомендаций, направленных на повышение эффективности партнерских связей между Африканским союзом и Организацией Объединенных Наций.

Оперативное развертывание высококвалифицированного гражданского, военного и полицейского персонала

170. Организация будет продолжать наращивать свой потенциал своевременно набирать и направлять на места квалифицированный гражданский, военный и полицейский персонал.

Гражданский персонал

171. Департамент полевой поддержки отвечает за планирование численности, набор, повышение квалификации и удержание высококвалифицированного гражданского персонала для операций по поддержанию мира и специальных политических миссий. В этой связи Департамент поддерживает и контролирует процесс управления людскими ресурсами на местах, с тем чтобы обеспечить его последовательность и единообразие во всех миссиях, и старается находить как можно более гибкие решения в свете постоянно меняющихся кадровых потребностей в полевых миссиях. Для этого определяются стратегические направления и ориентиры, разрабатываются соответствующие инструменты, планы и механизмы управления людскими ресурсами миссий, а также обеспечиваются всесторонняя подготовка и обучение персонала.

172. Департамент оказывает поддержку в учреждении новых миссий и в сокращении численности личного состава существующих, а также информирует своих партнеров в Центральном учреждении о ситуации на местах, чтобы обеспечить полный учет потребностей и запросов полевых миссий. Например, благодаря широкой поддержке, оказанной МИНУСКА, на ее начальном этапе развертывания было развернуто 69 процентов всех сотрудников (424 утвержденные должности), в том числе 85 процентов всех старших руководителей миссии. Кроме того, Департамент оказывал МООНСДРК помощь в ее передислокации на восток. В МИНУСМА благодаря координационной и руководящей роли Департамента по состоянию на 31 декабря 2014 года удалось заполнить 77,5 процента международных должностей и 69 процентов национальных должностей, а также заручиться административной поддержкой этой миссии со стороны ООНКИ. Департамент продолжает также оказывать поддержку другим миссиям по таким направлениям, как найм сотрудников, вспомогательная поддержка, вопросы стратегии/программ и укрепление кадрового потенциала, включая обучение, и сертификация специалистов по вопросам людских ресурсов.

173. Одним из ключевых инструментов, используемых Департаментом в своей работе, являются ведение им списков внешних и внутренних кандидатов по 24 профессиональным категориям. Из списков набирается примерно 90 процентов всех сотрудников полевых миссий, и то обстоятельство, что у полевых миссий есть такой механизм, по-прежнему имеет основополагающее значение. В начале 2014 года Департамент в сотрудничестве с представителями полевых миссий и Центральным учреждением разработал и опубликовал список стандартных вакансий на текущий год, который включал 33 вакансии категории специалистов. Департамент полевой поддержки также распространил ин-

формацию о 28 стандартных вакансиях в категории полевой службы. В целом в отчетный период Департамент опубликовал 112 стандартных вакансий и 84 должностные вакансии, на которые поступило в общей сложности 207 500 заявлений. Число претендентов на каждую стандартную вакансию составляет в среднем 800 человек и может доходить до 2000 человек. Это представляет одну из основных трудностей с составлением списков, поскольку каждое заявление необходимо проверить вручную для оценки квалификации и профессиональной пригодности кандидатов в целях обеспечения объективного рассмотрения и оценки всех отвечающих требованиям кандидатур.

174. Благодаря усилиям Департамента за отчетный период полевыми центральными контрольными органами было одобрено 2175 новых кандидатов². Двадцать четыре процента этих новых включенных в списки одобренных кандидатов являются женщинами, что на 10 процентов больше, чем в предыдущем году. Кроме того, в течение отчетного периода Департамент провел 5986 проверок данных об опыте работы и 3660 проверок данных об образовании включенных в список кандидатов. Эти проверки проводились с учетом организационных приоритетов: новые сотрудники; сотрудники, работающие в политической сфере, в связи с переходом на систему мобильности и развития карьеры; сотрудники со стажем непрерывной работы не менее пяти лет в целях обеспечения их соответствия требованиям для получения непрерывных контрактов в будущем; сотрудники на руководящих должностях.

175. Появление в «Инспире» функции подбора кандидата из списка, доступной после составления списков кандидатов на заполнение стандартных и должностных вакансий, позволило Департаменту дать более точную оценку ситуации с наличием в списке кандидатов, обладающих необходимыми навыками, владеющих языками и готовых к работе в различных местах службы. Анализ объявлений о вакансиях, открытых только для кандидатов, включенных в список, позволяет в дальнейшем составлять списки кандидатов с учетом требуемых конкретных навыков, что представляет собой более эффективный подход, чем ресурсоемкое проведение открытого конкурса для всех кандидатов. Функция подбора кандидатов из списка также позволяет сократить сроки и повысить транспарентность набора сотрудников за счет обеспечения того, чтобы все включенные в список кандидаты уведомлялись об открытых вакансиях, могли подать на них заявление и знали о предъявляемых требованиях. В полевых миссиях поэтапное внедрение этого новшества началось в январе 2013 года, а к февралю 2014 года система набора сотрудников «Инспира» заработала во всех миссиях. Департамент проанализировал сроки набора сотрудников с методом привлечения кандидатов из списка, и выяснил, что с момента открытия вакансии в «Инспире» до выбора кандидата выигрыш во времени составляет 32 процента.

176. Несмотря на эти усовершенствования в подборе кадров, 30 июня 2014 года общий показатель доли вакантных международных должностей составлял 20 процентов, что на 2,7 процента выше аналогичного показателя в предыдущем году. Это объясняется главным образом развертыванием новых миссий, включая МИНУСМА и МИНУСКА. По состоянию на 30 июня

² В это число входят кандидатуры, одобренные для заполнения стандартных и должностных вакансий, за исключением стандартных и должностных вакансий, опубликованных в период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года.

2014 года на миссии, находящиеся на начальном этапе развертывания, приходилось 24 процента вакантных должностей, в то время как в предыдущем году этот показатель составлял 14 процентов. По состоянию на 31 августа 2014 года глобальный коэффициент текучести кадров равнялся 7,8 процента, то есть несколько снизился — на 0,8 процента — по сравнению с предыдущим годом.

177. В своей резолюции 67/287 Генеральная Ассамблея сослалась на пункт 17 своей резолюции 66/265 и вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой активизировать свои усилия в целях обеспечения должного представительства стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций.

178. В ответ на резолюцию Генеральной Ассамблеи Секретариат принял ряд мер, включая: а) внесение изменений в административную инструкцию по системе отбора персонала в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 66/265 и 67/287, в которых говорится о том, что при вынесении руководителем департамента/управления окончательного решения о выборе кандидата «при замещении должностей в операциях по поддержанию мира или должностей в Департаменте операций по поддержанию мира, Департаменте полевой поддержки, входящих в состав Центральных учреждений и финансируемых со вспомогательного счета, или должностей в других департаментах, финансируемых со вспомогательного счета, должное внимание следует уделять кандидатам из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты» (ST/AI/2010/3/Amend.2, пункт 2); б) размещение специального уведомления в случае вакансий на замещение штатных должностей категории специалистов и выше, финансируемых со вспомогательного счета, в котором говорится, что «при замещении должностей в операциях по поддержанию мира или должностей в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки, входящих в состав Центральных учреждений и финансируемых со вспомогательного счета, должное внимание следует уделять наиболее подходящим и рекомендуемым для отбора заявителям из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 66/265 и 67/287»; в) подтверждение специалистами по комплектации штата того, что они уделили должное внимание кандидатам из стран, предоставляющих воинские контингенты, с учетом размера их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций; г) информационно-просветительскую деятельность, в том числе проведение инструктажа, практикумов и семинаров, в целях увеличения числа случаев выдвижения кандидатур временно командированных сотрудников, состоящих на действительной службе, странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты; е) регулярный контроль и отчетность со стороны административных канцелярий Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки в отношении представленности стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, в рамках этих департаментов как на гражданских должностях, так и на должностях временно командированных сотрудников, состоящих на действительной службе.

179. Благодаря проделанной информационной работе по расширению практики выдвижения кандидатур временно прикомандированных сотрудников, состоящих на действительной службе, странами, предоставляющими воинские и

полицейские контингенты, произошло 25-процентное увеличение показателя участия государств-членов в первом этапе кампании по набору военного и полицейского персонала 2014 года по сравнению с этим же показателем на первом этапе кампании 2013 года (кандидатов выдвинули 65 стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, тогда как на первом этапе кампании 2013 года их было 49). Данные о наборе персонала в 2013 и 2014 годах³ свидетельствуют о том, что 95 процентов должностей в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки заполнены сотрудниками из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. С января 2014 года⁴ из 31 нового сотрудника все, за исключением одного, были из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. В период с апреля 2013 года по апрель 2014 года увеличилось число предоставляющих воинские и полицейские контингенты стран, представленных в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки, причем в первом оно увеличилось на 2,7 процента, а во втором — на 8,2 процента.

180. Что касается обеспечения качества информации и управления информационными потоками, то Департамент полевой поддержки в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов Департамента по вопросам управления продолжает направлять работу полевых миссий по осуществлению Положений и правил о персонале и оказывать им содействие в разработке и совершенствовании стратегий, регулирующих условия службы сотрудников в полевых миссиях. В Департаменте также разработана оперативная информационная панель, позволяющая обеспечивать кадровую ситуацию в каждом из отделений на местах. В настоящее время разрабатываются другие аналитические инструменты, позволяющие получить более подробные сведения о рабочих процессах и дополнительную информацию о практике набора персонала на местах. Кроме того, статистические данные регулярно сообщаются заинтересованным сторонам (Управлению людских ресурсов, Департаменту операций по поддержанию мира и Департаменту по политическим вопросам) и используются при составлении листа оценки кадровой работы и оперативной информационной панели, отображающей кадровую ситуацию.

181. Одним из приоритетов в работе Департамента полевой поддержки является улучшение условий службы и повышение качества жизни сотрудников, работающих на местах. После того как Генеральная Ассамблея одобрила в своей резолюции 65/247 возможность предоставления непрерывных контрактов, Департамент принял участие в первом ежегодном обзоре соответствия сотрудников требованиям, предъявляемым к кандидатам на получение таких контрактов. В ходе обзора были рассмотрены кандидатуры в общей сложности 623 работающих на местах сотрудников категории специалистов и выше, из которых 323 отвечали этим требованиям. В рамках категории полевой службы были рассмотрены кандидатуры 1511 сотрудников, из которых требованиям отвечали 1076 кандидатур; были рассмотрены кандидатуры 76 сотрудников категории общего обслуживания, работающих в Глобальном центре обслуживания в Бриндизи, из которых требованиям отвечала 61 человек. Всем кандидатам, отвечающим требованиям, были предоставлены непрерывные контракты, вступившие в силу 30 сентября 2014 года. После опубликования административной инструкции, регуливающей вопросы о срочных контрактах (ST/AI/2013/1 и

³ Данные рассчитываются по состоянию на 30 апреля каждого года.

⁴ Охвачен период с 1 января по 30 октября 2014 года.

Согг.1), появилась возможность предоставления сотрудникам при соблюдении определенных условий срочных контрактов на более длительные сроки — до пяти лет. На практике же контракты сотрудников полевых миссий редко продлеваются более чем на два года в связи с ограниченностью срока мандата миссий.

182. В течение отчетного периода большое число миссий находилось на этапе перехода, свертывания или сокращения численности персонала, в том числе ОООНКИ, МООНСДРК, МООНСГ, МООНЛ, ЮНАМИД, СООННР и МООНЮС (в дополнение к ОПООНМСЛ и ОООНБ). Департамент полевой поддержки обеспечивал общее руководство, консультировал по вопросам профессионального роста и оказывал помощь в решении таких практических вопросов, как управление контрактами сотрудников и содействие назначению международных сотрудников, затронутых изменениями, на другие должности, когда это возможно. Поддержка оказывалась также сотрудникам, чьи навыки более не являются востребованными, в том числе в форме собеседований, организации ярмарок вакансий, направления запросов в соответствующие учреждения, фонды и программы и помощи в трудоустройстве. Департамент совместно с Управлением людских ресурсов сейчас разрабатывает комплексную стратегию сокращения численности персонала, которая будет применяться во всем Секретариате. Департамент также делился передовой практикой и накопленным опытом с полевыми миссиями и сотрудничал с миссиями в приведении их механизмов сокращения численности персонала в соответствие с действующими правилами и процедурами.

183. В связи с увеличением числа подлежащих сокращению миссий решения руководства, продиктованные переходным этапом, реструктуризацией и сокращением численности личного состава миссий, стали дополнительным поводом для обращения сотрудников, затронутых изменениями, с жалобами в Группу управленческой оценки и Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. К числу других причин жалоб, поступающих с мест, относятся решения, касающиеся окладов и надбавок, назначений и повышения в должности, выхода в отставку, а также стремление к реализации карьерных возможностей посредством либо повышения в должности либо сохранения нынешней должности и вопросы, связанные с назначениями. Статистические данные⁵ по обращениям, поступающим от сотрудников на местах, приведены в таблице ниже.

Категория дел	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год ^a
Группа управленческой оценки/ административная апелляция/обзор	33	50	86	153	265	280	370
Омбудсмен и посредники	37	25	40	59	56	63	39
Итого	70	75	126	212	321	343	409

^a Дела с 1 января по 31 декабря 2014 года.

⁵ Эти статистические данные включают все дела, заведенные по жалобам, поступившим из полевых миссий (Группа управленческой оценки, Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций и Административный трибунал Организации Объединенных Наций).

184. По-прежнему сталкиваются с трудностями сотрудники, проработавшие долгое время в одном и том же месте с тяжелыми условиями службы. По состоянию на январь 2014 года 1150 международных сотрудников, не имеющих ограничений в отношении своих контрактов, проработали в составе одной и той же миссии более пяти лет; 600 из них провели более пяти лет в местах службы категорий “D” и “E”. В целях предоставления сотрудникам на местах возможности перевестись в другие полевые миссии до перехода на новую систему мобильности в марте 2014 года начался второй раунд внедрения временного механизма мобильности, ориентированного на сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории полевой службы. В сотрудничестве с координатором процессов в области людских ресурсов, Управлением людских ресурсов, Департамент содействует разработке и осуществлению плана работы по созданию глобальной системы мобильности и развития карьеры, обеспечивая учет рабочих процессов и реалий миссий в глобальных требованиях к разработке решений. Департамент работает в тесном взаимодействии с Управлением над обеспечением соблюдения требований к процессу набора сотрудников, мобильности и системе «Умоджа» и, в соответствии с принципом равной оплаты за равный труд, над классификацией должностей в рамках операций по поддержанию мира, политических миссий и совместных центров обслуживания.

185. Департамент уделяет также особое внимание ряду других мер по оптимизации деятельности в области управления людскими ресурсами на местах. Одной из таких мер является создание пробного перечня профессиональных навыков сотрудников, занимающих должности кадровых работников в полевых миссиях, с помощью которого можно будет определять уровень профессионализма сотрудников и пробелы в их квалификации и который может оказаться полезным для развития карьеры в данной категории должностей. Кроме того, в рамках социальной сети «Юнайт конекшнз» на сегодня создано сообщество специалистов в области людских ресурсов на местах. Сообщество специалистов представляет собой онлайн-инструмент для оказания поддержки специалистам в области управления людскими ресурсами на местах посредством налаживания обмена информацией по вопросам организации кадровой работы на местах в режиме реального времени, неофициальном формате и на регулярной основе.

Военный и полицейский персонал

186. Для совершенствования практики набора отдельных сотрудников полиции и в составе сформированных полицейских подразделений и оказания государствам-членам помощи в процессе их предварительного отбора Департамент операций по поддержанию мира провел подготовку и сертификацию инструкторов из полевых миссий на предмет оценки квалификации отдельных сотрудников полиции и оперативных возможностей сформированных полицейских подразделений для прохождения службы в миссиях.

187. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки продолжали заниматься вопросами, связанными с набором и отбором на условиях прикомандирования действующих военных и полицейских специалистов, несущих службу в Центральном учреждениях. Чтобы обеспечить своевременность, эффективность и транспарентность критериев оценки и отбора кандидатов для несения службы в полевых миссиях, в Отделе поли-

ции была разработана компьютеризированная система управления людскими ресурсами, которая обеспечивает работников, занимающихся подбором кадров, инструментов, позволяющих им отбирать наиболее достойных кандидатов с необходимым набором навыков для работы в миссиях на должностях, требующих большой ответственности. Доступом к новой системе будут также пользоваться Группа по вопросам поведения и дисциплины Департамента полевой поддержки и Отдел медицинского обслуживания Департамента по вопросам управления, в которые можно будет оперативно направлять соответствующие запросы и также оперативно получать на них ответы. Новая система также отвечает требованиям системы «Умоджа». В 2015/16 году начнется работа по обеспечению совместимости обеих систем, что позволит добиться согласованности в их работе и ресурсном обеспечении.

Признание статуса военнослужащих и полицейских, развернутых в индивидуальном порядке

188. Вызванный лихорадкой Эбола кризис в Либерии выявил пробелы в признании Организацией Объединенных Наций статуса своего персонала, работающего в опасных условиях, несмотря на риски, которым он подвергается. Например, гражданским сотрудникам полагается надбавка за работу в опасных условиях. В соответствии с новой системой возмещения расходов сотрудники, несущие службу в составе воинских и полицейских контингентов, могут иметь право на получение компенсации за риск. Добровольцы Организации Объединенных Наций могут рассчитывать на доплату за работу в опасных условиях. Однако развернутые в индивидуальном порядке военнослужащие, полицейские и работники исправительных учреждений не имеют права на получение надбавки за работу в опасных условиях (поскольку они остаются на службе у соответствующих государств-членов) и на компенсацию за риск. Поскольку эти сотрудники служат в таких же, а иногда и более опасных условиях, что и сотрудники гражданского компонента и военного и полицейского контингентов, Генеральный секретарь сейчас изучает возможности устранения этого пробела, основываясь на опыте, приобретенном в Либерии, и представит свои соображения на этот счет Генеральной Ассамблее на ее семидесятой сессии.

Прикомандированный персонал

189. В пункте 21 своей резолюции 67/287 Генеральная Ассамблея отметила трудности, связанные с прикомандированием военного и полицейского персонала, находящегося на действительной службе, для занятия имеющихся должностей, и просила Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе основной части ее шестьдесят восьмой сессии доклад, содержащий соответствующие предложения, и, в качестве меры, действующей в порядке исключения только до 31 декабря 2013 года, содействовать всестороннему участию всех государств-членов в прикомандировании офицеров и сотрудников полиции, находящихся на действующей службе.

190. В пункте 31 резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продлить еще на три года действие мер, санкционированных в порядке исключения в пункте 21 ее резолюции 67/287, и активизировать свои контакты с государствами-членами в целях определения альтернативных вариантов устранения коллизии между национальным законодательством и положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций в отно-

шении прикомандирования военного и полицейского персонала, состоящего на действительной службе.

191. До сих пор Секретариат применял эту утвержденную в порядке исключения Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 67/287 меру лишь в двух случаях:

а) *Прикомандирование офицера, находящегося на действительной службе, для работы по временному контракту.* В соответствии с пунктом 31 резолюции 68/252 Генеральной Ассамблеи, находящийся на действительной военной службе офицер был прикомандирован государством-членом для работы по временному контракту в соответствии с мерой, санкционированной Генеральной Ассамблеей в порядке исключения. В соответствии с этой мерой его оклад как сотрудника Организации Объединенных Наций выплачивался правительству, а сам он продолжал получать денежное довольствие от своего правительства; в формулировку этого решения были внесены изменения, чтобы устранить любые возможные коллизии;

б) *Прикомандирование офицера, находящегося на действительной службе, для работы по срочному контракту.* Аналогичным образом на работу по срочному контракту был оформлен офицер, находящийся на действительной военной службе. Оклад вместе с коррективом по месту службы и все пособия перечисляются на указанный им счет, а средства в счет оплаты официальных поездок, в том числе субсидия при назначении на службу, переводятся непосредственно на личный счет сотрудника.

192. В соответствии с резолюциями 67/287 и 68/252 Генеральной Ассамблеи Секретариат направил всем государствам-членам вербальную ноту от 20 июня 2014 года с просьбой представить информацию о любых коллизиях между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, способных повлиять на договорные обязательства военнослужащих и полицейских, находящихся на действительной службе и работающих по контракту с Организацией Объединенных Наций. Учитывая сложность этого вопроса, конечный срок для представления такой информации был продлен до 15 сентября 2014 года, а 1 сентября 2014 года государствам-членам было направлено соответствующее напоминание. По состоянию на 1 января 2015 года Секретариат получил лишь 18 ответов, что составляет 9 процентов от общего числа государств, которым был направлен запрос. Из 18 поступивших ответов в 10 говорилось о коллизии между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций. Секретариат проанализировал эту информацию и пришел к выводу о том, что в различных государствах коллизия между Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций и национальным законодательством носит разный характер. Поскольку лишь немногие государства откликнулись на запрос Секретариата, пока еще рано предлагать какое-то общее решение для всех таких случаев. В адрес государств-членов, которые до сих пор не представили своих ответов, в порядке напоминания будет направлена еще одна вербальная нота.

193. В связи с проведением внутреннего обзора и, как отмечается в вербальной ноте от 20 июня 2014 года, направленной государствам-членам в соответствии с административной инструкцией ST/AI/2010/1 по поводу предоставления информации о почетных званиях, наградах, услугах, подарках или вознаграждении из правительственных и неправительственных источников и об их

принятии и использовании, всем прикомандированным офицерам, находящимся на действительной военной службе, было предложено заполнить анкету и указать в ней все платежи, пособия и/или другие надбавки, которые они получают от правительства своей страны, находясь на действительной службе. В общей сложности было получено 111 ответов от 53 из 127 государств, которым был направлен соответствующий запрос. На их основании был сделан вывод, что с проблемой коллизии между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, судя по всему, сталкиваются 19 государств-членов. В соответствии с резолюцией 68/252 Генеральной Ассамблеи Секретариат продолжит взаимодействовать с государствами-членами, которые прикомандировывают находящиеся на действительной службе военнослужащих и полицейских для недопущения потенциальных конфликтов при использовании санкционированной в порядке исключения меры, а также сообщит о проделанной им работе Ассамблее в ходе основной части ее семидесятой сессии.

Персонал, предоставляемый правительствами (гражданский)

194. Руководящие принципы для персонала, направляемого правительствами в состав миротворческих и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций, соответствуют указаниям Генеральной Ассамблеи. Они регулируют вопросы административного обслуживания сотрудников, предоставляемых правительствами и имеющих правовой статус экспертов, прикомандированных для работы в миротворческих и специальных политических миссиях Организации Объединенных Наций. Они требуют, чтобы в бюджетах миссий, представляемых на рассмотрение Генеральной Ассамблеи, четко оговаривалось предполагаемое использование предоставляемого правительствами гражданского персонала. Поэтому использование персонала, предоставляемого правительствами, призвано способствовать реализации целей и ожидаемых достижений, определенных в таблицах бюджетных показателей, ориентированных на результаты. Информация о любых необходимых изменениях, произведенных с учетом оперативных потребностей в ходе осуществления бюджета, должна включаться в соответствующий доклад об исполнении бюджета.

195. В нижеприведенной таблице в разбивке по миссиям представлена информация о персонале (гражданском), предоставляемом правительствами для работы в миротворческих и специальных политических миссиях по состоянию на ноябрь 2014 года.

	МИНУСКА	МИНУСМА	МООНСГ	МООНСДРК	ЮНАМИД	МООНЛ	МООНЮС	МООНПЛ	МООНСОМ	ООНКИ	Итого
Исправительные учреждения	20	1	28	49	10	27	60	1	3	1	200
Правосудие	–	–	2	20	–	–	2	–	–	–	24
Итого	20	1	30	69	10	27	62	1	3	1	224

196. Согласно руководящим принципам, в заслугу специалистам, предоставляемым правительствами, может быть поставлено наличие у них опыта работы в государственных структурах. Такой персонал не должен использоваться для замены штатного персонала. Контракты с Организацией Объединенных Наций должны заключаться на ограниченный срок и не должны предполагать продле-

ния. Первоначальный срок работы составляет один год и в отдельных случаях может быть продлен еще на год, если принимается решение о продлении финансирования должностей предоставляемого правительствами персонала, и в последующих бюджетах на эти цели предусматривается выделение соответствующих средств.

Приведение ресурсов, сил и средств в соответствие с оперативными потребностями

197. Кадровое планирование является одним из ключевых инструментов повышения эффективности прогнозирования и удовлетворения потребностей полевых миссий. В этой связи Департамент полевой поддержки продолжает участвовать в оперативном кадровом планировании, оказывая миссиям консультативную помощь по стратегическим вопросам в рамках ежегодного обзора бюджетов миссий. Повышения качества кадрового управления удалось добиться благодаря активной работе по набору и назначению сотрудников, сделанной на начальном этапе, в переходный период и на стадии сокращения численности персонала миссий, а также благодаря внедрению механизмов контроля, обеспечивающих подотчетность и транспарентность, включая использование листов оценки кадровой работы, оперативных информационных панелей и докладов о деловой активности. Кроме того, Департамент участвовал совместно с Управлением людских ресурсов в разработке системы стратегического кадрового планирования и в подготовке справочника по вопросам кадрового планирования для использования в рамках глобального Секретариата.

198. Обзоры по вопросам гражданского персонала составляют важную часть оперативного кадрового планирования и являются неотъемлемой частью кадрового компонента глобальной стратегии полевой поддержки. Они способствуют надлежащему укомплектованию миссий гражданским персоналом, способным эффективно выполнять возложенные на него задачи в условиях постоянно меняющейся ситуации, прогнозированию кадровых потребностей миссий в среднесрочной перспективе. В настоящее время Департамент полевой поддержки совместно с Департаментом операций по поддержанию мира и соответствующими миссиями завершил обзоры по вопросам гражданского персонала в ЮНАМИД, ВСООНЛ, ОООНКИ, МООНРЗС, ЮНИСФА, МООНСДРК, МООНСГ и Региональном центре обслуживания. Предварительные результаты говорят о необходимости проведения регулярного обзора кадровых потребностей миссий в целях обеспечения оптимальной численности их личного состава и обеспечения кадрового планирования миссий с момента их формирования для регулирования численности их персонала на начальном этапе, в период стабилизации и на стадии сокращения с уделением особого внимания децентрализации полномочий штаб-квартир миссий и расширению полномочий отделений в составе крупных миссий, а также о необходимости постепенной передачи функций и обязанностей специалистам, набираемым на местной основе.

199. Вместе с тем были выявлены следующие проблемы: а) переход ответственности к правительству требует расширения финансирования и поддержки национальных учреждений, чтобы они были в состоянии взять на себя функции миссий; б) в связи с передачей части функций страновой группе Организации Объединенных Наций требуется разработать совместную программу работы соответствующей миссии и страновой группы Организации Объединенных

Наций и создать инновационные механизмы финансирования; и с) необходимо увеличить численность специалистов, набираемых на национальной основе, на должностях категории общего обслуживания, особенно в странах, где имеются высокообразованные и высококвалифицированные национальные кадры, заинтересованные в получении более высокооплачиваемой работы. Кроме того, необходимо пересмотреть нынешнюю методологию обзора потребностей в гражданском персонале, а также увязать ее с данными анализа основных потребностей миссий, проистекающих из резолюций Совета Безопасности и стратегических планов миссий в части, касающейся функции тех, кто отвечает за их исполнение. По результатам проведенного в МООНСДРК обзора гражданского персонала было, в частности, установлено, что такой обзор требует всестороннего участия в нем самой Миссии и должен проводиться после, а не до дачи стратегических оценок, которые могут сказаться на мандате и, следовательно, на приоритетах Миссии.

200. Завершился обзор должностей категории полевой службы, подтвердивший сохраняющуюся необходимость привлечения к решению технических вопросов сотрудников категории полевой службы, особенно на начальном этапе работы миссий. Был сделан вывод, согласно которому после достижения этапа стабилизации миссии должны работать над передачей функций персоналу, набираемому на местной основе, в том числе укреплять национальные кадры. К числу рекомендаций относятся: проводить различие профилей должностей категории полевой службы и профилей должностей категории специалистов; иметь более глубокое представление о том, какие именно навыки, знания и профессиональные качества требуются для оптимизации кадрового состава, устранения имеющихся недостатков, классификации всех должностей категории полевой службы и определения сферы ответственности каждой профессиональной группы; и разрабатывать стратегии по укреплению потенциала национальных кадров во всех полевых миссиях. По-прежнему бывает нелегко определить момент, когда миссии достигают этапа стабилизации и когда надо начинать передавать функции специалистам, набираемым на местной основе.

Расширение функциональных возможностей миссий

201. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки принимают меры для внедрения подхода, направленного на укрепление потенциала планирования и формирования сил, а также работают над совершенствованием стратегического подхода к укреплению потенциала под эгидой Руководящей группы по вопросам укрепления негражданского потенциала. Одной из ключевых проблем по-прежнему является проблема военных вертолетов. Их нехватка мешает миссиям выполнять поставленные перед ними важнейшие задачи, в том числе по защите гражданского населения, содействию проведению выборов и пресечению деятельности вооруженных групп.

202. Недавний кризис в области обеспечения безопасности и гуманитарной области, в том числе асимметричные нападения на миротворцев в Мали, вспышка вируса Эболы, трудности с защитой гражданского населения в Южном Судане и принятие срочных временных мер в Центральноафриканской Республике — все это прямо говорит о необходимости надлежащей подготовки и оснащения персонала Организации Объединенных Наций для выполнения поставленных задач. В этой связи Департамент операций по поддержанию мира обновит свои правила и положения, а также инструкции для полицейских

Организации Объединенных Наций, в том числе по вопросам функциональных возможностей и директивных указаний по применению силы для конкретных миссий.

203. Большую помощь миротворцам в решении поставленных перед ними задач может оказать научно-технический прогресс, если правильно и умело пользоваться его результатами. Применение в МООНСДРК беспилотных летательных аппаратов, не несущих вооружений, помогает миротворцам в анализе ситуации и оперативной обстановки и служит мощным сдерживающим фактором. Достигнутые на этом направлении первые успехи стимулируют Секретариат к поставкам в другие миссии, включая МИНУСМА, дополнительных средств наблюдения и контроля, чтобы миротворцы могли более эффективно оценивать ситуацию, обеспечивать охрану и безопасность, а также выявлять и предотвращать на ранней стадии возникающие угрозы.

Е. Заключение

204. В прошлом году продолжила набирать силу тенденция к усилению рисков и угроз для миротворцев Организации Объединенных Наций. Сложная обстановка требует тщательного анализа сегодняшних приоритетов и будущих угроз.

205. В этой связи большие надежды связывают с работой Независимой группы высокого уровня по миротворческим операциям, которая была создана Генеральным секретарем. Группа завершает свою работу в 2015 году, когда необходимость преобразований и реформ в области миротворчества Организации Объединенных Наций ощущается как никогда сильно. Сегодня, когда численность миротворческого военного и гражданского персонала Организации Объединенных Наций достигла рекордного уровня и когда они подвергаются все большему риску и сталкиваются со все возрастающими трудностями, перед международным сообществом открывается возможность начать диалог, который приведет к существенным изменениям в будущем режиме международной безопасности.

206. В 2015/16 году способность государств-членов и Секретариата прогнозировать будущие вызовы подвергнется новым испытаниям. Следует надеяться на то, что коллективные меры реагирования на эти вызовы будут приниматься с учетом накопленного в прошлом опыта и обстоятельного анализа будущих кризисов.

IV. Информация об исполнении бюджета в период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года

А. Анализ разницы

207. Как указано в таблице 2, общий объем утвержденного бюджета на период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года составил 7833,2 млн. долл. США, включая БСООН и вспомогательный счет, но не учитывая предусмотренные в бюджете добровольные взносы натурой. Соответствующие расходы составили

7520,3 млн. долл. США, в результате чего образовался совокупный свободный от обязательств остаток в размере 312,9 млн. долл. США.

Таблица 2

Использование финансовых ресурсов в 2013/14 году

(В тыс. долл. США. Бюджетный год: 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года.)

Миротворческий компонент	Ассигнования	Расходы	Разница	
			Сумма	В процентах
МООНРЗС	58 404,0	55 819,1	2 584,9	4,4
МИНУСМА	602 000,0	592 792,0	9 208,0	1,5
МООНСГ	576 619,0	540 175,1	36 443,9	6,3
МООНСДРК	1 453 358,0	1 432 275,1	21 082,9	1,5
ЮНАМИД	1 335 248,0	1 264 491,0	70 757,0	5,3
СООННР	60 654,5	59 343,2	1 311,3	2,2
ВСООНК	55 376,0	53 738,9	1 637,1	3,0
ВСООНЛ	492 622,0	491 899,7	722,3	0,1
ЮНИСФА	329 108,6	255 363,0	73 745,6	22,4
МООНК	44 953,0	40 159,8	4 793,2	10,7
МООНЛ	476 277,0	447 845,3	28 431,7	6,0
МООНЮС	924 426,0	919 154,5	5 271,5	0,6
ОООНКИ	584 487,0	546 829,2	37 657,8	6,4
ЮНСОА	443 801,0	436 949,4	6 851,6	1,5
Итого, миссии	7 437 334,1	7 136 835,3	300 498,8	4,0
БСООН	68 517,0	68 496,2	20,8	0,0
Вспомогательный счет	327 425,8	315 009,0	12 416,8	3,8
Итого	7 833 276,9	7 520 340,5	312 936,4	4,0
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	6 373,1	4 921,2	1 451,9	22,8
Общий объем потребностей	7 839 650,0	7 525 261,7	314 388,3	4,0

Таблица 3

Финансовые ресурсы

(В тыс. долл. США. Бюджетный год: 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года.)

Категория	Ассигнования (1)	Расходы (2)	Разница	
			Сумма (3)=(1)-(2)	В процентах (4)=(3)÷(1)
Военный и полицейский персонал				
Военные наблюдатели	100 846,4	97 755,6	3 090,8	3,1
Воинские контингенты	2 689 366,1	2 540 238,1	149 128,0	5,5

Категория	Ассигнования (1)	Расходы (2)	Разница	
			Сумма (3)=(1)-(2)	В процентах (4)=(3)÷(1)
Полицейские Организации Объединенных Наций	297 978,2	286 760,2	11 218,0	3,8
Сформированные полицейские подразделения	242 440,1	228 555,4	13 884,7	5,7
Итого	3 330 630,8	3 153 309,3	177 321,5	5,3
Гражданский персонал				
Международный персонал	1 288 809,0	1 279 733,1	9 075,9	0,7
Национальный персонал	354 767,0	402 508,7	(47 741,7)	(13,5)
Добровольцы Организации Объединенных Наций	103 987,6	101 279,0	2 708,6	2,6
Временный персонал общего назначения	56 543,7	74 840,3	(18 296,6)	(32,4)
Персонал, предоставляемый правительствами	16 180,2	10 702,7	5 477,5	33,9
Итого	1 820 287,5	1 869 063,8	(48 776,3)	(2,7)
Оперативные расходы				
Гражданские наблюдатели за процессом выборов	–	–	–	–
Консультанты	14 077,4	11 058,3	3 019,1	21,4
Официальные поездки	50 644,8	63 460,2	(12 815,4)	(25,3)
Помещения и объекты инфраструктуры	737 789,6	714 034,7	23 754,9	3,2
Наземный транспорт	203 750,7	189 517,8	14 232,9	7,0
Воздушный транспорт	958 390,8	807 235,0	151 155,8	15,8
Морской транспорт	54 145,6	50 477,7	3 667,9	6,8
Связь	165 252,5	126 886,8	38 365,7	23,2
Информационные технологии	101 305,3	135 487,1	(34 181,8)	(33,7)
Медицинское обслуживание	37 044,9	26 674,3	10 370,6	28,0
Специальное оборудование	–	–	–	–
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	325 213,2	339 380,1	(14 166,9)	(4,4)
Проекты с быстрой отдачей	16 075,0	15 086,5	988,5	6,1
Итого	2 663 689,8	2 479 298,6	184 391,2	6,9
Общеорганизационное планирование ресурсов	18 668,8	18 668,8	–	–
Валовые потребности	7 833 276,9	7 520 340,5	312 936,4	4,0
Поступления по плану налогообложения персонала	165 467,6	173 117,4	(7 649,8)	(4,6)

Категория	Ассигнования (1)	Расходы (2)	Разница	
			Сумма (3)=(1)-(2)	В процентах (4)=(3)÷(1)
Чистые потребности	7 667 809,3	7 347 223,1	320 586,2	4,2
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	6 373,1	4 921,2	1 451,9	22,8
Общий объем потребностей	7 839 650,0	7 525 261,7	314 388,3	4,0

208. Неизрасходованный остаток средств в размере 177,3 млн. долл. США по статье «Военный и полицейский персонал» в основном обусловлен следующими факторами: а) меньшей численностью развернутых в составе МИНУСМА и ОООНКИ воинских и полицейских контингентов Организации Объединенных Наций; б) ускорением темпов сокращения численности негражданского персонала и уменьшением потребностей в расходах на пайки в ЮНАМИД; с) ограниченным развертыванием персонала и имущества Совместного механизма по наблюдению и контролю за границей, приостановкой Механизмом операций по воздушному наблюдению и проверке по соображениям политической целесообразности и безопасности и сокращением потребностей в расходах на пайки в результате более низких, чем планировалось, показателей потребления в ЮНИСФА; и d) сокращением потребностей в расходах на пайки в результате уменьшения затрат на мобилизацию, перевозку и складирование и сокращением в целом в МООНСДРК расходов в счет возмещения затрат на имущество, принадлежащее контингентам, по причине признания часто его непригодным к эксплуатации. Уменьшение потребностей в расходах было частично компенсировано ростом потребностей в ресурсах для военного и полицейского персонала МООНЮС, отчасти в результате резкого увеличения численности негражданского персонала в связи с обострением ситуации и во исполнение резолюции 2132 (2013) Совета Безопасности.

209. Перерасход средств в размере 48,8 млн. долл. США по статье «Гражданский персонал» в основном обусловлен увеличением потребностей в расходах на международный и национальный персонал МООНСДРК, был вызван увеличением общих расходов по персоналу, выплатой надбавки за работу в опасных условиях международному персоналу, переведенному в восточную часть Демократической Республики Конго, повышением ставок шкалы окладов национального персонала и ростом расходов на международный персонал ЮНАМИД в связи с ускоренным набором международного персонала, увеличением потребностей в общих расходах по персоналу и более низкой, чем планировалось, долей вакантных должностей. Увеличение потребностей в расходах компенсировалось сокращением потребностей в ресурсах в МООНСГ ввиду приостановки набора гражданских сотрудников в период с января по июнь 2014 года в связи с запланированной на 2014/15 год реорганизацией гражданского компонента.

210. Неизрасходованный остаток средств в размере 184,4 млн. долл. США по статье «Оперативные расходы» в основном обусловлен сокращением потребностей в расходах на воздушный транспорт в МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, МООНЮС, ОООНКИ и МООНЛ в силу целого ряда факторов: задержки с развертыванием и неразвертыванием воздушных судов; нарушение

сроков выполнения контракта на аэродромное обслуживание и использование резервных запасов топлива; снижение расходов на аренду воздушных судов; снижение фактических расходов на топливо и обслуживание и сокращение масштабов эксплуатации в результате обострения обстановки.

211. Уменьшение потребностей было частично компенсировано увеличением, в первую очередь по таким статьям, как информационные технологии и связь, и непрямыми издержками, обусловленными внедрением в миссиях системы «Умоджа», которые не подлежали покрытию за счет выделенных ресурсов.

212. Основные факторы, повлиявшие на исполнение бюджета каждой из миссий, показаны в таблице 4.

Таблица 4

Основные факторы, повлиявшие на исполнение бюджета

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Основные факторы, повлиявшие на исполнение бюджета</i>
МООНРЗС	<p>97 процентов средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: а) наблюдение за деятельностью сторон по выполнению соглашения о прекращении огня и содействие успешному политическому решению вопроса о статусе Западной Сахары; б) поддержка мер по укреплению доверия, принятых Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; и с) сотрудничество с партнерами по деятельности, связанной с обнаружением и обезвреживанием мин.</p> <p>На использование средств в основном повлияли следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сокращение потребностей в расходах на аренду и эксплуатацию двух вертолетов в связи с уменьшением предусмотренной контрактом суммы на покрытие гарантированных затрат на авиационный парк; б) сокращение потребностей в расходах на международный персонал, главным образом в связи с уменьшением общих расходов по персоналу; с) сокращение потребностей в расходах на поездки в связи с развертыванием, ротацией и репатриацией военного и полицейского персонала, и на закупку пайков; <p>Сокращение потребностей в расходах было частично компенсировано следующими факторами:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) увеличением потребностей в расходах на приобретение кухонь, систем водоснабжения, цистерн и насосов, а также дополнительного информационно-коммуникационного оборудования для замены устаревшего; б) увеличение потребностей в расходах на национальный персонал главным образом в связи с ретроактивным повышением оклада на 1,3 процента, обесценением марокканского дирхама на 1,7 процента и увеличением общих расходов по персоналу.
МИНУСМА	<p>98,5 процента средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: а) содействие стабилизации ситуации в основных населенных пунктах с помощью усилий Миссии, направленных на достижение политического примирения и восстановление конституционного порядка и государ-</p>

ственной власти; b) выполнение плана действий Миссии по налаживанию диалога и проведению выборов; урегулирование конфликта и защита гражданского населения от непосредственной угрозы насилия; поощрение прав человека и правосудия; оказание гуманитарной помощи; восстановление функционирования судебной и пенитенциарной систем на севере страны; разоружение, демобилизация и реинтеграция вооруженных групп; укрепление потенциала малийских сил обороны и безопасности и правоохранительных органов.

На использование средств в основном повлияло снижение фактической средней численности развернутых воинских и полицейских контингентов Организации Объединенных Наций.

Сокращение общих потребностей в расходах было частично компенсировано следующими факторами:

- a) повышением фактической численности развернутого международного персонала;
- b) осуществлением программы строительных работ Миссии, в том числе приобретением сооружений из сборных конструкций и другого имущества, предметов снабжения и услуг;
- c) арендой помещений, приобретением автотранспортных средств, закупкой информационно-технического оборудования и повышением фактических расходов на воздушный транспорт.

МООНСГ

94 процента средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: a) оказание Гаити содействия в решении проблем, связанных с установлением политической стабильности; b) улучшение условий безопасности; c) усиление государственных институтов; d) укрепление оперативного, институционального и административного потенциала Гаитянской национальной полиции, а также содействие осуществлению плана по развитию Гаитянской национальной полиции на период 2012–2016 годов; и e) достижение прогресса в обеспечении создания и функционирования ключевых механизмов подотчетности в соответствии с международными стандартами в области прав человека.

На использование ресурсов в основном повлияли следующие факторы:

- a) сокращение потребностей в расходах на помещения и объекты инфраструктуры, в основном по причине закрытия лагерей;
- b) приостановка набора гражданского персонала в период с января по июнь 2014 года в связи с запланированной на 2014/15 год реорганизацией компонента гражданского персонала;
- c) сокращение потребностей в расходах на телекоммуникационное обеспечение в результате заключения соглашений о совместном несении расходов с действующими в Гаити учреждениями Организации Объединенных Наций;

- d) вывод 1249 военнослужащих в соответствии с решением о сокращении утвержденной численности военного компонента, которое было утверждено Советом Безопасности в его резолюции 2119 (2013 год).

Сокращение потребностей в расходах было частично компенсировано увеличением потребностей в ресурсах на следующие цели:

- a) информационно-коммуникационное обеспечение в связи с внедрением системы «Умоджа»;
- b) осуществление в координации с ЮНМАС экспериментального проекта по управлению запасами вооружений и боеприпасов.

МООНСДРК 98,5 процента средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: a) обеспечение безопасности и защита гражданского населения; b) стабилизация обстановки в затронутых конфликтом районах; c) содействие деятельности в областях правосудия, безопасности и прав человека; и d) функционирование демократических институтов и укрепление мира.

На использование ресурсов в основном повлияли следующие факторы:

- a) сокращение потребностей в расходах на воздушный транспорт, прежде всего по следующим причинам:
- i) сокращение расходов по контракту на аэродромное обслуживание;
- ii) нарушение сроков поставок системы беспилотных летательных аппаратов;
- iii) неиспользование стратегических запасов топлива;
- iv) сокращение объемов потребления авиационного топлива в связи с уменьшением числа эксплуатируемых воздушных судов;
- b) сокращение расходов на пайки в результате уменьшения затрат на мобилизацию, транспортировку и складирование и сокращение расходов в счет возмещения затрат контингентов на принадлежащее им имущество ввиду признания части его негодным к эксплуатации;
- c) нарушение сроков выполнения ремонтных и строительных работ;

Сокращение потребностей в расходах было частично компенсировано следующими факторами:

- a) увеличением потребностей в расходах на финансирование международного (19,3 млн. долл. США) и национального персонала (25,1 млн. долл. США). Увеличение потребностей в расходах на международный персонал обусловлено повышением общих расходов по персоналу и выплатой надбавки за работу в опасных условиях сотрудникам, передислоцированным в восточную часть Демократической Республики Конго, увеличение же расходов на национальный персонал объясняется повышением ставок шкалы окладов.

ЮНАМИД 94,7 процента средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: а) осуществление Дохинского документа о мире в Дарфуре и всех последующих соглашений; б) улучшение условий безопасности в Дарфуре; в) повышение эффективности охраны правопорядка, государственного управления и защиты прав человека; и д) постепенный переход от оказания гуманитарной поддержки к скорейшему восстановлению и оказанию помощи в целях развития в Дарфуре.

На использование средств в основном повлияли следующие факторы:

- а) ускоренное сокращение численности негражданского персонала и уменьшение потребностей в расходах на пайки;
- б) реструктуризация автопарка ЮНАМИД;
- в) невыполнение работ по строительству запланированных скважин и мест мусоросброса.

Сокращение потребностей в расходах частично компенсировалось ростом затрат на гражданский персонал в связи с ускоренным набором международных сотрудников и увеличением потребностей в общих расходах по персоналу.

СООНПР 97,8 процента средств утвержденного бюджета было использовано для наблюдения за прекращением огня между Сирийской Арабской Республикой и Израилем, а также для обеспечения регулярного взаимодействия с высокопоставленными израильскими и сирийскими руководителями, с тем чтобы заручиться их непосредственной поддержкой и предотвратить любую эскалацию, способную поставить под угрозу режим прекращения огня.

На использование ресурсов в основном повлияли следующие факторы:

- а) повышение фактического показателя доли вакантных должностей по воинским контингентам до 5,7 процента по сравнению с предусмотренным в бюджете показателем в 5 процентов;
- б) нарушение сроков ротации воинских контингентов;
- в) оптимизация ассигнований на закупку пайков;
- г) нарушение сроков набора временных международных сотрудников.

Сокращение потребностей в расходах было частично компенсировано:

- а) решением руководства изменить маршрут доставки грузов из порта Латакии в порты Бейрута и Хайфы в связи со сложившейся небезопасной ситуацией;
- б) острой необходимостью доставки автомобильным транспортом топлива из Дамаска и Ливана в лагерь Фауар и другие недоступные для поставщиков по причине небезопасной ситуации пункты;
- в) приобретением бронированных автомобилей для перевозки персонала в опасных зонах.

ВСООНК	<p>97 процентов средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: а) поддержание стабильности в буферной зоне; и б) содействие продолжающемуся процессу политических переговоров в отношении урегулирования на Кипре.</p>
	<p>На использование средств в основном повлияли следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сокращение объемов потребления энергоресурсов, главным образом в результате принятия мер по повышению эффективности; б) заключение новых контрактов на обслуживание, что привело к сокращению расходов на ремонтно-эксплуатационные услуги; в) сокращение расходов на ротацию воинских и полицейских контингентов.
	<p>Уменьшение потребностей в расходах частично компенсировалось ростом финансирования должностей национальных сотрудников в результате снижения курса доллара США по отношению к евро и в связи с более высокой фактической долей вакантных должностей в 3,6 процента по сравнению с предусмотренными в бюджете 5 процентами.</p>
ВСООНЛ	<p>100 процентов средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: а) дальнейшее осуществление контроля за режимом прекращения боевых действий; б) оказание Ливанским вооруженным силам помощи в пресечении в районе их ответственности несанкционированного присутствия вооруженного персонала, техники и вооружений; и в) проведение операций в координации с Ливанскими вооруженными силами.</p>
	<p>На использование средств в основном повлияло снижение потребностей в расходах на воинские контингенты в связи с более низкой, чем планировалось, численностью развернутых военнослужащих.</p>
	<p>Сокращение потребностей в ресурсах частично компенсировалось ростом потребностей в финансировании должностей гражданского персонала в связи с более высоким фактическим уровнем должностей национального персонала и в связи с компенсационными выплатами сотрудникам за расторжение контрактов из-за упразднения должностей в соответствии с рекомендациями по итогам обзора потребностей в гражданском персонале.</p>
ЮНИСФА	<p>77,6 процента средств утвержденного бюджета было использовано на цели содействия осуществлению соглашения, заключенного 20 июня 2011 года между правительством Республики Судан и Народно-освободительным движением Судана и предусматривающего возвращение перемещенных лиц, защиту гражданского населения, содействие налаживанию мирной жизни в районе Абьей и предоставление поддержки Совместному механизму по наблюдению и контролю за границей в создании безопасной и демилитаризованной пограничной зоны.</p>
	<p>На использование средств в основном повлияли следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) реструктуризация авиапарка в целях более эффективного учета потребностей Миссии;

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Основные факторы, повлиявшие на исполнение бюджета</i>
	<ul style="list-style-type: none"> b) нарушение сроков осуществления программы строительства; c) ограниченное развертывание персонала и имущества Совместного механизма по наблюдению и контролю за границей, а также временное свертывание деятельности Механизма по воздушному наблюдению и проверке; d) сокращение потребностей в расходах на пайки в результате более низких, чем планировалось, показателей потребления и использование прошлогодних запасов. <p>Сокращение потребностей было частично компенсировано следующими факторами:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) более высокий, чем было предусмотрено в бюджете, фактической долей заполненных должностей международных и национальных сотрудников категории общего обслуживания; b) увеличением расходов на замену информационно-коммуникационного оборудования, включая портативные компьютеры и географические информационные системы, и на содержание складских помещений.
МООНК	<p>89,3 процента средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: a) содействие укреплению региональной стабильности в западной части Балкан и обеспечение условий для налаживания мирной и нормальной жизни всеми жителями Косово; b) содействие решению вопросов, связанных с примирением косовских общин; c) поощрение диалога между Белградом и Приштиной; и d) содействие укреплению правопорядка.</p> <p>На порядок использования ресурсов в основном повлияли следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) более высокий, чем планировалось, средний показатель доли вакантных должностей международных сотрудников; b) отказ от проведения ряда проектов по переоборудованию и ремонту.
МООНЛ	<p>94 процента средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: a) обеспечение условий стабильности и безопасности в Либерии; и b) оказание правительству Либерии дальнейшей поддержки в организации реформы структур безопасности и в соответствующем планировании дальнейшего развития органов национальной безопасности</p> <p>На порядок использования средств в основном повлияли следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) уменьшение в течение 12-месячного периода фактической средней численности личного состава сформированных полицейских подразделений по сравнению с запланированным в бюджете соответствующим показателем в результате того, что не было развернуто одно сформированное полицейское подразделение; b) более высокий, чем было предусмотрено в бюджете, средний показатель доли вакантных должностей среди международных сотрудников;

- с) более низкий, чем планировалось, показатель количества летных часов для самолетов и вертолетов и соответствующее сокращение потребностей в расходах на авиационное топливо и сборы за посадку в результате оптимизации графика планирования и выполнения полетов и сокращения потребностей в расходах на материально-техническое обеспечение и военные цели;
- д) более низкий, чем был предусмотрен в бюджете, показатель развертывания личного состава сформированных полицейских подразделений и международного персонала, а также нарушение сроков закупок, что также привело к сокращению в отчетный период потребностей в расходах на помещения и объекты инфраструктуры, наземный транспорт, связь и информационно-коммуникационное обеспечение.

МООНЮС

99,4 процента средств утвержденного бюджета было использовано на следующие цели: а) укрепление мира и распространение государственной власти; б) смягчение последствий конфликта и защита гражданских лиц; с) укрепление потенциала; и д) защита прав человека.

На использование средств в основном повлияли следующие факторы:

Увеличение потребностей в расходах на военный и полицейский персонал в связи с возникновением кризисной ситуации и в соответствии с резолюцией 2132 (2013) Совета Безопасности.

Увеличение потребностей в расходах было частично компенсировано следующими факторами:

- а) сокращением потребностей в расходах на гражданский персонал, главным образом, в результате увеличения фактической доли вакантных должностей до 15,3 процента по сравнению с бюджетным показателем в 10 процентов;
- б) сокращением потребностей в оперативных расходах, главным образом в результате снижения потребностей в аренде и эксплуатации самолетов и вертолетов, сокращения расходов на топливо по статье «Наземный транспорт», и неосвоением средств, выделенных на финансирование коммерческого проекта речного судоходства по статье «Морской транспорт».

ООНКИ

93,6 процента средств утвержденного бюджета было использовано на цели восстановления мира, безопасности и долгосрочной стабильности в Кот-д'Ивуаре.

На использование средств в основном повлияли следующие факторы:

- а) сокращение расходов на оперативную деятельность, обусловленное главным образом уменьшением потребностей в ассигнованиях на разоружение, демобилизацию и реинтеграцию в связи с более медленными, чем планировалось, темпами осуществления деятельности, нарушением сроков внедрения системы беспилотных летательных аппаратов и снижением цен на авиационное топливо;

Миротворческий компонент	Основные факторы, повлиявшие на исполнение бюджета
ЮНСОА	<p>b) сокращение расходов на военный и полицейский персонал, обусловленное главным образом более значительной, чем планировалось, задержкой с развертыванием воинских контингентов, полиции Организации Объединенных Наций и сформированных полицейских подразделений, а также сокращением расходов на поездки в связи с развертыванием, ротацией и репатриацией вышеуказанных категорий персонала.</p> <p>Сокращение потребностей в ресурсах на проведение оперативной деятельности было частично компенсировано увеличением потребностей в расходах на услуги по обеспечению безопасности и увеличением объемов потребления топлива для генераторов.</p> <p>Сокращение потребностей в ресурсах на гражданский персонал было частично компенсировано увеличением расходов на национальный персонал в связи с более высоким, чем было предусмотрено в бюджете, фактическим средним показателем класса и ступени должностей.</p> <p>98,5 процента средств утвержденного бюджета было использовано для целей материально-технической поддержки АМИСОМ.</p> <p>На использование средств в основном повлияли следующие факторы:</p> <p>a) использование услуг Объединенного центра управления транспортом и перевозками вместо организации коммерческих чартерных рейсов для региональных перевозок;</p> <p>b) увеличение сроков командировок военнослужащих АМИСОМ, что привело к сокращению потребностей в поездках в связи с ротацией воинских контингентов.</p> <p>Сокращение потребностей в расходах было частично компенсировано следующими факторами:</p> <p>a) заполнением вакантных должностей международных сотрудников более быстрыми, чем планировалось, темпами, а также фактическим набором национальных сотрудников категории общего обслуживания на должности более высокого разряда, чем предусматривалось в бюджете;</p> <p>b) увеличением числа мероприятий в районе действия Миссии в связи с внесением в мандат изменений, предусмотренных в резолюции 2124 (2013) Совета Безопасности.</p>
БСООН	<p>100 процентов средств утвержденного бюджета было использовано для повышения эффективности и результативности административной, материально-технической и информационно-коммуникационной поддержки, предоставляемой миротворческим миссиям, другим полевым операциям и Глобальному центру обслуживания.</p> <p>На использование средств в основном повлияло снижение курса доллара США по отношению к евро и уменьшение доли вакантных должностей международных и национальных сотрудников.</p>

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Основные факторы, повлиявшие на исполнение бюджета</i>
Вспомогательный счет	<p>96,2 процента средств утвержденного бюджета было использовано для финансирования и поддержки миротворческих операций.</p> <p>На использование средств в основном повлияли следующие факторы:</p> <p>а) более высокая, чем предусматривалось в бюджете, фактическая доля вакантных должностей в сочетании с более низким, чем предусматривалось в бюджете, фактическим показателем общих расходов по персоналу;</p> <p>б) сокращение числа привлекаемых консультантов в связи с переходом на МСУГС.</p> <p>Сокращение потребностей было частично компенсировано увеличением расходов в сфере информационно-коммуникационных технологий.</p>

213. Информация о запланированных и фактических показателях доли вакантных должностей по каждой операции за отчетный период приводится в таблице 5.

Таблица 5
Планируемая и фактическая доля вакантных должностей в период 2013/14 года

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Категория персонала</i>	<i>Количество должностей</i>		<i>Доля вакантных должностей (в процентах)</i>	
		<i>Утвержденная численность</i>	<i>Фактическая численность</i>	<i>Запланированный показатель</i>	<i>Фактический показатель</i>
МООНРЗС	Международный персонал	99	96	3,0	3,0
	Национальный персонал	176	165	4,0	6,3
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	16	14	6,0	12,5
	Временный национальный персонал	1	1	0,0	0,0
МИНУСМА	Международный персонал	672	316	58,5	53,0
	Национальный персонал	781	181	64,9	76,8
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	145	41	66,2	71,7
МООНСГ	Международный персонал	437	371	5,0	15,1
	Национальный персонал	1 301	1 242	3,0	4,5
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	195	169	3,0	13,3
	Временный международный персонал	1	1	0,0	0,0
	Временный национальный персонал	3	2	0,0	33,3
МООНСДРК	Международный персонал	1 077	953	13,0	11,5
	Национальный персонал	2 955	2 764	5,0	6,5
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	636	528	7,0	17,0

Миротворческий компонент	Категория персонала	Количество должностей		Доля вакантных должностей (в процентах)	
		Утвержденная численность	Фактическая численность	Запланированный показатель	Фактический показатель
ЮНАМИД	Временный международный персонал	44	33	13,0	25,0
	Временный национальный персонал	213	195	14,0	8,5
	Международный персонал	1 220	1 062	16,0	13,0
	Национальный персонал	3 015	2 948	14,3	2,2
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	520	398	27,0	23,5
СООННР	Временный международный персонал	21	10	17,0	52,4
	Временный национальный персонал	4	4	17,0	0,0
	Международный персонал	46	41	10,0	10,9
ВСООНК	Национальный персонал	110	103	6,0	6,4
	Временный международный персонал	12	6	10,0	50,0
ВСООНЛ	Международный персонал	38	37	2,6	2,6
	Национальный персонал	112	109	3,6	2,7
ЮНИСФА	Международный персонал	352	305	5,0	13,4
	Национальный персонал	694	631	8,1	9,1
МООНК	Международный персонал	149	108	21,2	27,5
	Национальный персонал	108	65	33,7	39,8
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	37	17	50,0	54,1
	Временный международный персонал	16	3	81,3	81,3
МООНЛ	Международный персонал	132	114	5,0	13,6
	Национальный персонал	214	209	1,4	2,3
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	28	25	8,0	10,7
МООНЮС	Международный персонал	486	424	9,5	12,8
	Национальный персонал	954	871	6,0	8,7
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	237	212	7,0	10,5
	Международный персонал	980	831	9,8	15,2
ОООНКИ	Национальный персонал	1 732	1 332	21,9	23,1
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	570	420	31,6	26,3
	Временный международный персонал	38	26	20,0	31,6
	Временный национальный персонал	18	13	40,0	27,8
	Международный персонал	445	390	10,0	12,4
	Национальный персонал	812	752	5,0	7,4
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	189	152	1,0	19,6
	Временный международный персонал	3	4	0,0	(33,3)
	Временный национальный персонал	13	11	0,0	15,4

Миротворческий компонент	Категория персонала	Количество должностей		Доля вакантных должностей (в процентах)	
		Утвержденная численность	Фактическая численность	Запланированный показатель	Фактический показатель
ЮНСОА	Международный персонал	240	215	15,0	10,4
	Национальный персонал	160	137	15,0	14,4
	Временный международный персонал	1	1	15,0	0,0
БСООН	Международный персонал	130	114	17,0	12,3
	Национальный персонал	284	270	6,0	4,9
	Временный национальный персонал	6	4	25,0	33,3
Вспомогательный счет	Международный персонал	1 267	1 133	8,4	10,5
	Национальный персонал	25	24	5,0	4,7
	Временный международный персонал ^a	137	120	5,8	12,8
Итого^a	Международный персонал	7 770	6 510	15,0	16,2
	Национальный персонал	13 433	11 803	13,1	12,1
	Добровольцы Организации Объединенных Наций	2 573	1 976	19,7	23,2
	Временный международный персонал	273	204	14,4	25,3
	Временный национальный персонал	258	230	15,2	10,9
Итого		24 307	20 723		

^a Без учета шести должностей временного персонала общего назначения, утвержденных для МИНУСМА только на шестимесячный период в 2013/14 году.

В. Инициативы в области управления

214. Информация об инициативах в области управления в течение финансового периода 2013/14 года представлена в таблицах 6 и 7.

Таблица 6

Ход осуществления инициатив в области управления, запланированных на 2013/14 год

Миротворческий компонент	Инициатива и результаты, которые должны быть достигнуты в 2013/14 году (см. A/66/679)	Ход осуществления
МООНСДРК	Экологическая инициатива	
	Более широкое использование оборудования, работающего на солнечных батареях, в Камине, Букаву, Увире, Кассесе и Буние	Данная инициатива осуществлена в Камине, Букаву, Увире, Кассесе и Буние. Отделение в Кассесе было закрыто, и оборудование было демонтировано и перемещено в Дунгу

Миротворческий компонент	Инициатива и результаты, которые должны быть достигнуты в 2013/14 году (см. A/66/679)	Ход осуществления
	Использование топлива	
	Синхронизация работы генераторов	Осуществлено. Синхронизация работы генераторов была осуществлена в лагерях в Киншасе и в Буние
ЮНАМИД	Экологическая инициатива	
	Активное осуществление экологических инициатив путем сокращения потребления ископаемого топлива и посадки 1 млн. саженцев	Осуществлено частично. В общей сложности посажено 202 672 саженца. В течение периода 2013/14 года планируется достичь цели по посадке 1 млн. саженцев
	Стратегия технического обслуживания	
	Осуществление стратегии планового технического обслуживания автотранспортных средств, водоочистительного оборудования и септиков	Осуществлено
СООННР	Рациональное использование топлива	
	Сокращение объемов расходуемого топлива для генераторов за счет проведения программы улучшения теплоизоляции всех объектов и перехода к использованию возобновляемых источников энергии	Осуществлено
	Стратегия в области эксплуатации	
	Сокращение расходов на техническое обслуживание автотранспортных средств благодаря изменению в соответствии с рекомендациями производителя графика замены масла: перехода от нынешних 5000 км к 10 000 км пробега автомобиля	Осуществлено
ВСООНК	Рациональное использование электроэнергии и воды	
	Распространение экспериментального проекта по экономии электроэнергии и воды на 6 дополнительных пунктов	Осуществлено

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Инициатива и результаты, которые должны быть достигнуты в 2013/14 году (см. A/66/679)</i>	<i>Ход осуществления</i>
МООНК	Экологическая инициатива Инициативы по сокращению воздействия, оказываемого на природу в результате деятельности Миссии, благодаря строительству очистных сооружений Рациональное использование электроэнергии Замена в трех местах 40 ртутных ламп на системы освещения, работающие на солнечных батареях	Осуществлено Осуществлено частично. Было установлено 20 ламп, работающих на солнечных батареях
ЮНСОА	Экологическая инициатива Разработка программы утилизации отходов, которая предусматривает сортировку мусора, его сбор, переработку и сжигание, работу по созданию полигонов для хранения золы, а также очистку жидких отходов на водоочистных сооружениях, компостирование поддающихся биологическому разложению отходов и вторичную переработку и утилизацию опасных и медицинских отходов	Осуществлено: построено 2 объекта по переработке отходов в Могадишо

Таблица 7

Дополнительные инициативы в области управления в 2013/14 году

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Дополнительные инициативы в области управления</i>
ЮНАМИД	Установка 126 водонагревателей и 4 насосов для артезианских скважин, работающих на солнечной энергии; солнечная энергия использовалась для запитывания наземного терминала узкополосной связи и ретрансляционных станций микро- и радиоволн
СООННР	Внедрение новых глобальных систем работы с поставщиками продовольствия и воды; прекращение закупок у 8 местных подрядчиков, что позволило упорядочить процесс организации продовольственного снабжения Демонтаж спутниковых наземных станций для устранения потребности в ресурсах для покрытия расходов, связанных со спутниковыми ретрансляторами
МООНК	Приобретение через систему подрядчиков Организации Объединенных Наций более дешевых запасных частей для технического обслуживания автотранспортных средств

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Дополнительные инициативы в области управления</i>
	Совершенствование системы информационных технологий и более широкое использование виртуальных технологий
МООНЮС	Реорганизация парка авиационных средств с задействованием одного летательного аппарата с коротким взлетом и посадкой для перевозки пассажиров и грузов
Вспомогательный счет	Более широкое использование электронных учебных материалов и, как следствие уменьшение потребности в типографских услугах и сокращение расходов на них

V. Испрашиваемые ресурсы на период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года

215. Общий объем потребностей в ресурсах, испрашиваемых на финансовый период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года для финансирования операций по поддержанию мира, в том числе для финансирования БСООН и вспомогательного счета, в настоящее время оценивается в 8491,8 млн. долл. США без учета добровольных взносов натурой.

216. Информация об испрашиваемых на 2015/16 финансовый год ресурсах приводится в таблице 8 в разбивке по миротворческим компонентам и в таблице 9 в разбивке по категориям расходов.

Таблица 8

Испрашиваемые ресурсы на 2015/16 финансовый год (В тыс. долл. США. Бюджетный год: 1 июля — 30 июня.)

<i>Миротворческий компонент</i>	<i>Ассигнования (2014/15 год)</i>	<i>Предлагаемый бюджет (2015/16 год)</i>	<i>Разница</i>	
			<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
МООНРЗС	53 918,4	53 257,2	(661,2)	(1,2)
МИНУСКА	628 724,4	843 608,3	214 883,9	34,2
МИНУСМА	830 701,7	963 074,4	105 372,7	12,7
МООНСГ	500 080,5	389 555,9	(110 524,6)	(22,1)
МООНСДРК	1 397 036,0	1 369 790,3	(27 245,7)	(2,0)
ЮНАМИД	1 153 611,3	1 135 518,1	(18 093,2)	(1,6)
СООННР	64 110,9	52 301,7	(11 809,2)	(18,4)
ВСООНК	58 004,5	54 374,7	(3 629,8)	(6,3)
ВСООНЛ	509 554,4	517 553,2	7 998,8	1,6
ЮНИСФА	318 925,2	279 920,4	(39 004,8)	(12,2)
МООНК	42 971,6	41 442,4	(1 529,2)	(3,6)
МООНЛ	427 267,0	355 208,8	(72 058,2)	(16,9)
МООНЮС	1 097 315,1	1 109 770,8	12 455,7	1,1
ОООНКИ	493 570,3	418 241,8	(75 328,5)	(15,3)

Миротворческий компонент	Ассигнования (2014/15 год)	Предлагаемый бюджет (2015/16 год)	Разница	
			Сумма	В процентах
ЮНСОА	489 968,1	525 382,6	35 414,5	7,2
Итого, миссии	8 065 759,4	8 082 000,6	16 241,2	0,2
БСООН	70 338,6	71 696,0	1 357,4	1,9
Вспомогательный счет ^a	326 047,3	338 073,4	12 026,1	3,7
Итого, ресурсы	8 462 145,3	8 491 770,0	29 624,7	0,4
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	4 632,1	4 632,1	–	–
Общий объем ресурсов	8 466 777,4	8 496 402,1	29 624,7	0,4

^a Включая испрашиваемые ассигнования для покрытия расходов, связанных с общеорганизационным планированием ресурсов, в объеме 20 054 700 долл. США на 2014/15 финансовый год и 31 306 700 долл. США на 2015/16 финансовый год.

Таблица 9

Испрашиваемые ресурсы на 2015/16 финансовый год в разбивке по категориям расходов

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

Категория	Ассигнования ^a (2014/15 год)	Смета расходов ^a (2015/16 год)	Разница	
			Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3) = (2)–(1)	(4) = (3) ÷ (1)
Военный и полицейский персонал				
Военные наблюдатели	103 668,3	86 078,4	(17 589,9)	(17,0)
Воинские контингенты	3 026 236,0	2 936 121,5	(90 114,5)	(3,0)
Полицейские Организации Объединенных Наций	247 393,3	243 787,8	(3 605,5)	(1,5)
Сформированные полицейские подразделения	295 811,1	299 945,3	4 134,2	1,4
Итого	3 673 108,7	3 565 933,0	(107 175,7)	(2,9)
Гражданский персонал				
Международный персонал	1 379 909,9	1 437 590,6	57 680,7	4,2
Национальный персонал	374 667,9	408 020,4	33 352,5	8,9
Добровольцы Организации Объединенных Наций	95 586,0	89 027,3	(6 558,7)	(6,9)
Временный персонал общего назначения	49 904,2	56 114,5	6 210,3	12,4
Персонал, предоставляемый правительствами	15 592,5	12 897,8	(2 694,7)	(17,3)
Итого	1 915 660,5	2 003 650,6	87 990,1	4,6
Оперативные расходы				
Гражданские наблюдатели за процессом выборов	–	–	–	–
Консультанты	13 317,9	14 350,3	1 032,4	7,8
Официальные поездки	54 920,5	59 152,1	4 231,6	7,7
Помещения и объекты инфраструктуры	890 074,2	863 502,9	(26 571,3)	(3,0)

Категория	Ассигнования ^a	Смета	Разница	
	(2014/15 год)	расходов ^a (2015/16 год)	Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3) = (2) - (1)	(4) = (3) ÷ (1)
Наземный транспорт	207 899,0	217 224,0	9 325,0	4,5
Воздушный транспорт	849 128,3	856 930,7	7 802,4	0,9
Морской транспорт	42 391,1	42 142,3	(248,8)	(0,6)
Связь	187 685,6	174 740,1	(12 945,5)	(6,9)
Информационные технологии	150 579,4	152 488,8	1 909,4	1,3
Медицинское обслуживание	36 821,3	47 521,6	10 700,3	29,1
Специальное оборудование	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	396 263,6	439 591,4	43 327,8	10,9
Проекты с быстрой отдачей	23 419,0	22 414,0	(1 005,0)	(4,3)
Итого	2 852 499,9	2 890 058,2	37 558,3	1,3
Проект создания системы общеорганизационного планирования ресурсов	20 054,7	31 306,7	11 252,0	56,1
Информационная безопасность и безопасность систем	821,5	821,5	—	—
Итого	8 462 145,3	8 491 770,0	29 624,7	0,4
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	4 632,1	4 632,1	—	—
Общий объем потребностей в ресурсах	8 466 777,4	8 496 402,1	29 624,7	0,4

^a С учетом перераспределения ресурсов на финансирование персонала, предоставляемого правительствами, из категории «Оперативные расходы» в категорию «Гражданский персонал» и перераспределения ресурсов на самообеспечение военнослужащих и полицейских из категории «Оперативные расходы» в категорию «Военный и полицейский персонал».

217. Сокращение потребностей в средствах для покрытия расходов на военный и полицейский персонал на 107,2 млн. долл. США объясняется главным образом сокращением численности личного состава воинских контингентов в составе МООНСГ в соответствии с резолюцией 2180 (2014) Совета Безопасности; уменьшением потребностей в средствах на военный и полицейский персонал МООНСДРК, обусловленным сокращением расходов на компенсации за принадлежащее контингентам имущество и расходов на поездки в связи с заменой; сокращением численности личного состава военных контингентов и сотрудников полиции Организации Объединенных Наций в составе ОООНКИ; сокращением численности личного состава воинских контингентов СООННР с 1284 до 950 человек; сокращением численности личного состава воинских контингентов МООНЛ с 4765 до 4678 человек и запланированным сокращением численности личного состава воинских контингентов и военных наблюдателей в составе ЮНИСФА. Уменьшение потребностей в ресурсах частично компенсируется значительно более высокой численностью негражданского персонала в составе МИНУСКА в связи с завершением первого полного года ее функционирования.

218. Увеличение потребностей в средствах на 88,0 млн. долл. США на гражданский персонал объясняется главным образом большей численностью гражданского персонала в составе МИНУСКА — прогнозируемое увеличение составляет 177 человек на штатных и временных должностях — и планируемым полным развертыванием гражданского компонента МИНУСМА. Увеличение потребностей в ресурсах частично компенсируется сокращением потребностей в ресурсах для МООНЮС вследствие сокращения количества утвержденных штатных должностей гражданского персонала, а также предлагаемого в рамках плана реорганизации МООНСГ упразднения и преобразования 268 штатных должностей и 38 временных должностей в составе Миссии.

219. Увеличение потребностей в средствах для покрытия операционных расходов на 37,6 млн. долл. США объясняется главным образом: а) повышением потребностей в средствах для покрытия расходов, связанных с работой МИНУСМА по обнаружению мин и разминированию в связи с увеличением для всех контингентов МИНУСМА объема учебной подготовки в целях повышения информированности о самодельных взрывных устройствах, а также в связи с увеличением потребностей в средствах на осуществление проектов по строительству; б) увеличением потребностей в средствах для покрытия операционных расходов МИНУСКА в связи с завершением первого полного года ее функционирования; с) увеличением потребностей в средствах для покрытия операционных расходов ЮНСОА вследствие увеличения числа мест оказания поддержки АМИСОМ и предлагаемого задействования двух дополнительных воздушных средств для совместного использования ЮНСОА, МООНСОМ и МИНУСКА и одного грузового самолета для совместного использования ЮНСОА и МИНУСКА для удовлетворения нужд, связанных с управлением перевозками; и d) дополнительными потребностями МООНСДРК в ресурсах для покрытия расходов на другие предметы снабжения и услуги главным образом вследствие реклассификации расходов на фрахтование (которые в предыдущие годы проводились по различным иным категориям расходов). Увеличение потребностей в средствах частично компенсируется за счет: а) уменьшения потребностей в средствах для покрытия расходов, связанных с объектами и инфраструктурой для ЮНИСФА, ввиду ожидаемого в 2014/15 году завершения большей части строительных работ; б) уменьшения потребностей в средствах для покрытия расходов на транспорт для ЮНАМИД, МООНСГ и ОООНКИ за счет реструктуризации их воздушного флота; и с) уменьшения потребностей в средствах на проведение работ по разоружению, демобилизации и реинтеграцию в рамках ОООНКИ.

А. Дополнительные включенные в бюджеты миротворческих миссий расходы на информационно-коммуникационные технологии в части, касающейся использования на местах программных приложений Управления информационно-коммуникационных технологий

220. Для обеспечения внедрения и обслуживания используемых на местах программных приложений Управления информационно-коммуникационных технологий в предлагаемые бюджеты миротворческих миссий включена сумма в размере 3 426 600 долл. США. Эти средства предназначены для покрытия расходов на четыре программных приложения: систему организации взаимоот-

ношений с клиентами в рамках проекта по управлению информацией о предоставляемых войсках; систему автоматического отпуска и учета топлива; систему организации продовольственного снабжения; и систему общеорганизационного управления личными данными. Эти средства, которые ранее выделялись по линии вспомогательного счета, будут предназначены для покрытия единовременных расходов, связанных с приобретением программного обеспечения, лицензий на программное обеспечение и платой за пользование им, и расходов, связанных с оплатой услуг по контрактам на текущую поддержку и дальнейшую разработку программных приложений для обеспечения нужд миротворческой деятельности, что отражено в таблицах 10 и 11 и описано в пунктах ниже.

Таблица 10

Дополнительные сметные потребности в связанных с информационно-коммуникационными технологиями ресурсах на 2015/16 финансовый год в разбивке по проектам и категориям расходов

(В долл. США)

I. Организация взаимоотношений с клиентами в рамках проекта по управлению информацией о предоставляемых войсках	
Лицензии на программное обеспечение и плата за пользование им	8 100
Услуги по контрактам — текущая поддержка	558 300
Услуги по контрактам — разработка программных приложений	378 400
Итого, I	944 800
II. Система автоматического отпуска и учета топлива	
Программное обеспечение	23 800
Лицензии на программное обеспечение и плата за пользование им	3 600
Услуги по контрактам — текущая поддержка	238 600
Услуги по контрактам — разработка программных приложений	475 200
Итого, II	741 200
III. Система организации продовольственного снабжения	
Услуги по контрактам — текущая поддержка	186 000
Услуги по контрактам — разработка программных приложений	744 000
Итого, III	930 000
IV. Система общеорганизационного управления личными данными	
Лицензии на программное обеспечение и плата за пользование им	4 100
Услуги по контрактам — текущая поддержка	298 300
Услуги по контрактам — разработка программных приложений	158 400
Итого, IV	460 800
Программное обеспечение	23 800
Лицензии на программное обеспечение и плата за пользование им	15 800
Услуги по контрактам — текущая поддержка	1 281 200

Услуги по контрактам — разработка программных приложений	1 756 000
Итого по указанным категориям расходов	3 076 800
Расходы на аренду	349 800
Всего (I+II+III+IV)	3 426 600

Таблица 11
Дополнительные сметные потребности в связанных с информационно-коммуникационными технологиями ресурсах на 2015/16 финансовый год в разбивке по миротворческим операциям

(В долл. США)

<i>Миротворческая операция</i>	<i>Расходы на 2015/16 год</i>
МООНРЗС	23 986
МИНУСКА	202 169
МИНУСМА	472 872
МООНСГ	202 169
МООНСДРК	472 872
ЮНАМИД	472 872
СООННР	23 986
ВСООНК	23 986
ВСООНЛ	202 169
ЮНИСФА	202 169
МООНК	23 986
МООНЛ	202 169
МООНЮС	472 871
ОООНКИ	202 169
ЮНСОА	202 169
БСООН	23 986
Всего	3 426 600

221. Объем ресурсов для покрытия расходов на персонал, работающий по контрактам и специализирующийся на информационных технологиях, включая 8 процентов от объема ресурсов на покрытие кадровых административных издержек, а также на сопряженные расходы на аренду, исчисляется на основании меморандумов о взаимопонимании или контрактных соглашений, заключенных с Международным вычислительным центром и Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов или с другими утвержденными поставщиками услуг по оказанию текущей поддержки и осуществлению проектов в области разработки.

Организация взаимоотношений с клиентами в рамках проекта по управлению информацией о предоставляемых войсках (прикладная программа по учету принадлежащего контингентам имущества)

222. Ассигнования в объеме 944 800 долл. США испрашиваются для покрытия расходов на дальнейшее внедрение прикладной программы по учету принадлежащего контингентам имущества в рамках операций по поддержанию мира.

223. Первая версия программы была выпущена в 2010/11 году и использовалась в четырех операциях по поддержанию мира в 2011/12 и в 2012/13 годах и еще в двух операциях по поддержанию мира в 2013/14 году. В 2014/15 году текущая версия программы будет внедряться в двух дополнительных миротворческих операциях, и таким образом она будет внедрена во всех миротворческих операциях, кроме МИНУСКА, в которой внедрение программы запланировано на 2015/16 год.

224. Система организации взаимоотношений с клиентами в рамках проекта по управлению информацией о предоставляемых войсках позволила автоматизировать импорт данных о меморандумах о взаимопонимании и процессы инспекции принадлежащего контингентам имущества в операциях по поддержанию мира.

225. Как отмечается в докладе Генерального секретаря о бюджете вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года (A/68/742, подпункт 522(с)), Управление информационно-коммуникационных технологий занимается разработкой мобильной версии программного решения, что позволит использовать новейшие доступные технологические достижения и еще более усовершенствовать процессы инспектирования и выставления счетов-фактур. На 2015/16 финансовый год запланировано начало экспериментального периода использования мобильной версии программы.

Электронная система автоматического отпуска и учета топлива

226. Ассигнования в объеме 741 200 долл. США испрашиваются на дальнейшее внедрение системы автоматического отпуска и учета топлива, предназначенной для обеспечения полной прозрачности цепочки поставок топлива, отслеживания его потребления и установления фактов хищения. В 2011/12 году завершился этап экспериментального апробирования, и в 2012/13 году система была внедрена в одной операции по поддержанию мира, а в 2013/14 году — в трех операциях по поддержанию мира. Принимая во внимание сложности, связанные с работой на местах, Управление информационно-коммуникационных технологий предполагает, что система будет внедрена в двух операциях по поддержанию мира в 2014/15 году и еще в двух — в 2015/16 году.

Электронная система организации продовольственного снабжения

227. Ассигнования в объеме 930 000 долл. США испрашиваются для покрытия расходов на дальнейшую разработку этой прикладной программы. Проект создания электронной системы организации продовольственного снабжения призван обеспечить полную прозрачность цепочки снабжения продовольствием, контроль за потреблением и недопущение потерь и хищений продовольствия. После двух неудачных попыток приобрести коммерческую систему организа-

ции продовольственного снабжения Управление информационно-коммуникационных технологий занимается разработкой внутреннего программного решения. В течение 2012/13 финансового года Департамент полевой поддержки провел полный пересмотр потребностей на местах, и такие потребности были окончательно определены. В течение того же периода был представлен опытный образец, а затем — в течение 2013/14 года — велась разработка программы. На 2014/15 год запланировано экспериментальное апробирование электронной системы организации продовольственного снабжения. Обеспечить учет накопленного опыта и осуществление важных преобразований планируется за счет реализации в 2015/16 году экспериментального проекта в одной из миротворческих миссий, после чего аналогичные проекты будут осуществлены в остальных операциях по поддержанию мира.

Система общеорганизационного управления личными данными

228. Ассигнования в объеме 460 800 долл. США испрашиваются для дальнейшего осуществления проекта по созданию системы общеорганизационного управления личными данными, которая позволила бы оптимизировать рабочие процессы управления личными данными и управлять единой базой данных о пользователях. Эта система способствует обеспечению безопасности процессов управления личными данными и предоставлению более точной информации о местонахождении миротворческого персонала на местах.

229. К июню 2015 года система будет внедрена во всех операциях по поддержанию мира, за исключением МИНУСКА, в которой ее внедрение планируется на 2015/16 год, когда будет стабилизирована информационно-технологическая структура Миссии. Внедрение этой системы является необходимым условием для перехода к внедрению системы учета принадлежащего контингентам имущества.

В. Дополнительные включенные в бюджеты миротворческих миссий расходы на информационно-коммуникационные технологии в связи с внедрением системы «Умоджа»

230. Информация об испрашиваемых ресурсах, связанных с дополнительными расходами на информационно-коммуникационные технологии в связи с внедрением системы «Умоджа», приводится в таблице 12 в разбивке по категориям расходов и в таблице 13 в разбивке по миротворческим компонентам.

Таблица 12
Дополнительные сметные потребности в связанных с информационно-коммуникационными технологиями ресурсах на 2015/16 финансовый год в разбивке по категориям расходов
(В тыс. долл. США. Бюджетный год: 1 июля — 30 июня.)

Категория	Ассигнования (2014/15 год)	Смета расходов (2015/16 год)	Разница	
			Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3)=(2)-(1)	(4)=(3)÷(1)
Информационные технологии				
Вспомогательное обслуживание	12 537,6	15 293,5	2 755,9	22,0
Оборудование	4 662,1	1 781,4	(2 880,7)	(61,8)
Лицензии	2 781,2	2 568,1	(213,1)	(7,7)
Запасные части	191,3	211,2	19,9	10,4
Коммуникационные технологии				
Коммерческая связь	11 102,2	6 489,2	(4 613,0)	(41,6)
Оборудование	4 802,0	642,9	(4 159,1)	(86,6)
Поездки				
Связанные с учебной подготовкой	1 000,0	1 200,0	200,0	20,0
Не связанные с учебной подготовкой	200,0	346,0	146,0	73,0
Всего	37 276,3	28 532,3	(8 744,1)	(23,5)

Таблица 13
Дополнительные сметные потребности в связанных с информационно-коммуникационными технологиями ресурсах на 2015/16 финансовый год в разбивке по миротворческим операциям
(В тыс. долл. США. Бюджетный год: 1 июля — 30 июня.)

Миротворческий компонент	Ассигнования (2014/15 год)	Смета расходов (2015/16 год)	Разница	
			Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3)=(2)-(1)	(4)=(3)÷(1)
МООНРЗС	372,8	199,7	(173,1)	(46,4)
МИНУСКА	—	1 683,4	1 683,4	100
МИНУСМА	2 423,0	3 937,5	1 514,5	62,5
МООНСГ	2 423,0	1 683,4	(739,6)	(30,5)
МООНСДРК	6 150,6	3 937,5	(2 213,1)	(36,0)
ЮНАМИД	6 150,6	3 937,5	(2 213,1)	(36,0)
ЮНДОФ	372,8	199,7	(173,1)	(46,4)
ВСООНК	372,8	199,7	(173,1)	(46,4)
ВСООНЛ	2 423,0	1 683,4	(739,6)	(30,5)
ЮНИСФА	2 423,0	1 683,4	(739,6)	(30,5)
МООНК	372,8	199,7	(173,1)	(46,4)
МООНЛ	2 423,0	1 683,4	(739,6)	(30,5)

	Ассигнования (2014/15 год)	Смета расходов (2015/16 год)	Разница	
			Сумма	В процентах
<i>Миротворческий компонент</i>	(1)	(2)	(3)=(2)-(1)	(4)=(3)÷(1)
МООНЮС	6 150,6	3 937,5	(2 213,1)	(36,0)
ООНКИ	2 423,0	1 683,4	(739,6)	(30,5)
ЮНСОА	2 423,0	1 683,4	(739,6)	(30,5)
БСООН	372,8	199,7	(173,1)	(46,4)
Всего	37 276,3	28 532,3	(8 744,1)	(23,5)

231. Ассигнования в объеме 28,5 млн. долл. США в структуре бюджетов операций по поддержанию мира испрашиваются для покрытия связанных с информационными технологиями расходов по дальнейшему оказанию содействия Департаменту полевой поддержки в его усилиях по внедрению системы «Умоджа» в описанных ниже сферах (в 2014/15 году объем утвержденных ассигнований составил 37,3 млн. долл. США):

- а) услуги по информационно-технической поддержке, в том числе управление данными, обеспечение безопасности информационно-коммуникационных технологий и управление хранилищами данных и людские ресурсы;
- б) оборудование для обеспечения работы информационных технологий, в том числе система «брандмауэр», оборудование для резервного копирования и окончательное оборудование;
- в) лицензии на программное обеспечение, в том числе для сетевого мониторинга и поддержания безопасности сетей;
- г) коммерческие услуги связи для обеспечения работы каналов спутниковой связи, аренда частот и подключение к сети;
- д) расходы на поездки и учебную подготовку. Испрашиваемые средства будут направлены на содействие усилиям Департамента полевой поддержки по дальнейшему внедрению системы «Умоджа» во всех полевых операциях и внедрению, начиная с июля 2015 года, дополнительного модуля 1 системы «Умоджа».

232. Разница в объеме ассигнований, испрашиваемых на 2015/16 год, и ассигнований, утвержденных на 2014/15 год для покрытия расходов, связанных с внедрением системы «Умоджа», объясняется продолжающейся работой по усовершенствованию системы «Умоджа» и ее последовательному внедрению в полном объеме, и в этой связи испрашиваемые ассигнования предназначены для покрытия как единовременных, так и периодических сметных расходов на внедрение системы «Умоджа» и ее обслуживание, в том числе расходов, связанных с обеспечением поддержки в процессе перехода на МСУГС в полевых миссиях, который запланирован на бюджетный период 2015/16 годов в миротворческих миссиях и бюджетный период 2015 года в специальных политических миссиях. Бюджет на 2015/16 финансовый год составлен с учетом поэтапного внедрения на местах системы «Умоджа» с разделением на базовую конфигурацию системы «Умоджа» (преимущественно управление финансами и цепочкой снабжения) и дополнительный модуль 1 системы «Умоджа» (преиму-

щественно управление людскими ресурсами, поездки и начисление заработной платы). Базовая конфигурация системы «Умоджа» к настоящему времени внедрена во всех полевых миссиях. Дополнительный модуль 1 системы «Умоджа» был внедрен в МООНСГ и проходит этап экспериментального апробирования, внедрение в рамках оставшихся полевых миссий запланировано на ноябрь 2015 года. В настоящее время ожидается, что в апреле 2016 года будет запущена итоговая версия системы «Умоджа», в которую в рамках дополнительного модуля 1 войдет функция начисления заработной платы (для национального и негражданского персонала), которая заменит систему “ProGen”.

233. Большое значение будет иметь сохранение механизмов и возможностей для обеспечения всеобъемлющей поддержки пользователей и систем; потребности в соответствующих средствах, хотя и в меньшем объеме, отражены в предлагаемой бюджетной смете на 2015/16 год. Предлагаемые возможности для обеспечения поддержки охватывают следующие направления работы, но не ограничиваются ими: управление данными и сервисы по созданию отчетов; изменение информационных систем для поддержки системы «Умоджа» и разработка автоматизированного программного решения для управления ресурсами; резервное копирование и управление хранилищем данных системы «Умоджа»; защищенность и операционная отказоустойчивость ИКТ, используемых для связанных с системой «Умоджа» вспомогательной инфраструктуры, систем и данных; обучение большого числа пользователей функциональным возможностям системы; расширение структур поддержки для системы «Умоджа»; и поддержка инфраструктуры, связанной с системой «Умоджа», в том числе поддержка сетевых служб и обеспечение стандартизированного обслуживания.

234. Уменьшение потребностей в средствах на бюджетный период 2015/16 года объясняется главным образом значительным общим сокращением единовременных расходов и снижением объема использования коммерческих средств связи ввиду планируемого сокращения числа пользователей и повышения эффективности за счет использования технологий спутниковых систем.

235. Сокращение потребностей в средствах отчасти компенсируется увеличением сметных расходов на услуги по информационно-технической поддержке ввиду прогнозируемого роста числа пользователей и задействования дополнительных функций. В данный период включены также расходы на техническое обслуживание систем связи. Кроме того, больший объем средств испрашивается на поездки, что объясняется главным образом необходимостью в дополнительных поездках в связи с внедрением дополнительного модуля 1 системы «Умоджа».

С. Дополнительные потребности в ресурсах для финансирования реализации инициативы по управлению системой снабжения в 2015/16 году

236. Потребности в ресурсах в объеме 4 млн. долл. США предусмотрены в бюджетах миссий по поддержанию мира на 2015/16 год для содействия реализации инициативы по управлению системой снабжения, обязательной для всех полевых операций и осуществляемой Департаментом полевой поддержки.

237. Условия, в которых работают полевые миссии, и материально-технические трудности, с которыми они сталкиваются, обуславливают необходимость гибкого и надежного управления системой снабжения. Комиссия ревизоров в своем докладе (A/68/5 (Vol. II), пункты 199–210) выявила недостатки в некоторых элементах системы снабжения на местах, таких как планирование закупочной деятельности и оптимальный поиск поставщиков, и рекомендовала, чтобы специальная группа подготовила документы по вопросам управления системой снабжения, содержащие концепцию, стратегию и «поэтапный план» практической деятельности. Планируется, что разработкой новой модели управления системой снабжения будет руководить Департамент полевой поддержки, что позволит обеспечить жесткий надзор, единый подход и общие рамки, охватывающие все миссии. Департамент создал для этой цели межотраслевую рабочую группу по вопросам управления системой снабжения во главе с директором Отдела материально-технического обеспечения, которая разработала концепцию, стратегию и «поэтапный план» управления системой снабжения. Департамент ставит перед собой цель «создать хорошо управляемую и динамичную систему снабжения для оказания эффективной и действенной поддержки полевым миссиям Организации Объединенных Наций». Для претворения в жизнь этой концепции была разработана упомянутая стратегия, предусматривающая четыре отдельные, но взаимосвязанные стратегические приоритетные задачи:

a) обеспечение комплексного управления системой снабжения, охватывающего все без исключения этапы этого процесса, с четким распределением функций, ролей и обязанностей;

b) выработка различных вариантов работы системы снабжения, учитывающих особенности конкретных ситуаций и конкретные нужды и трудности заказчиков;

c) выработка решения, которое позволит использовать инфраструктуру, технологии и ресурсы таким образом, чтобы содействовать процессу управления системой снабжения;

d) совершенствование механизмов контроля качества работы для оценки работы системы снабжения, контроля за ней и управления ею в целях обеспечения ее эффективности и действенности.

238. Реализация в полном объеме стратегии управления системой снабжения займет продолжительное время. Вместе с тем Департамент полевой поддержки считает, что некоторые функциональные области и рабочие процессы могут быть пересмотрены уже сейчас с целью обеспечить более эффективное и действенное оказание услуг миссиям и содействовать широкомасштабной реализации стратегии управления системой снабжения. Исходя из этого, Департамент намерен осуществить ряд инициатив, а также подготовительную работу, связанную с внедрением более широкого подхода к управлению системой снабжения. В число элементов, работа над которыми будет вестись в 2015/16 году, входят планирование закупочной деятельности, а также анализ возможностей для оптимизации транспортировки предметов снабжения с учетом потребностей в них, их количества и вида и централизованное складское хозяйство. Одновременно Департамент будет также вести подготовительную работу в целях подготовки рамочной основы для реализации концепции управления системой снабжения, для чего, в частности, проанализирует существующие

ющие рабочие процессы и прогнозируемые потребности полевых миссий. Этот анализ будет включать категоризацию заказчиков, классификацию товаров/услуг, составление схем процесса, анализ источников поставок, анализ товарно-материальных запасов и управление ими, анализ географического местоположения для определения оптимальных вариантов транспортировки и увязку с такими информационно-техническими системами Секретариата, как «Умоджа». Для этой работы необходимы специальные знания и опыт в ключевых областях, которые охватывает система снабжения, и специалисты, хорошо знакомые с передовой практикой в этой сфере.

239. Для выполнения основных положений, касающихся управления системой снабжения, Департаменту полевой поддержки необходимо будет проделать в Центральных учреждениях значительный объем работы, связанной с профессиональной подготовкой, проведением практикумов, поездками и пробными проверками на практике (было намечено проведение первоначальной пробной стратегической перевозки для миссий, работающих в регионе Восточной Африки). Для реализации концепции управления системой поставок испрашиваются ассигнования на общую сумму 4 млн. долл. США. Эти ассигнования необходимы для удовлетворения неотложных потребностей, и нельзя исключать, что по мере продолжения работы может возникнуть потребность в дополнительных средствах.

240. В таблицах 14 и 15 ниже приводится информация о потребностях в ресурсах для финансирования реализации инициативы по управлению системой снабжения, заложенных в предлагаемые бюджеты операций по поддержанию мира на 2015/16 год.

Таблица 14

Потребности в ресурсах на цели управления системой снабжения на 2015/16 год в разбивке по категориям расходов

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

<i>Категория расходов</i>	<i>Смета расходов (2015/16 год)</i>
Услуги консультантов	1 600,0
Поездки	2 400,0
Всего	4 000,0

Таблица 15

Потребности в ресурсах на цели управления системой снабжения на 2015/16 год в разбивке по операциям по поддержанию мира

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

<i>Компонент деятельности по поддержанию мира</i>	<i>Смета расходов (2015/16 год)</i>
МООНРЗС	28,0
МИНУСКА	236,0
МИНУСМА	552,0
МООНСГ	236,0

<i>Компонент деятельности по поддержанию мира</i>	<i>Смета расходов (2015/16 год)</i>
МООНСДРК	552,0
ЮНАМИД	552,0
СООННР	28,0
ВСООНК	28,0
ВСООНЛ	236,0
ЮНИСФА	236,0
МООНК	28,0
МООНЛ	236,0
МООНЮС	552,0
ОООНКИ	236,0
ЮНСОА	236,0
БСООН	28,0
Всего	4 000,0

241. В таблице 16 приводится информация об основных причинах, обусловивших изменение потребностей в ресурсах на 2015/16 год по сравнению с 2014/15 годом.

Таблица 16

Основные причины изменения потребностей в ресурсах

<i>Компонент деятельности по поддержанию мира</i>	<i>Основные причины изменения потребностей</i>
МООНРЗС	<p>Уменьшение на 0,661 млн. долл. США (1,2 процента) обусловлено сокращением потребностей по категории расходов «Гражданский персонал» в результате, прежде всего, пересмотра шкалы окладов международного персонала, а также чистого сокращения 2 должностей международных сотрудников и 3 должностей национальных сотрудников и колебаний обменного курса доллара Соединенных Штатов по отношению к марокканскому дирхаму.</p> <p>Сокращение потребностей частично компенсируется:</p> <ol style="list-style-type: none"> увеличением потребностей по категории расходов «Военный и полицейский персонал» в результате, прежде всего, необходимости финансирования деятельности дополнительных 15 военных наблюдателей во исполнение резолюции 2152 (2014) Совета Безопасности; увеличением потребностей по категории «Оперативные расходы», которое обусловлено главным образом реализацией инженерно-технического проекта по бурению глубоководных скважин, а также увеличением расходов на самолеты по условиям нового контракта.

<i>Компонент деятельности по поддержанию мира</i>	<i>Основные причины изменения потребностей</i>
МИНУСКА	Увеличение потребностей на 214,9 млн. долл. США (34,2 процента) обусловлено главным образом ожидаемым значительным увеличением численности как негражданского, так и гражданского персонала в составе Миссии в ходе второго полного года ее деятельности осуществления операций, увеличением штатного расписания гражданского компонента на 166 постоянных и временных должностей и увеличением потребностей по категории «Оперативные расходы» в связи с реализацией программы формирования Миссии.
МИНУСМА	<p>Увеличение на 105,3 млн. долл. США (12,7 процента) обусловлено:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) увеличением расходов на услуги по обнаружению мин и разминированию в связи с проведением дополнительной подготовки по вопросам, касающимся самодельных взрывных устройств, для всех контингентов МИНУСМА в соответствии с заключенными контрактами; b) увеличением расходов на архитектурные услуги и услуги по сносу, связанные со строительными проектами Миссии. <p>Увеличение потребностей частично компенсируется сокращением потребностей в ресурсах на приобретение аппаратуры связи и информационно-технического оборудования.</p>
МООНСГ	<p>Уменьшение на 110,5 млн. долл. США (22,1 процента) обусловлено:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) сокращением на 2651 человека численности воинских контингентов в соответствии с резолюцией 2180 (2014) Совета Безопасности; b) предлагаемым упразднением и преобразованием 229 и, соответственно, 39 постоянных и временных должностей; c) закрытием пяти отделений связи и регионального отделения в Жакмеле в рамках осуществляемого в настоящее время плана консолидации Миссии; d) изменением конфигурации парка летательных аппаратов гражданского компонента Миссии.
МООНСДРК	<p>Уменьшение на 27,2 млн. долл. США (2,0 процента) обусловлено:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) снижением расходов на принадлежащее контингентам имущество и поездки для ротации личного состава воинских контингентов; b) сокращением числа постоянных должностей международных сотрудников и временных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций. <p>Сокращение потребностей частично компенсируется:</p>

*Компонент деятельности
по поддержанию мира*

Основные причины изменения потребностей

ЮНАМИД	<p>а) увеличением расходов на выплату заработной платы национальному персоналу в результате пересмотра шкалы окладов и повышения ставок на 35 процентов;</p> <p>б) увеличением расходов по категории «Прочие предметы снабжения и услуги», что обусловлено главным образом реклассификацией расходов на грузовые перевозки (в предыдущие годы грузовые перевозки включались в различные другие категории расходов).</p> <p>Уменьшение на 18,1 млн. долл. США (1,6 процента) обусловлено главным образом:</p>
СООННР	<p>а) изменением конфигурации парка авиационных транспортных средств, включая вывод 2 летательных аппаратов;</p> <p>б) уменьшением потребностей по категории расходов «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование» в связи с сокращением потребностей в ресурсах на грузовые перевозки.</p> <p>Сокращение потребностей частично компенсируется увеличением расходов на воинские контингенты в связи с увеличением планируемой численности военнослужащих.</p> <p>Уменьшение на 12 млн. долл. США (18,4 процента) обусловлено:</p> <p>а) сокращением расходов на воинские контингенты в связи с сокращением численности военнослужащих в составе воинских контингентов с 1284 человек в 2014/15 году до 950 человек в 2015/16 году;</p> <p>б) сокращением потребностей по категории «Гражданский персонал» в связи с предлагаемым упразднением двух должностей международных сотрудников, двух временных должностей и 21 должности национальных сотрудников.</p> <p>Сокращение потребностей частично компенсируется:</p> <p>а) дополнительными потребностями по категории расходов «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование» ввиду того, что транспортные расходы в связи со всеми закупками теперь отражаются по этой категории в новой версии системы «Умоджа»;</p> <p>б) увеличением потребностей, обусловленным более высокой стоимостью медицинского обслуживания на стороне «Альфа» по сравнению со стороной «Браво», откуда были передислоцированы военнослужащие.</p>
ВСООНК	<p>Уменьшение на 3,6 млн. долл. США (6,3 процента) обусловлено:</p> <p>а) сокращением потребностей в ресурсах для выплаты заработной платы международным сотрудникам в результате применения более низкого множителя корректива по месту службы для Кипра и преобразования четырех должностей категории полевой службы в должности национальных сотрудников;</p>

- б) сокращением потребностей по категориям расходов «Военный и полицейский персонал» и «Помещения и объекты инфраструктуры» в результате применения оперативного обменного курса Организации Объединенных Наций, оставявшего по состоянию на 31 декабря 2014 года 0,82 евро за доллар США, а не 0,725 евро, как в бюджете на 2014/15.

Сокращение потребностей частично компенсируется дополнительными потребностями по категории «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование» ввиду того, что в новой версии системы «Умоджа» в бюджете на 2014/15 год транспортные расходы включены в расходы на закупки, в то время как в 2015/16 году полная сумма транспортных расходов была включена в категорию «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование».

ВСООНЛ

Увеличение на 7,9 млн. долл. США (1,6 процента) обусловлено:

- а) увеличением расходов на воинские контингенты на 12,1 млн. долл. США в результате прибытия в миссию личного состава принадлежащего контингентам имущества двух батальонов;
- б) увеличением расходов на гражданский персонал на 2,8 млн. долл. США в связи с ежегодным повышением класса должностей национального персонала.

Увеличение потребностей частично компенсируется: уменьшением на 6,9 млн. долл. США оперативных расходов по категории «Помещения и объекты инфраструктуры» в связи с заменой старых генераторов, снижением расходов на аренду и эксплуатацию морских судов и снижением расходов на аренду и эксплуатацию летательных аппаратов в результате запланированной оптимизации использования авиационных средств.

ЮНИСФА

Уменьшение на 39,0 млн. долл. США (12,2 процента) обусловлено:

- а) сокращением потребностей в ресурсах на покрытие расходов на эксплуатационное оборудование и строительные работы, поскольку предполагается, что эти работы по большей части будут завершены в 2014/15 году;
- б) повышением коэффициентов задержки с развертыванием для военных наблюдателей и военнослужащих в составе воинских контингентов, что соответствует отмечавшимся в последнее время низким темпам развертывания;
- с) снижением цены на топливо.

Увеличение потребностей частично компенсируется:

- а) увеличением потребностей в ресурсах на принадлежащее контингентам основное имущество в соответствии с суммами, утвержденными в подписанных меморандумах о взаимопонимании;

<i>Компонент деятельности по поддержанию мира</i>	<i>Основные причины изменения потребностей</i>
МООНК	<p>b) увеличением потребностей в ресурсах на хранение пайков в соответствии с условиями нового контракта на поставку пайков, заключенного миссией;</p> <p>c) увеличением размера заработной платы сотрудников категории полевой службы, базирующихся в Абее, и соответствующих общих расходов по персоналу.</p>
МООНК	<p>Уменьшение на 1,5 млн. долл. США (3,6 процента) обусловлено:</p> <p>a) сокращением ассигнований для покрытия расходов на гражданский персонал, что в основном объясняется уменьшением общих расходов по международному персоналу и расходов на выплату заработной платы национальным сотрудникам;</p> <p>b) сокращением потребностей по категории «Оперативные расходы» в результате, прежде всего, снижения расходов на помещения и объекты инфраструктуры и на наземный транспорт.</p>
МООНЛ	<p>Уменьшение на 72,1 млн. долл. США (16,9 процента) обусловлено:</p> <p>a) запланированным на 2015/16 год сокращением численности личного состава воинских контингентов Миссии с 4765 до 4678 человек и применением нормы вакансий в размере 27 процентов против 2 процентов в 2014/15 году;</p> <p>b) сокращением на 41 должность штата международных сотрудников в рамках сокращения Миссии и применением более высокой нормы вакансий — 15 процентов против 9 процентов в 2014/15 году;</p> <p>c) сокращением оперативных потребностей, главным образом вследствие уменьшения потребностей на помещения и объекты инфраструктуры и наземный и воздушный транспорт, в связи с сокращением Миссии.</p>
МООНЮС	<p>Увеличение на 12,5 млн. долл. США (1,1 процента) обусловлено главным образом возникновением дополнительных потребностей по категориям:</p> <p>a) «Военный и полицейский персонал» в результате запланированного развертывания максимальной численности военных наблюдателей, военнослужащих в составе воинских контингентов, полицейских Организации Объединенных Наций и полицейских в составе сформированных полицейских подразделений в 2015/16 году, тогда как в 2014/15 году осуществлялось поэтапное развертывание военного и полицейского персонала;</p> <p>b) «Оперативные расходы» в связи с планируемым увеличением количества летных часов и стоимости летного часа для самолетов.</p>

ООНКИ	<p>Это увеличение потребностей частично компенсируется сокращением расходов на гражданский персонал в связи с уменьшением числа утвержденных гражданских должностей в последние три месяца 2014/15 года и затем в 2015/16 году и упразднением должностей персонала, предоставляемого правительствами.</p> <p>Уменьшение на 75,3 млн. долл. США (15,3 процента) обусловлено:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сокращением на 40,7 млн. долл. США потребностей по категории «Военный и полицейский персонал» в результате главным образом сокращения численности военнослужащих в составе воинских контингентов и полицейских Организации Объединенных Наций; б) сокращением на 14,9 млн. долл. США потребностей по категории «Гражданский персонал», что главным образом объясняется чистым сокращением на 53 должности международных сотрудников, 83 должности национальных сотрудников и 24 должности добровольцев Организации Объединенных Наций; в) сокращением на 19,8 млн. долл. США потребностей в результате главным образом свертывания масштабов программы разоружения, демобилизации и реинтеграции и сокращения парка летательных аппаратов.
ЮНСОА	<p>Сокращение потребностей частично компенсируется предполагаемым увеличением потребления горюче-смазочных материалов в 2015/16 году по причине увеличения фактического потребления топлива для наземного транспорта.</p> <p>Увеличение на 35,4 млн. долл. США (7,2 процента) обусловлено:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) увеличением потребностей по категории «Военный и полицейский персонал», которое объясняется главным образом увеличением потребностей в ресурсах на перевозку пайков в связи с увеличением числа районов, куда осуществляется их доставка, по причине увеличения числа районов развертывания в пределах театра действий АМИСОМ и увеличением потребностей в ресурсах на покрытие расходов на поездки в связи с доставкой на место, ротацией и репатриацией; б) увеличением потребностей по категории «Гражданский персонал», которое объясняется главным образом включением в бюджет сметных расходов на финансирование в течение всего года 26 постоянных должностей и 2 временных должностей, которые были созданы в 2014/15 году и финансировались в том году лишь в течение шести месяцев; чистым увеличением на четыре постоянные должности и одну временную должность; и увеличением общих расходов по персоналу;

*Компонент деятельности
по поддержанию мира*

Основные причины изменения потребностей

- с) увеличением потребностей по категории «Оперативные расходы» в результате главным образом увеличения числа точек, в которых ЮНСОА оказывает поддержку АМИСОМ, и предлагаемым развертыванием двух дополнительных летательных аппаратов для совместного использования ЮНСОА, МООНСОМ и МИНУСКА в соотношении 40:30:30 и одного грузового летательного аппарата для совместного использования ЮНСОА и МИНУСКА в соотношении 70:30 в целях удовлетворения потребностей в управлении перевозками.

Увеличение потребностей частично компенсируется сокращением потребностей по категории «Связь», которое обусловлено главным образом сокращением расходов на аппаратуру связи, необходимую для оказания поддержки АМИСОМ и гражданского персонала, поскольку ассигнования на эти цели будут выделены в 2014/15 финансовом году.

БСООН

Общее увеличение на 1,9 процента главным образом обусловлено предлагаемым созданием 26 новых временных должностей, в основном в целях оказания поддержки МИНУСМА и МИНУСКА; выделением ассигнований на техническое обслуживание ИКТ-оборудования и аппаратуры связи; и планируемой реконструкцией и ремонтом различных зданий на территории Базы.

Вспомогательный
счет

Увеличение обусловлено:

- а) увеличением потребностей в ресурсах на внедрение системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умджа»);
- б) изменением метода расчета суммы ассигнований для финансирования новых постоянных и временных должностей в течение 12 месяцев в 2015/16 году против 6 месяцев в предыдущем финансовом году и отсроченными последствиями создания в 2014/15 году новых постоянных/временных должностей, финансирование которых было предусмотрено на период в 6 месяцев против 12 месяцев в рассматриваемом финансовом году;
- с) предлагаемым созданием 5 новых постоянных/временных должностей;
- д) увеличением расходов на медицинское страхование после выхода в отставку для бывшего персонала операций по поддержанию мира.

Увеличение потребностей частично компенсируется сокращением общих расходов по персоналу.

242. В таблице 17 приводится информация об утвержденной численности постоянных и временных должностей на 2014/15 год и предлагаемой численности постоянных и временных должностей на 2015/16 год.

Таблица 17
Предлагаемая численность гражданского персонала

Компонент деятельности по поддержанию мира	Утвержденная численность, 2014/15 год				Предлагаемая численность, 2015/16 год				Разница	
	Постоянные должности	Временные должности	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего	Постоянные должности	Временные должности	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего	Количество	В процентах
МООНРЗС	262	–	16	278	257	–	16	273	(5)	(1,8)
МИНУСКА	1 293	41	140	1 474	1 378	71	191	1 640	166	11,3
МИНУСМА	1 459	2	148	1 609	1 541	2	174	1 717	108	6,7
МООНСГ	1 636	2	153	1 791	1 407	–	116	1 523	(268)	(15,0)
МООНСДРК	3 814	203	524	4 541	3 738	216	457	4 411	(130)	(2,9)
ЮНАМИД	3 727	104	169	4 000	3 239	99	167	3 505	(495)	(12,4)
СООННР	156	12	–	168	135	8	–	143	(25)	(14,9)
ВСООНК	150	–	–	150	150	–	–	150	–	–
ВСООНЛ	966	–	–	966	910	–	–	910	(56)	(5,8)
ЮНИСФА	257	15	37	309	253	13	32	298	(11)	(3,6)
МООНК	345	–	27	372	344	–	27	371	(1)	(0,3)
МООНЛ	1 384	–	237	1 621	1 251	–	204	1 455	(166)	(10,2)
МООНЮС	2 546	45	475	3 066	2 536	45	465	3 046	(20)	(0,7)
ОООНКИ	1 207	–	178	1 385	1 071	–	154	1 225	(160)	(11,6)
ЮНСОА	470	2	17	489	476	3	18	497	8	1,6
БСООН	411	13	–	424	417	39	–	456	32	7,5
Вспомогательный счет	1 330	128	–	1 458	1 376	87	–	1 463	5	0,3
Всего	21 413	567	2 121	24 101	20 479	583	2 021	23 083	(1 018)	(4,8)

243. В таблице 18 указаны основные причины изменения потребностей в гражданском персонале на 2015/16 год по сравнению с 2014/15 годом.

Таблица 18

Основные причины изменения потребностей в гражданском персонале

<i>Компонент деятельности по поддержке мира</i>	<i>Число постоянных должностей (разница)</i>	<i>Число временных должностей (разница)</i>	<i>Число добровольцев Организации Объединенных Наций (разница)</i>	<i>Основные причины изменения потребностей</i>
МООНРЗС	(5)	–	–	Чистое сокращение на 2 должности международных сотрудников и 3 должности национальных сотрудников в результате выполнения рекомендаций, вынесенных по итогам обзора потребностей в гражданском персонале, в том числе рекомендаций относительно рационализации организации вспомогательного обслуживания
МИНУСКА	85	30	51	Увеличение на 166 единиц постоянных и временных должностей (29 должностей международных сотрудников, 56 должностей национальных сотрудников, 30 должностей временного персонала общего назначения и 51 ДООН)
МИНУСМА	82	–	26	Новая конфигурация сил Миссии, которая предусматривает расширение района операций в северном направлении
МООНСГ	(229)	(2)	(37)	Сокращение численности персонала в ходе свертывания деятельности
МООНСДРК	(76)	13	(67)	Сокращение численности персонала в результате реконфигурации Миссии и ее передислокации с запада страны на восток
ЮНАМИД	(488)	(5)	(2)	Чистое сокращение 495 постоянных и временных должностей (31 должность международных сотрудников, 457 должностей национальных сотрудников, 5 должностей временного персонала общего назначения и 2 ДООН)
СООННР	(21)	(4)	–	По итогам внутреннего обзора структуры штатного расписания в 2015/16 году предлагается упразднить 21 должность национальных сотрудников
ВСООНК	–	–	–	
ВСООНЛ	(56)	–	–	Сокращение в соответствии с рекомендациями, вынесенными по итогам обзора потребностей в гражданском персонале
ЮНИСФА	(4)	(2)	(5)	Упразднение 23 постоянных и временных должностей, в том числе 15 должностей национальных сотрудников и 5 должностей добровольцев в Отделении по вопросам связи с общинами. Преобразование 2 временных должностей инженеров в постоянные. Создание 5 должностей международных сотрудников в Секции связи и информационных технологий (2 должности) и подразделений, ответственных за профессиональную подготовку, связь и взаимодействие с общественностью и воздушные перевозки. Дополнительные 7 должностей национальных сотрудников создаются в

<i>Компонент деятельности по поддержанию мира</i>	<i>Число постоянных должностей (разница)</i>	<i>Число временных должностей (разница)</i>	<i>Число добровольцев Организации Объединенных Наций (разница)</i>	<i>Основные причины изменения потребностей</i>
				штатном расписании ЮНИСФА для Регионального центра обслуживания
МООНК	(1)	–	–	Упразднение 1 должности С–4
МООНЛ ^a	(133)	–	(33)	Чистое сокращение 166 постоянных и временных должностей в связи с сокращением Операции
МООНЮС	(10)	–	(10)	Чистое сокращение 20 постоянных и временных должностей (сокращение 22 должностей международных сотрудников, добавление 12 временных должностей национальных сотрудников и сокращение 10 должностей ДООН)
ОООНКИ	(136)	–	(24)	Свертывание Операции
ЮНСОА	6	1	1	Увеличение численности персонала для оказания поддержки МООНСОМ
БСООН	6	26	–	Создание новых временных должностей главным образом для оказания поддержки МИНУСМА и МИНУСКА
Вспомогательный счет	46	(41)	–	Чистое увеличение на 5 должностей
Всего	(934)	16	(100)	

^a Будет зависеть от того, постановит ли Совет Безопасности возобновить поэтапное свертывание МООНЛ.

244. В пунктах 9 и 10 раздела III своей резолюции 59/296 Генеральная Ассамблея подтвердила, что в проектах бюджетов следует, насколько это возможно, отражать цели в области совершенствования управления и повышения эффективности, которые должны быть достигнуты, и излагать стратегии на будущее в этой связи. Во исполнение этой резолюции Генеральный секретарь в своих бюджетных предложениях на 2006/07 финансовый год впервые изложил концепцию экономии средств за счет рационального использования ресурсов, которая относится к ситуациям, когда при меньшем объеме вводимых ресурсов или при том же объеме вводимых ресурсов, но с меньшими затратами достигается тот же конечный результат, что и в предшествовавшем финансовом периоде (при этом предполагается сохранение качества).

245. В пункте 18 раздела I своей резолюции 65/289 Генеральная Ассамблея призвала выдвигать новые инициативы в области совершенствования управления и повышения эффективности. В этой связи в бюджетных предложениях на 2015/16 год определены общие количественные показатели повышения эффективности, которые приводятся в таблице 19 вместе с подробной информацией о мерах по обеспечению экономии средств за счет рационального использования ресурсов, предусмотренных в предлагаемом бюджете каждой миссии на 2015/16 год.

Таблица 19
Экономия средств благодаря мерам по повышению эффективности,
предусмотренным в бюджетных документах на 2015/16 год
(В тыс. долл. США. Бюджетный год: 1 июля — 30 июня.)

<i>Миссии</i>	<i>Прогнозируемая экономия</i>	<i>Категория расходов</i>
МООНРЗС	112,5	<p>Помещения и объекты инфраструктуры</p> <p>Осуществляемая Миссией инициатива по бурению глубоководных скважин для снабжения в Эль-Бир-Лахлы водой вместо ее доставки, по оценкам, приведет к экономии средств в размере 112 500 долл. США в год. Однако эти меры начнут приносить результаты только после 2015/16 года</p>
МООНСГ	369,0	<p>Связь</p> <p>Сокращение потребностей в ресурсах на связь обусловлено следующим: а) созданием в Миссии собственной магистральной сети микроволновой связи, благодаря которому уменьшилась потребность в привлечении коммерческих Интернет-услуг; и б) использованием арендованных линий и оптимизацией сети терминалов с очень малой апертурой</p>
МООНСДРК	31 500	<p>Помещения и объекты инфраструктуры</p> <p>Ожидается, что передислокация Миссии с запада страны на восток и истечение в июне 2015 года нынешних контрактов на поставку топлива приведет к значительному сокращению потребления топлива в периферийных отделениях. Миссия планирует пересмотреть свои контракты на поставку топлива и отказаться от концепции поставок топлива периферийным отделениям «под ключ». Ожидается, что пересмотр таких контрактов приведет к прекращению выплаты ежемесячных эксплуатационных и ремонтных платежей поставщикам топлива. Он также приведет к прекращению выплаты платежей за перебазировку, которые должны быть выплачены поставщикам, если в 2015/16 году в этих отделениях будут по-прежнему применяться контракты «под ключ»</p>
	10 000	<p>МООНСДРК планирует в 2015/16 году проложить 14 км дорог в городе Гома и предлагает использовать для этого местные материалы и нестандартные решения. Объем расходов по такому проекту в соответствии с европейскими стандартами и требованиями обычно составляет 1 млн. долл. США за километр. В результате использования нестандартных проектных решений и местных материалов объем расходов, как ожидается, составит 0,33 млн. долл. США за километр, в результате чего общая экономия составит около 10 млн. долл. США</p>
	160	<p>Использование списанных морских контейнеров вместо проведения традиционных дорожных работ с целью восстановить сообщение по размытым (дождями и наводнениями) дорогам, чтобы оставить открытыми маршруты снабжения, соединяющие целый ряд военных баз, и обеспечить быстрые и экономичные поставки</p>
	2 500	<p>Сокращение числа помещений в Киншасе с 11 до 7 с учетом уменьшения численности персонала в этом городе после реконфигурации Миссии, в ходе которой значительное число сотрудников перебазировались с запада Демократической Республики Конго на восток. Поскольку сотрудники, которые перебазировались на восток, как правило, размещаются в уже арендуемых помещениях, ожидается чистое сокращение объема арендных платежей. Экономия средств в 2015/16 году составит порядка 2,5 млн. долл. США</p>

Миссии	Прогнозируемая экономия	Категория расходов
		<p>Информационные технологии</p> <p>В 2015/16 году Миссия планирует увеличить с 11 до 15 число помещений, в которых можно проводить видеоконференции, в различных отделениях. Это позволит сократить число поездок в пределах района Миссии и будет способствовать своевременному и эффективному принятию решений</p> <p>Миссия планирует к июню 2016 года увеличить скорость Интернет-соединения с 84 до 160 мегабит, используя для этого ИНТЕЛСАТ, волоконно-оптическую технику и спутниковые технологии, обеспечивающие малую задержку сигнала. Миссия намерена использовать новейшие технологии, такие как сеть ОЗб и существующие в стране волоконно-оптические сети</p> <p>Дополнительной экономии средств не ожидается; проект будет осуществляться в пределах имеющихся ресурсов без дополнительных затрат и поможет значительно улучшить охват Интернетом, производительность и удобство его использования.</p>
ЮНАМИД	4 060,4	<p>Воздушный транспорт</p> <p>Оптимизация парка воздушных судов посредством исключения из парка воздушных судов ЮНАМИД двух вертолетов</p>
ВСООНК	191,7	<p>Помещения и объекты инфраструктуры</p> <p>Более эффективное управление расходом топлива в целях уменьшения потребностей в топливе для отопления и генераторов с учетом тенденций за прошлые периоды. Более активное использование солнечной энергии для подогрева воды. Уменьшение расходов по контрактам на модернизацию/замену существующих систем охранного видеонаблюдения, превысивших свой срок службы, с учетом фактических расходов</p>
	52,0	<p>Наземный транспорт</p> <p>Более эффективное управление расходом топлива в целях уменьшения потребностей в топливе для автотранспортных средств с учетом тенденций за прошлые периоды</p>
	14,5	<p>Воздушный транспорт</p> <p>Совершенствование процедуры испытания топлива для уменьшения потерь и потребностей в авиационном топливе исходя из фактического потребления</p>
ВСООНК	191,7	<p>Помещения и объекты инфраструктуры</p> <p>Замена устаревших генераторов с использованием обычных технологий новыми генераторами с гидравлическими/электронными системами впрыска топлива в целях сокращения потребления топлива и выброса вредных веществ</p>
	60,0	<p>Связь</p> <p>Сокращение числа единиц глобальной системы мобильной связи с 850 в 2014/15 году до 750 в 2015/16 году благодаря расширению охвата ОВЧ в результате внедрения цифровых радиотехнологий ОВЧ</p>
ЮНИСФА	839,0	<p>Воздушный транспорт</p> <p>Использование самолетов вместо вертолетов для ротации военнослужащих после завершения строительства взлетно-посадочной полосы</p>

<i>Миссии</i>	<i>Прогнозируемая экономия</i>	<i>Категория расходов</i>
	46,2	Медицинское обслуживание Использование собственных авиационных средств Миссии вместо коммерческих авиационных средств для медицинской эвакуации
МООНК	133,5	Оптимизация функций поддержки Реорганизация секций в компоненте поддержки в соответствии с глобальной стратегией полевой поддержки привела к преобразованию одной должности категории полевой службы в должность национального сотрудника-специалиста и реклассификации одной должности С-4 в С-3
	193,5	Помещения и объекты инфраструктуры Достигнута экономия расходов на закупки, коммунальные услуги и услуги по утилизации отходов, техническое обслуживание и горюче-смазочные материалы в результате перевода штаб-квартиры Миссии в 2014/15 году в здание улучшенной конструкции, с более совершенной изоляцией и меньшими затратами на содержание, что частично перекрывается ростом расходов из-за увеличения стоимости аренды
МООНЛ	168,9	Управление снабжением пайками Позволяет контингентам ускорить консолидацию и обработку своих продовольственных заказов Обеспечивает свободу выбора продуктов питания по рецептам, составленным с учетом кухни того или иного контингента Программа также позволяет полностью контролировать максимальные сметные назначения, с тем чтобы суточная норма на человека не превышала индивидуальные нормы
	75,1	Наземный транспорт Обеспечивает эффективный способ управления операциями с топливом, устраняя значительную часть ручных операций Облегчает контроль за распределением топлива и эксплуатацией транспортных средств, совершающих перевозки между секторами Позволяет точнее выверять данные о выдаче, запасах и приемке Позволяет быстрее получать расчет за топливо, предоставленное потребителями, не относящимися к миссии Позволяет быстрее выверять счета-фактуры поставщиков
МООНЮС	120,0	Помещения и объекты инфраструктуры Приостановка работы одного генератора мощностью 500 кВА в среднем на 1,5 часа в день в каждом из следующих четырех пунктов: комплекс «Томпинг» в Джубе, Дом Организации Объединенных Наций в Джубе, Малакал и Вау. Отключение генераторов планируется производить в ночное время в установленные и заранее объявленные дни. Непрерывное электроснабжение важнейших объектов в серверных помещениях и клиниках сохранится. Предполагается, что эти меры обеспечат экономию средств в результате снижения расхода генераторного топлива
ОООНКИ	48,0	Помещения и объекты инфраструктуры Используя существующую систему снабжения питьевой водой, уже созданную для военного персонала в Себроко и в секторах, можно добиться экономии, отменив действующий контракт на доставку воды и инвестировав средства в установку питьевых фонтанчиков, которые можно подсоединить к внутренней системе снабжения питьевой водой

<i>Миссии</i>	<i>Прогнозируемая экономия</i>	<i>Категория расходов</i>
	2 055,0	Воздушный транспорт В 2015/16 году самолеты «Дэш-8» будут заменены на самолеты «Бичкрафт» (или аналогичные самолеты). Пассажирская вместимость самолета «Бичкрафт» (19 пассажиров) ниже, чем пассажирская вместимость самолета «Дэш-8» (44 пассажира). Экономия средств обеспечивается за счет оптимизации числа пассажиров рейсов Организации Объединенных Наций и соответствующего сокращения общего числа полетов. ООНКИ ввела новую политику посадки в самолет на регулярных рейсах посредством определения уровней приоритетности пассажиров, и планирование полетов было соответствующим образом скорректировано, что позволяет обеспечивать экономию средств
ЮНСОА	545,1	Связь Уточнение планируемых результатов осуществления работ по контракту с учетом меняющейся ситуации в Сомали и стратегических потребностей АМИСОМ в области общественной информации с получением экономии за счет повышения эффективности с точки зрения расходования средств на оказание стратегической поддержки в области коммуникации и информации, в том числе в области управления, административной деятельности, проведения кампаний, предоставления консультационных услуг, осуществления деятельности по контрактам и проведения исследований
БСООН	10,0	Коммунальные услуги Продолжение работ по улучшению теплоизоляции зданий в целях сокращения потерь тепла; замена окон и дверей в соответствии с экологическими нормами. Это приведет к сокращению годового потребления топлива для отопления и электроэнергии и обеспечит экономию средств в размере приблизительно 10 000 долл. США в год
	5,0	Продолжение работ по установке новой системы кондиционирования воздуха класса АА и установка централизованных систем в целях сокращения энергопотребления. По оценкам, принятие этих мер приведет к сокращению годового потребления электроэнергии приблизительно на 0,2 процента, что соответствует экономии средств в размере 5000 долл. США в год
	5,0	Ремонт туалетов и установка обогревателей на солнечных батареях для сокращения потребления электроэнергии. Это приведет к сокращению годового потребления электроэнергии приблизительно на 0,2 процента в год, что соответствует экономии средств в размере 5000 долл. США в год
	398,9	Информационно-коммуникационные технологии Сокращение ассигнований на запасные части в 2015/16 году в результате объединения Службы геопространственных, информационных и телекоммуникационных технологий
Всего	53 855,0	

Таблица 20

Примеры инициатив, которые будут осуществляться в 2015/16 году

<i>Компонент</i>	<i>Инициативы</i>
МООНРЗС	Миссия пробурит глубоководные скважины для снабжения Эль-Бир-Лахлы водой вместо ее доставки
ВСООНК	<p>Более эффективное управление расходом топлива в целях уменьшения потребностей в топливе для отопления и генераторов с учетом тенденций за прошлые периоды. Более активное использование солнечной энергии для подогрева воды. Уменьшение расходов по контрактам на модернизацию/замену существующих систем охранного видеонаблюдения с истекшим сроком службы исходя из фактического их использования</p> <p>Более эффективное управление расходом топлива в целях уменьшения потребностей в топливе для автотранспортных средств с учетом тенденций за прошлые периоды</p> <p>Совершенствование процедуры испытания топлива для уменьшения непроизводительных расходов и потребностей в авиационном топливе исходя из фактического потребления</p>
МООНК	Миссия будет стремиться сократить воздействие своей оперативной деятельности на окружающую среду путем принятия следующих мер: улучшение переработки отходов путем размещения баков для сортировки мусора в легкодоступных местах и сбора и утилизации подлежащих вторичной переработке строительных материалов; сокращение потребления электроэнергии благодаря приобретению энергоэффективного электронного оборудования, надлежащего ремонтно-технического обслуживания помещений Миссии и установки, где это возможно, сенсорных выключателей, реагирующих на движение и яркость освещения; улучшение обращения с опасными отходами посредством организации надлежащего удаления всех опасных отходов и предотвращения загрязнения почвы, воздуха и воды на основе надлежащего контроля и принятия необходимых мер
ООНКИ	В 2015/16 году самолеты «Дэш-8» будут заменены на самолеты «Бичкрафт» (или аналогичные самолеты). Пассажирская вместимость самолета «Бичкрафт» (19 пассажиров) ниже, чем пассажирская вместимость самолета «Дэш-8» (44 пассажира). Экономия средств обеспечивается за счет оптимизации числа пассажиров рейсов Организации Объединенных Наций и соответствующего сокращения общего числа полетов. ООНКИ ввела новую политику посадки в самолет на регулярных рейсах посредством определения уровней приоритетности пассажиров, и планирование полетов было соответствующим образом скорректировано, что позволяет обеспечивать экономию средств

VI. Состояние Резервного фонда для операций по поддержанию мира на 30 июня 2014 года

246. Резервный фонд для операций по поддержанию мира был учрежден Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 47/217 в качестве механизма управления денежной наличностью для обеспечения быстрого развертывания операций по

поддержанию мира. В соответствии с этой резолюцией первоначальный объем средств Фонда был установлен на уровне 150 млн. долл. США. В своей резолюции 49/233 А от 23 декабря 1994 года Ассамблея постановила, что Фонд будет использоваться только для финансирования начального этапа новых операций по поддержанию мира, для расширения существующих операций или для покрытия непредвиденных и чрезвычайных расходов, связанных с операциями по поддержанию мира.

247. В 2013/14 году из Резервного фонда для операций по поддержанию мира было выделено 15 млн. долл. США для МИНУСКА. По состоянию на 30 июня 2014 года общая сумма непогашенных авансов составляла 32,8 млн. долл. США, из которой сумма в размере 12,8 млн. долл. США причиталась с МООНЦАР, сумма в размере 15 млн. долл. США — причиталась с МИНУСКА и сумма в размере 5 млн. долл. США — с МООННС. Впоследствии МООННС и МИНУСКА возместили всю сумму, подлежащую выплате Фонду, в сентябре и, соответственно, октябре 2014 года. Авансы, предоставленные МООНЦАР, остаются непогашенными с февраля 2000 года, поскольку эта миссия не располагает достаточными денежными ресурсами для возмещения суммы, предоставленной ей из Резервного фонда для операций по поддержанию мира.

248. По состоянию на 30 июня 2014 года объем резервов в Фонде составлял 150 млн. долл. США, а совокупный профицит — 1,6 млн. долл. США, включая превышение поступлений над расходами в размере 0,8 млн. долл. США за период, закончившийся 30 июня 2013 года, и 0,8 млн. долл. США за период, закончившийся 30 июня 2014 года. В соответствии с резолюцией 68/283 Генеральной Ассамблеи излишек средств за период, закончившийся 30 июня 2013 года, будет использован для удовлетворения потребностей в ресурсах по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира в 2014/15 году, а излишек средств за период, закончившийся 30 июня 2014 года, может быть использован в будущем в соответствии с указаниями Генеральной Ассамблеи.

VII. Решение вопросов, касающихся имущества, принадлежащего контингентам, и обязательств перед странами, предоставляющими войска и сформированные полицейские подразделения

A. Решение вопросов, касающихся имущества, принадлежащего контингентам

249. В настоящее время в руководство по принадлежащему контингентам имуществу вносятся поправки с целью отразить положения резолюции 68/282 Генеральной Ассамблеи, после чего оно будет издано на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций. Секретариат и полевые миссии продолжают координировать деятельность, направленную на выполнение положений этого руководства.

В. Обязательства перед странами, предоставляющими войска и сформированные полицейские подразделения

250. Информация о суммах, причитающихся и фактически выплаченных странам, предоставляющим войска и сформированные полицейские подразделения, за 2013 и 2014 календарные годы приводится в таблице 21.

Таблица 21

Выполнение обязательств перед странами, предоставляющими войска и полицейские контингенты, по возмещению расходов на войска, сформированные полицейские подразделения и принадлежащее контингентам имущество, а также расходов по линии самообеспечения

А. Сводная информация об обязательствах по возмещению расходов на войска, сформированные полицейские подразделения и принадлежащее контингентам имущество, а также расходов по линии самообеспечения (В тыс. долл. США)

	2013 год ^a	2014 год
Задолженность по состоянию на 1 января	525 215	513 211
Сметная сумма задолженности	2 024 427	2 235 142
Минус: выплаты, произведенные в течение года	2 036 431	1 968 716
Остаток по состоянию на 31 декабря	513 211	779 637

В. Обязательства по возмещению расходов на войска и сформированные полицейские подразделения (В тыс. долл. США)

	2013 год ^a	2014 год
Задолженность по состоянию на 1 января	233 015	217 024
Сметная сумма задолженности	1 248 765	1 394 045
Минус: выплаты, произведенные в течение года	1 264 756	1 237 794
Остаток по состоянию на 31 декабря	217 024	373 275

С. Обязательства по возмещению расходов на принадлежащее контингентам имущество и расходов по линии самообеспечения (В тыс. долл. США)

	2013 год ^a	2014 год
Задолженность по состоянию на 1 января	292 200	296 187
Сметная сумма задолженности	775 662	841 097
Минус: выплаты, произведенные в течение года	771 675	730 922
Остаток по состоянию на 31 декабря	296 187	406 362

^a Заменяет информацию, представленную в документе A/68/731.

251. Выплаты в порядке возмещения расходов на войска и сформированные полицейские подразделения, а также расходов на принадлежащее контингентам имущество и расходов по линии самообеспечения производятся с учетом трехмесячного оперативного резерва денежной наличности для каждой миссии. В 2014 году в отношении всех действующих миссий с достаточными запасами денежной наличности было произведено в общей сложности четыре плановых ежеквартальных платежа.

252. По состоянию на 31 декабря 2014 года выплаты в порядке возмещения расходов на войска и сформированные полицейские подразделения были произведены по октябрь 2014 года включительно для МИНУСКА, МИНУСМА, МООНСГ, МООНСДК, СООННР, ВСООНЛ, ЮНИСФА и МООНЛ, по сентябрь 2014 года — для ОООНКИ, по август 2014 года — для ЮНАМИД и МООНЮС и по июль 2014 года — для МООНРЗС.

VIII. Компенсация в случае смерти или потери трудоспособности

253. В период с 1 января по 31 декабря 2014 года было обработано 111 требований о выплате компенсации в связи со смертью или потерей трудоспособности на общую сумму 5,473 млн. долл. США, и еще 42 требования находились на рассмотрении, причем 24 из них находились на рассмотрении более 90 дней. Из этих 24 требований по одному требованию ожидается получение от соответствующей миссии извещения о смерти или увечье для подтверждения того, были ли увечье/смерть связаны с участием в миссии; по 5 требованиям еще не получены результаты оценки постоянного нарушения функций, проводимой Отделом медицинского обслуживания Департамента по вопросам управления; по 14 требованиям ожидается получение информации о состоянии здоровья заявителя, запрошенной у страны, предоставившей соответствующих военнослужащих или соответствующий полицейский контингент; 2 требования находятся на рассмотрении Отдела бюджета и финансов полевых операций Департамента полевой поддержки; и обоснованность 2 требований о возмещении была удостоверена, но выплаты по этому требованию все еще не произведены Отделом счетов Департамента по вопросам управления.

254. Обработка некоторых требований о выплате компенсации в связи с потерей трудоспособности может задерживаться до получения окончательного медицинского заключения с подробным описанием степени инвалидности от стран, предоставляющих войска и полицейские контингенты. Определение окончательной степени потери трудоспособности может занять долгое время в связи с тем, что между самим инцидентом и завершением полного курса лечения и достижением максимально возможной степени выздоровления проходит довольно длительное время. Для ускорения процесса рассмотрения требований Секретариат проводит консультации с государствами-членами и регулярно переписывается с постоянными представительствами государств, предоставляющих войска и полицейские контингенты, запрашивая необходимую информацию и документацию.

255. Стремясь ускорить процесс рассмотрения требований о выплате компенсации в случае смерти или потери трудоспособности, Секретариат в первоочередном порядке проводит еженедельную работу по анализу состояния дел с урегулированием требований о выплате компенсации в связи со смертью или потерей трудоспособности и совместно с Отделом медицинского обслуживания отслеживает требования, по которым ожидается представление соответствующей документации/вынесение соответствующих решений Отделом, и в сотрудничестве с полевыми миссиями добивается получения уведомлений о случаях смерти или увечий, удостоверяющих, что конкретный инцидент был связан с участием в миссии или обусловлен другими обстоятельствами.

256. Кроме того, по получении уведомлений о случаях смерти или увечий от полевых миссий Секретариат незамедлительно связывается с постоянными представительствами, с тем чтобы удостовериться в том, что они осведомлены о праве на получение компенсации в случае смерти или потери трудоспособности, и проконсультировать их о процедуре представления соответствующих требований. Секретариат принимает все необходимые меры для рассмотрения текущих требований, регулярно обмениваясь корреспонденцией с государствами-членами, в том числе направляя ежемесячные напоминания постоянным представительствам с просьбой предоставить дополнительную соответствующую информацию, необходимую для завершения выплат.

Таблица 22

Положение дел с требованиями о выплате компенсации в случае смерти или потери трудоспособности за 2014 год

А. Сводная информация по требованиям о выплате компенсации в связи со смертью или потерей трудоспособности
(В тыс. долл. США)

Миссия по поддержанию мира	Удовлетворенные требования		Отклоненные требования		Закрытые требования ^a		Необработанные требования	
	Количество	Сумма	Количество	Сумма	Количество	Сумма	Количество	Сумма
МИНУСМА	6	420,0	–	–	–	–	1	70,0
МООНСГ	4	34,3	2	143,1	2	55,0	2	62,3
МООНСДРК	16	732,9	5	280,0	4	26,5	3	142,5
ЮНАМИД	19	1,033,4	9	575,9	3	150,0	16	530,0
СООННР	1	70,0	–	–	–	–	–	–
ВСООНЛ	6	384,4	2	140,0	–	–	1	70,0
ЮНИСФА	3	79,8	1	70,0	–	–	1	0
МООНК	1	7,0	–	–	–	–	–	–
МООНЛ	5	179,9	–	–	–	–	6	269,5
МООНЮС	4	254,8	2	94,5	–	–	6	102,8
ИМООНТ	1	24,5	–	–	–	–	–	–
ОООНКИ	8	313,9	5	330,0	1	–	6	172,2
ОНВУП	–	–	1	73,2	–	–	–	–
Итого	74	3 534,9	27	1 706,7	10	231,5	42	1 419,3

В. Требования о выплате компенсации в связи со смертью
(В тыс. долл. США)

Миссия по поддержанию мира	Удовлетворенные требования		Отклоненные требования		Закрытые требования ^a		Необработанные требования	
	Количество	Сумма	Количество	Сумма	Количество	Сумма	Количество	Сумма
МИНУСМА	6	420,0	–	–	–	–	1	70,0
МООНСГ	–	–	1	73,1	–	–	–	–
МООНСДРК	10	700,0	4	280,0	–	–	2	140,0
ЮНАМИД	14	990,0	8	570,9	2	140,0	7	501,1
СООННР	1	70,0	–	–	–	–	–	–
ВСООНЛ	6	384,4	2	140,0	–	–	1	70,0
ЮНИСФА	1	70,0	1	70,0	–	–	–	–
МООНЛ	2	140,0	–	–	–	–	3	210,0
МООНЮС	3	210,7	1	70,0	–	–	–	–
ОООНКИ	4	285,9	4	295,0	–	–	1	70,0
ОНВУП	–	–	1	73,2	–	–	–	–
Итого	47	3 271,0	22	1 572,2	2	140,0	15	1 061,1

С. Требования о выплате компенсации в связи с потерей трудоспособности
(В тыс. долл. США)

Миссия по поддержанию мира	Удовлетворенные требования		Отклоненные требования		Закрытые требования ^a		Необработанные требования	
	Количество	Сумма	Количество	Сумма	Количество	Сумма	Количество	Сумма
МООНСГ	4	34,3	1	70,0	2	55,0	2	62,3
МООНСДРК	6	32,9	1	–	4	26,5	1	2,5
ЮНАМИД	5	43,4	1	5,0	1	10,0	9	28,9
ЮНИСФА	2	9,8	–	–	–	–	1	–
МООНК	1	7,0	–	–	–	–	–	–
МООНЛ	3	39,9	–	–	–	–	3	59,5
МООНЮС	1	44,1	1	24,5	–	–	6	102,8
ИМООНТ	1	24,5	–	–	–	–	–	–
ОООНКИ	4	28,0	1	35,0	1	–	5	102,2
Итого	27	263,9	5	134,5	8	91,5	27	358,2

^a Закрытые требования включают необработанные требования, по которым ожидается получение дополнительной документации (как правило, информации медицинского характера) от правительств, которым было отправлено несколько напоминаний по линии постоянных представительств. Эти требования не отклоняются и могут быть вновь открыты в любое время после представления государствами-членами дополнительной документации.

IX. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

257. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.

Приложение I

Глобальная стратегия полевой поддержки

I. Введение

1. Настоящее приложение следует рассматривать совместно с: а) пятым ежегодным докладом Генерального секретаря об осуществлении глобальной стратегии полевой поддержки (A/69/651); б) приложением II к настоящему докладу; с) четвертым ежегодным докладом Генерального секретаря об осуществлении глобальной стратегии полевой поддержки (A/68/637 и Согг.1); а также д) приложениями I и II к предыдущему докладу Генерального секретаря об общем обзоре финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/68/731).

2. В то время как в пятом ежегодном докладе об осуществлении глобальной стратегии полевой поддержки содержится общая информация о достигнутом прогрессе и ходе ее осуществления, в настоящем приложении приводится дополнительная подробная информация о результатах работы в сопоставлении с конечными результатами по основным компонентам стратегии и данные о реализации преимуществ за 2013/14 финансовый год.

II. Отчет о результатах работы

A. Прогресс в плане достижения конечных результатов и ключевых показателей результатов деятельности

3. Четвертый доклад Генерального секретаря об осуществлении стратегии (A/68/637 и Согг.1) содержит формулировки конечных результатов и ожидаемых достижений по каждому из основных компонентов и ключевые показатели достижения результатов. В нижеследующих разделах настоящего отчета о результатах работы представлены данные о результатах за 2013/14 финансовый год в сопоставлении с этими ожидаемыми достижениями и показателями. В каждом разделе содержится описание конечных результатов по соответствующему компоненту и ожидаемых достижений и краткая информация о прогрессе в реализации этих ожидаемых достижений за 2013/14 год. Данные о прогрессе в сопоставлении с ключевыми показателями результатов деятельности приводятся по состоянию на конец финансового года.

1. Конечные результаты по компоненту стратегического обеспечения ресурсами и финансового управления

4. Как было отмечено в четвертом докладе Генерального секретаря об осуществлении стратегии (A/68/637 и Согг.1) и описано в приложении I к предыдущему докладу об общем обзоре (A/68/731), в рамках компонента финансовой основы и стратегического обеспечения ресурсами глобальной стратегии полевой поддержки будут достигнуты следующие конечные результаты:

Миссии смогут последовательно реагировать на возникающие приоритетные задачи и добиваться эффективного использования ресурсов в соответствии с требованиями, обусловленными сложными оперативными

условиями. Стандартизированные модели обеспечения ресурсами и распределение средств наряду с обеспечением более широкого доступа к стратегическим резервам будут содействовать более эффективному созданию новых и расширению действующих миссий. Системы управления ресурсами, представления отчетности и обеспечения подотчетности будут укреплены путем внедрения Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) и системы «Умоджа».

5. В частности, Отдел бюджета и финансов полевых операций в сотрудничестве с соответствующими междепартаментскими партнерами и полевыми миссиями будет добиваться достижения следующих результатов к концу июня 2015 года:

a) будет обеспечено сокращение в реальном выражении средних удельных расходов на негражданский персонал в период осуществления глобальной стратегии полевой поддержки;

b) показатели освоения ресурсов полевыми операциями достигнут 99 процентов от объема бюджетных ассигнований;

c) во всех полевых миссиях будет внедрена система финансовой отчетности, соответствующая требованиям МСУГС;

d) деятельность на начальном этапе развертывания трех новых миссий по поддержанию мира (МООНЮС, МООННС и МИНУСМА) будет содействовать внедрению стандартизированной модели финансирования и расширению доступа к стратегическим запасам материальных средств для развертывания.

Прогресс за 2013/14 год в сопоставлении с показателями результатов деятельности

Таблица А.1

Ключевые показатели результатов деятельности по компоненту финансовой основы и стратегического обеспечения ресурсами

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Возможность использования полномочий на принятие обязательств до утверждения мандата миротворческих миссий	Процентная доля миротворческих миссий, имеющих возможность использовать полномочия на принятие обязательств до утверждения их мандата	100 процентов В 2013/14 финансовом году была создана только 1 миссия по поддержанию мира (МИНУСКА), и она имела возможность использовать полномочия на принятие обязательств.	100 процентов	Отдел бюджета и финансов полевых операций

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Период между принятием резолюции Совета Безопасности и наличием ресурсов	Количество дней между принятием резолюции Совета Безопасности и непосредственным утверждением финансирования и кадрового обеспечения (Контролер/Консультативный комитет/Генеральная Ассамблея, по мере необходимости)	Совместная миссия Организации по запрещению химического оружия и Организации Объединенных Наций для ликвидации программы Сирийской Арабской Республики по химическому оружию: 6 дней. Финансирование было одобрено Генеральным секретарем 3 октября 2013 года, через 6 календарных дней после принятия 27 сентября резолюции 2118 (2013) Совета Безопасности, в которой Совет учредил эту миссию. Неотложные потребности в финансовых ресурсах были покрыты за счет механизма финансирования Генерального секретаря для покрытия непредвиденных и чрезвычайных расходов. МИНУСКА: 26 дней. 6 мая 2014 года, через 26 календарных дней после принятия 10 апреля резолюции 2149 (2014) Совета Безопасности, первая сумма в рамках полномочий на принятие обязательств в размере 59,6 млн. долл. США была утверждена и одобрена Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам на период с 10 апреля по 30 июня 2014 года.	15 дней	Отдел бюджета и финансов полевых операций
Финансовая отчетность в полном соответствии с МСУГС	Заключение по итогам ревизии без оговорок по финансовым ведомостям миссий по поддержанию мира за 2013/14 и 2014/15 годы	100 процентов	100 процентов	Отдел бюджета и финансов полевых операций Полевые миссии

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Эффективность и сокращение затрат за счет осуществления запланированных мер	(Общий объем бюджета в предыдущий период/ общее количество обеспеченного финансированием персонала в предыдущий период)/ (Общий объем бюджета на текущий период/ общее количество обеспеченного финансированием персонала в текущий период)	Сокращение средних удельных расходов на персонал в период с 2012/13 по 2013/14 год составило 2 процента.	Сокращение на 1 процент в год средних удельных расходов на негражданский персонал в рамках операций по поддержанию мира	Отдел бюджета и финансов полевых операций
Показатели освоения ресурсов	Совокупные расходы/ общий объем бюджета Общий объем списанных обязательств/общий объем обязательств на конец года	96 процентов В то время как средний показатель использования ресурсов за 2013/14 год (96 процентов) меньше, чем в предыдущие годы, неполное освоение средств было отмечено в первую очередь в ЮНИСФА, ЮНАМИД, ОООНКИ, МООНСГ и МООНЛ. Очевидно, что различия в численности военнослужащих и связанных с этим расходах на замену персонала оказали значительное воздействие на фактические расходы в сопоставлении с соответствующими бюджетными сметами этих миссий; в одних случаях неполное освоение средств связано с изменениями в мандатах миссий, а в других — с задержками в развертывании воинских контингентов.	После корректировки на сумму списанных обязательств уровень использования ресурсов достиг 99 процентов	Отдел бюджета и финансов полевых операций

Описание прогресса на пути к достижению конечных результатов 2015 года

6. В 2013/14 году по-прежнему отмечался значительный прогресс на пути к достижению перечисленных выше желаемых конечных результатов применительно к данному компоненту. Средние удельные расходы на негражданский персонал продолжали снижаться: с 73 800 долл. США в 2012/13 году до 72 000 долл. США в 2013/14 году. Это говорит о сохранении четкой тенденции,

прослеживающейся на протяжении всего периода осуществления глобальной стратегии полевой поддержки.

7. Средний показатель доли неизрасходованных средств в 2013/14 году был выше, чем в предыдущие годы. Неполное освоение средств было отмечено в первую очередь в ЮНИСФА, ЮНАМИД, ОООНКИ, МООНСГ и МООНЛ. Вместе с тем очевидно, что различия в численности военнослужащих и связанных с этим расходах на замену персонала оказали значительное воздействие на фактические расходы в сопоставлении с соответствующими бюджетными сметами; в одних случаях неполное освоение средств связано с изменениями в мандатах миссий, а в других — с задержками в развертывании воинских контингентов. На разницу между фактическими и сметными расходами по персоналу также продолжают влиять колебания доли вакантных должностей и изменение ставок окладов.

8. После перехода на МСУГС миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира успешно подготовили финансовые ведомости за 2013/14 год в формате МСУГС, заключения по которым были вынесены без оговорок. Централизация функций на базе Регионального центра обслуживания позволяла оперативно выявлять и решать проблемы в первый год перехода на МСУГС.

9. Стандартизированная модель финансирования не использовалась в течение отчетного периода, поскольку ее использование на постоянной основе санкционировано не было и, в частности, не было дано санкции на ее использование при развертывании МИНУСКА, как это было в случае с МИНУСМА. Секретариат по-прежнему предлагает использовать стандартизированную модель финансирования для подготовки бюджетов всех развертываемых миссий, вновь отмечая, что эта модель обеспечивает аналитическую схему для составления бюджета и ни в коей мере не подрывает существующие процедуры подготовки бюджетов.

2. Конечные результаты по компоненту людских ресурсов

10. Как было отмечено в четвертом докладе Генерального секретаря об осуществлении стратегии (A/68/637 и Согг.1) и описано в приложении I к предыдущему докладу об общем обзоре (A/68/731), в рамках компонента людских ресурсов глобальной стратегии полевой поддержки будут достигнуты следующие конечные результаты:

полевые миссии будут набирать необходимый гражданский персонал и задействовать не связанные с персоналом ресурсы путем оптимизации рабочих процессов, надлежащего делегирования полномочий и внедрения систем обеспечения эффективного контроля и производительности персонала путем осуществления программ, содействующих обеспечению безопасности и охраны, повышения качества жизни и обеспечения возможностей для профессионального роста сотрудников.

11. В частности, Отдел полевого персонала, сотрудничая с междепартаментскими партнерами и полевыми миссиями, будет добиваться достижения следующих результатов к концу июня 2015 года:

a) обеспечение внедрения системы планирования людских ресурсов с учетом опыта, накопленного в ходе анализа кадровой структуры гражданского персонала, что будет содействовать глубокому пониманию нынешних и прогнозируемых потребностей, наряду с созданием механизмов обеспечения оперативной готовности и устранения существующих недостатков и разработкой стандартной модели кадрового обеспечения в поддержку функционирующих и развертываемых миссий;

b) продолжение использования реестров кандидатов для заполнения более 90 процентов должностей в полевых миссиях и повышение эффективности работы по выявлению пробелов в реестрах на основе планирования кадровых ресурсов и их последующее устранение путем набора профильных специалистов, использования не связанных с персоналом механизмов и задействования кадровых резервов партнеров;

c) обеспечение поступательной динамики в области набора персонала и удержания на службе женщин;

d) разработка готовой для применения концепции и плана управления кадровыми заменами с уделением основного внимания кадровым ресурсам руководящего звена;

e) выполнение в полном объеме всей связанной с контрактами работы в целях повышения качества и стабильности людских ресурсов на местах;

f) обеспечение внедрения комплексной системы сбора и обработки информации о людских ресурсах, включающей все данные из систем «Инспира», «Умоджа» и системы полевой поддержки и данных, унаследованных от прошлых систем, а также все функциональные области, в которых применяются аналогичные механизмы подготовки отчетности;

g) в области управления гражданским персоналом полевых миссий обеспечение перехода от выполнения Отделом полевого персонала транзакционных и ориентированных на конкретные рабочие процессы функций к выполнению функций стратегического делового партнера, надзорного органа и источника поддержки, особенно в областях оперативного планирования кадровых ресурсов, стратегического консультационного обслуживания, стратегического руководства и надзора за выполнением делегированных полномочий и обязанностей.

Прогресс за 2013/14 год по отношению к показателям результатов деятельности

Таблица А.2

Ключевые показатели результатов деятельности по компоненту людских ресурсов

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Разработана и согласована система кадрового планирования	Доработан кадровый план и разработан соответствующий инструментарий	Работа продолжается. Разработка матрицы для анализа кадровых потребностей и возможностей их удовлетворения и соответствующих показателей должна быть завершена к 31 декабря 2014 года.	Показатели потребностей/возможностей для 100 процентов профессиональных групп разработаны, анализ пробелов завершен	Отдел полевого персонала
	Опрос клиентов в целях составления руководства для специалистов-практиков завершен, а его результаты опубликованы/используются для консультаций с внутренними заинтересованными сторонами (Центральные учреждения, миссии)	Работа продолжается. Подготовка документа по системе кадрового планирования и общим руководящим принципам завершена в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов. Работа над руководством для специалистов-практиков будет завершена к концу 2014 года, и руководство будет готово для применения на экспериментальной основе в двух миссиях в первой половине 2015 года.	Инструменты кадрового планирования испытаны по крайней мере в двух миссиях	
Составлено описание существующих и прогнозируемых проблем, обусловленных дефицитом кадровых ресурсов	Глобальная стратегия разработана на основе консультаций и данных и утверждена	Работа продолжается. Оценка квалификации персонала полевых миссий. Выявлены ключевые проблемы в отношении вспомогательного персонала. Матрица для анализа потребностей и возможностей с учетом выявленных пробелов будет использоваться для проведения кадрового анализа применительно к вспомогательному персоналу в первой половине 2015 года.	Обеспечение подготовки квалифицированного перечня сотрудников с охватом 50 процентов работающих междунаrodnых сотрудников и выявление пробелов по профессиональным группам, классам должностей и квалификации, а также в том, что касается соотношения мужчин и женщин и сочетания языков	Отдел полевого персонала

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Составленные реестры содержат достаточное число кандидатов для удовлетворения потребностей полевых миссий	Процентная доля кандидатов, отобранных для работы в полевых миссиях с использованием реестров	Целевой показатель достигнут в 2013/14 году.	85–90 процентов	Отдел полевого персонала, полевые миссии
Укрепление и реализация стратегии информационно-разъяснительной работы с гражданами стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, в том числе по должностям старшего уровня	Число партнерств, сформированных с государствами-членами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты	На этапе осуществления. Набор инструментов коммуникации для информационной разъяснительной стратегии подготавливается для распространения в странах, предоставляющих воинские и полицейские контингенты Разрабатываются специальные брошюры для в общей сложности 24 профессиональных групп; 5 брошюр готово, оставшиеся 21 в проекте Организуются брифинги для налаживания партнерских связей	Партнерства созданы в по меньшей мере 30 государствах-членах, предоставляющих воинские и полицейские контингенты	Отдел полевого персонала
Осуществление проекта «Преодоление гендерного разрыва среди гражданского персонала операций в пользу мира»	Рекомендации в отношении проекта выполнены	Стратегия принята Завершено графическое оформление видеофильма под названием «Женщины Организации Объединенных Наций: изменяя ситуацию к лучшему» Разработана и реализуется инициатива по магистральному продвижению талантливых женщин на должности уровня Д-1 и Д-2 Проведены выходные собеседования с женщинами, увольняющимися со службы в Организации	Завершена работа по осуществлению трех рекомендаций по проекту Принята гендерная стратегия полевой работы	Отдел полевого персонала

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Управление перераспределением и расстановкой кадров при переходе с одной должности на другую	Процентная доля перераспределенных/удержанных сотрудников	Установлены процедуры организации труда и перераспределения сотрудников в миссиях; с 90 процентами сотрудников, которых затронули сокращения, проведены беседы и консультации	С 90 процентами сотрудников, переводимых на новые участки работы в результате упразднения должностей, сокращения численности персонала или ликвидации миссий, проведены беседы и консультации	Отдел полевого персонала
Разработаны концепция и план управления замещением должностей	Завершение разработки критериев и создания базы данных навыков персонала для управления кадровыми ресурсами на уровне старшего руководящего звена	В стадии выполнения. Описание должностных функций и требований для должности начальника/директора Отдела поддержки миссии	Завершение подготовки базы данных о навыках персонала и проведение анализа выявленных пробелов по 5 ключевым должностям (директор Отдела поддержки миссии, начальник Отдела поддержки миссии, заместитель директора Отдела поддержки миссии, главный сотрудник по вопросам людских ресурсов)	Отдел полевого персонала
	Сертификация главных сотрудников по вопросам людских ресурсов	Достижение 100-процентного показателя перепрофилирования главных сотрудников по вопросам людских ресурсов Идет сертификация	Достижение 100-процентного показателя сертификации главных сотрудников по вопросам людских ресурсов и завершение работы по перепрофилированию должности главного сотрудника по вопросам людских ресурсов	

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Улучшение условий службы персонала на местах	<p>Процентная доля рассмотренных сотрудников полевых миссий, имеющих право на получение непрерывных контрактов</p> <p>Процентная доля сотрудников, работающих по контрактам, срок действия которых не ограничен</p>	<p>Выполнено</p> <p>На этапе осуществления. Однако, по оценкам, достигнут показатель в 75 процентов; окончательный показатель еще не рассчитан, поскольку процесс выдачи писем о назначении еще не завершился</p>	<p>Рассмотрено 100 процентов потенциально имеющих на это право сотрудников</p> <p>75 сотрудников работают по контрактам, срок действия которых не ограничен</p>	Отдел полевого персонала
Улучшение условий службы персонала, набранного на местной основе	Интеграция персонала, набираемого на местной основе, в систему отбора персонала	<p>Ожидается принятие решения. Ожидается, что действие пересмотренной административной инструкции о системе отбора персонала будет распространено и на отбор кандидатов на должности сотрудников, набираемых на местной основе, класса ОО-5 и выше, а также должности национальных сотрудников-специалистов в полевых миссиях</p> <p>Одновременно с этим Управление людских ресурсов в настоящее время разрабатывает отдельную административную инструкцию, которая будет включать набор персонала на должности категории общего обслуживания класса ОО-4 и ниже</p>	100-процентная интеграция персонала, набираемого на местной основе, в систему отбора персонала	Отдел полевого персонала

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Разработаны системы сбора служебной информации	Ряд контрольных инструментов для информационно-пропагандистской деятельности Количество подготовленных докладов о сборе служебной информации и моделей	По графику. Использование в качестве временного решения включения важнейших элементов данных из систем «Умоджа» и «Инспира» в существующие хранилища данных, в результате чего будут подготовлены 5 докладов о сборе служебной информации с использованием этих данных к июню 2015 года Завершена разработка информационно-людских ресурсов миссий и табеля учета показателей результативности работы	5 контрольных инструментов/ докладов о сборе служебной информации	Отдел полевого персонала
Концепция мониторинга и система подотчетности для функций людских ресурсов на местах	Завершение разработки концепции мониторинга и системы подотчетности для функций людских ресурсов на местах	По графику. Продукт готов, но перед распространением должен быть проверен специалистом	Распространение концепции мониторинга и системы подотчетности завершено для 100 процентов полевых миссий	Отдел полевого персонала

Описание прогресса на пути к достижению конечных результатов 2015 года

12. Департамент полевой поддержки продолжает использовать обзоры потребностей в гражданском персонале в качестве передового метода кадрового планирования в полевых миссиях, даже несмотря на дальнейшие изменения в более широком подходе Секретариата к кадровому планированию. В настоящее время завершено девять обзоров потребностей в гражданском персонале, которыми в 2014 году были охвачены следующие миссии: ЮНАМИД, ВСООНЛ, ОООНКИ, МООНРЗС и МООНСИ. В рамках этих обзоров основное внимание уделялось рационализации штатного расписания и его увязки с мандатами миссий и национализацией. Реестры по-прежнему использовались в качестве основного инструмента для отбора кандидатов в 2013/14 году. Примерно 90 процентов кандидатов, отобранных из числа международных сотрудников для работы в полевых миссиях, было оформлено при помощи использования реестра. Общий показатель случаев неутверждения кандидатов из реестра составил примерно 8 процентов от общего числа отобранных кандидатов. Отдел полевого персонала с тех пор анализирует данные в разбивке по областям деятельности, уровню должностей и миссиям в стремлении выявить возможности для улучшения.

13. Отдел полевого персонала завершил подготовку своего пакета документов по стратегии информационной работы со странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, который представляет собой свод специальных брошюр по каждой из 24 официальных профессиональных групп. Из общего числа 24 брошюр полностью подготовлено 5, а остальные в настоящее время находятся в процессе подготовки, которая завершится в июне 2015 года.

14. Усилия по управлению замещением должностей в рамках этого компонента по-прежнему наталкиваются на трудности, несмотря на то, что Отдел полевого персонала завершил разработку концепции управления замещением должностей и определил критерии и перечень наличия необходимых навыков, которыми должны обладать старшие руководители, занимающиеся распределением ресурсов. Отдел участвует в деятельности Рабочей группы Управления людских ресурсов, связанной с внесением изменений в работу профессиональных сетей, о результатах которой будет доложено Генеральной Ассамблее в декабре 2014 года. Эти изменения имеют целью облегчить перемещения персонала (горизонтальные, географические или в связи с выдвижением на более высокую должность) и будут дополняться постепенным переходом на глобальную систему мобильности начиная с 2016 года.

15. В целом отмечают улучшения в плане увеличения числа женщин, представленных в составе операций по поддержанию мира, в частности в Региональном центре обслуживания, а также в рамках компонента МООНПЛ в Глобальном центре обслуживания — 40 процентов и 57 процентов, соответственно, по сравнению со средним показателем в 30 процентов в миссиях по поддержанию мира.

16. Что касается управления информацией и сбора служебной информации в области людских ресурсов, то Отдел полевого персонала в 2013/14 году добился определенного прогресса в следующих областях:

- определение обязанностей сотрудников по вопросам людских ресурсов и их помощников на всех уровнях в контексте пересмотренных описаний должностных функций продолжается и завершится к концу января 2015 года.
- Дача оценки технических навыков работников кадровых служб всех уровней на местах на основе соответствующих баз данных. Результаты этой оценки использовались при подготовке/осуществлении планов учебной деятельности и в работе других вспомогательных механизмов в целях облегчения перепрофилирования должностных функций старшего сотрудника по вопросам людских ресурсов и реорганизации структуры людских ресурсов в полевых миссиях. В настоящее время ведется работа по разработке рамочной программы, чтобы получить более комплексное представление о внешнем демографическом составе миротворческого персонала, учебного плана (с последующей реализацией), с задачей устранить пробелы в профессиональных навыках на всех уровнях. Речь идет о создании механизмов наставничества для оказания поддержки ведущим сотрудникам в области людских ресурсов при помощи различных платформ, таких как онлайн-курсы как часть процесса сертификации специалистов в области людских ресурсов, глобальное совещание начальников отделений людских ресурсов в январе 2015 года и сообщество специалистов-практиков в области людских ресурсов, созданное в июле 2014 года.

- Отдел полевого персонала постепенно превращается в стратегического делового партнера и поставщика стратегических услуг в области кадрового управления, одновременно делегируя миссиям полномочия на выполнение почти всех административных функций. Отдел также намерен продолжить перестройку своей структуры, чтобы с наибольшей эффективностью удовлетворять уникальные потребности полевых миссий, в то же время развивая взаимодействие и повышая качество и эффективность предоставления услуг на комплексной, подотчетной и транспарентной основе.

3. Конечные результаты для компонента цепочки поставок и модуляризации

17. Как об этом говорится в четвертом докладе Генерального секретаря (A/68/637 и Согг.1) и в приложении I к предыдущему обзорному докладу (A/68/731), в рамках компонента цепочки снабжения и модуляризации Глобальной стратегии полевой поддержки будут достигнуты следующие конечные результаты:

Миссии и штаб-квартиры смогут более эффективным образом прогнозировать, выявлять и реагировать на потребности в товарах и услугах на местах. Полевые миссии извлекут пользу из улучшения процедур предоставления товаров и услуг, совершенствования глобального управления активами и оптимизации системы управления материальными запасами. У полевых миссий появится возможность своевременно реагировать на потребности с помощью ряда легкоразвертываемых модулей и вспомогательных средств.

18. В частности, перед Глобальным центром обслуживания и Отделом материально-технического обеспечения поставлена задача в сотрудничестве с соответствующими партнерами, включая полевые миссии, выйти на следующие результаты к концу июня 2015 года:

a) обеспечить более эффективное управление на глобальной основе имуществом, производственными объектами и оборудованием, что будет способствовать сокращению потерь за счет использования глобальной базы данных для отслеживания движения имущества, в том числе высокостоймых, широко востребованных вспомогательных средств;

b) оптимизировать доставку грузов из централизованных пунктов снабжения в районах действия миссий, что позволит ускорить поступление предметов снабжения и более полно удовлетворять запросы миссий с учетом их индивидуальных потребностей;

c) пересмотреть практику заключения и исполнения глобальных системных контрактов, в частности посредством обеспечения тщательного планирования закупок и учета глобальных активов и стратегических запасов материальных средств для развертывания, а также посредством создания условий для ускорения обслуживания за счет более оперативных поставок оборудования и сопутствующих услуг;

d) обеспечить слаженность работы самого Департамента полевой поддержки в том, что касается управления цепью снабжения, чему в значительной степени может способствовать переход на использование системы «Умоджа»;

e) облегчить работу миссий в результате сокращения сроков приобретения имущества, производственных объектов и оборудования в том, что касается предметов, закупаемых по системным контрактам в течение всего срока функционирования миссий;

f) обеспечить, чтобы миссии по завершении своего функционирования могли своевременно и упорядоченно ликвидировать и утилизировать свое имущество, максимально используя возможности для перераспределения имущества в глобальном масштабе в те миссии, которые в нем нуждаются;

g) обеспечить для миссий доступ к типовым проектам, материалам, оборудованию и масштабируемым пакетам (модулям) вместе с необходимыми и быстро развертываемыми вспомогательными средствами;

h) обеспечить для миссий доступ к экологически безопасным методам энерго- и водоснабжения и утилизации отходов в рамках модульных проектов;

i) обеспечить для миссий доступ к вспомогательным средствам в целях строительства/установки модулей из различных источников снабжения (Организация Объединенных Наций, коммерческие организации, государства-члены).

Прогресс за 2013/14 год в отношении показателей результатов деятельности

Таблица А. 3

Основные показатели результатов деятельности в рамках компонента цепочки снабжения и модуляризации глобальной стратегии полевой поддержки

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее учреждение</i>
Продолжительность выполнения заказа и сроки доставки	Количество дней с момента выдачи заказа на поставку до момента поставки товаров/услуг	Идет разработка инструмента отчетности в рамках системы «Умоджа»	100-процентное соблюдение условий контрактов	Полевые миссии
Время, требующееся для совершения закупок	Количество дней между подачей заявки и выдачей заказа-наряда	Идет разработка инструмента отчетности в рамках системы «Умоджа»	100-процентное соблюдение планов отбора поставщиков, содержащих определение сроков закупок	Полевые миссии
Обзор состава стратегических запасов материальных средств для развертывания в целях приведения их в соответствие со спросом в рамках модуляризации и миссии	Обзор состава завершен	Ежегодный обзор состава завершен	Раз в год	Глобальный центр обслуживания

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее учреждение</i>
Время реагирования на запросы на поставки из стратегических запасов материальных средств для развертывания, резерва Организации Объединенных Наций и имеющихся в миссиях излишков	Количество дней между получением заявки и реагированием на нее	Реагирование на 95 процентов всех заявок (в течение 5 рабочих дней)	Для текущих заявок: 5 рабочих дней	Глобальный центр обслуживания
		Реагирование на 95 процентов всех заявок (в течение 2 рабочих дней)	Для заявок на единичное наименование: 2 рабочих дня	
		Отсутствие начального этапа развертывания у небольших миссий; отсутствие начального этапа развертывания у миссий средних размеров; в течение 21 дня завершена работа над планом обеспечения материальными ресурсами на начальном этапе развертывания МИНУСКА	Для составления планов обеспечения материальными ресурсами (на начальном этапе развертывания или при изменении мандата миссии): 5 рабочих дней для небольших миссий; 10 рабочих дней — миссий средних размеров; 20 рабочих дней — крупных миссий	Глобальный центр обслуживания
Время для подготовки к доставке грузов	Количество дней с момента утверждения накладных на выдачу товаров со склада до момента готовности груза	94 процента накладных на выдачу материальных средств подготовлено в течение 30 дней	30 рабочих дней	Глобальный центр обслуживания
		Выполнено	15 рабочих дней	
	Количество дней с момента готовности груза до даты отгрузки (для предметов, не подлежащих отдельным торгам в рамках Отдела закупок)			Глобальный центр обслуживания, Отдел материально-технического обеспечения
Время на обработку ликвидации активов (не включает финансовую ликвидацию) (для полной ликвидации активов)	Количество дней с даты окончания мандата до даты выпуска доклада об окончательной ликвидации активов (включая ликвидационные мероприятия в рамках Миссии, Глобального центра обслужи-	Глобальный центр обслуживания участвовал в ликвидации ИМООНТ, ПОООНС, ОПООНМЦАР, ОПООНМСЛ, ОООНБ и Совместной миссии Организации по запрещению химиче-	6 месяцев для небольших и средних миссий	Полевые миссии, Глобальный центр обслуживания, Отдел материально-технического обеспечения и Отдел информационно-коммуникационных технологий
			9 месяцев для крупных миссий	

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее учреждение</i>
	живания, Отдела материально-технического обеспечения и Отдела информационно-коммуникационных технологий) ^a	ского оружия и Организации Объединенных Наций. ПОООНС было закрыто в течение чуть более шести месяцев. ИМООНТ: последняя партия активов была закрыта 28 марта 2014 года. ОПООНМСЛ: идет завершение текущей незаконченной деятельности, ожидается полное завершение к концу декабря 2014 года. Примерно 800 документов об имуществе находятся в процессе закрытия.		
Задержка в списании имущества	Количество единиц имущества длительного пользования, подлежащего окончательной утилизации в течение более чем 12 месяцев после начала их списания, выраженное в виде процентной доли от общего количества единиц имущества длительного пользования, подлежащего утилизации ^b	15 процентов	0 процентов Приемлемое отклонение — 10 процентов	Полевые миссии
Устаревая активы	Процентная доля имущества длительного пользования, имевшегося в наличии в течение более 6 месяцев ^b	51 процент	50 процентов Приемлемое отклонение — 5 процентов	Полевые миссии
Время для подготовки развертыва-	Количество дней с момента утвержде-	94 процента накладных на вы-	30 дней	Глобальный центр обслужи-

<i>Достижение</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее учреждение</i>
ния модуля	ния развертывания до момента выдачи накладных	дачу материальных средств было подготовлено в течение 30 дней		вания
Пересмотр конфигурации пакета услуг (модули, лагеря и базы)	Число пересмотренных пакетов	Обзоры завершены (завершен пересмотр II конфигурации лагерей на 50 и на 1000 человек; завершен пересмотр III конфигурации лагерей на 200 человек; завершен пересмотр конфигураций базы материально-технического снабжения и военно-воздушной базы; а также завершен пересмотр I модулей)	Пересмотр 5 конфигураций лагерей/баз и 22 конфигураций модулей	Глобальный центр обслуживания
Время развертывания групп поддержки миссий	Количество дней с даты утверждения развертывания (исключая время на выдачу сотрудникам пропусков Организации Объединенных Наций и виз) до даты прибытия в миссию	Все группы поддержки миссий в 2013/14 году развертывались в установленные сроки	15 дней	Глобальный центр обслуживания
Модули включают экологически устойчивые конфигурации	Число модулей, по которым был проведен обзор методов устойчивого управления	Выполнено (проведен обзор модулей энерго- и водоснабжения и удаления и очистки сточных вод)	Пересмотр 3 конфигураций модулей энерго- и водоснабжения и удаления и очистки сточных вод	Глобальный центр обслуживания

^a Ключевой показатель результатов деятельности и целевой показатель в настоящее время пересматриваются, с тем чтобы они лучше отражали различные этапы ликвидационного процесса на местах, в Глобальном центре обслуживания и в Центральном учреждении. Существующие наборы целевых показателей оказались нереалистичными применительно ко всему процессу, как это было предложено в рамках данного показателя, и не обеспечивают учет различий в типах ликвидации, в том числе с точки зрения размеров и продолжительности деятельности миссий, а также переходы между миссиями.

^b В ключевые показатели результатов деятельности были внесены поправки в целях приведения их в соответствие с показателями Группы эксплуатации имущества/Отдела материально-технического обеспечения. Целевой показатель не претерпел изменений, но был дополнен приемлемым отклонением.

^c В ключевые показатели результатов деятельности были внесены изменения в целях приведения их в соответствие с показателями Группы эксплуатации имущества/Отдела материально-технического обеспечения. Целевой показатель не претерпел изменений, но был дополнен приемлемым отклонением.

Прогресс на пути к результатам, которые планируется достигнуть в 2015 году

19. В 2013/14 году по-прежнему наблюдался значительный прогресс в достижении желаемых конечных результатов. В течение отчетного периода из различных существующих источников (запасы Организации Объединенных Наций, излишки, передача с баланса одной миссии на баланс другой миссии, ликвидируемое имущество или пожертвования) в распоряжение миссий было передано расходуемое имущество и имущество длительного пользования общей стоимостью 29 364 497 долл. США, что позволило избежать дополнительных закупочных расходов. Из этой общей суммы около 13 млн. долл. США (12 968 752 долл. США), преимущественно в инженерно-технической сфере, были проведены напрямую через расчетно-клиринговый центр Глобального центра обслуживания, а на разницу указанных сумм приходится совокупность активов, полученных при передаче имущества от ликвидируемых миссий или во исполнение двусторонних договоренностей между миссиями. Накопленный опыт и проведенный анализ показывают, что для повышения эффективности этой концепции в нее необходимо привнести некоторые изменения. Специальный проект по разработке указаний, основанных на опыте организаций, внедривших у себя систему централизованного складского хранения, поможет укрепить эти усилия, направленные на повышение эффективности управления, более строгий контроль и учет имущества, зданий, сооружений и оборудования, числящихся на балансе Организации Объединенных Наций, и сокращение объема отходов.

20. Проводившийся в 2013 году ежегодный обзор стратегических запасов материальных средств для развертывания был успешно завершен, что позволило продолжить работу по учету имеющихся готовых к развертыванию запасов и их соотношению со стандартными проектами и потребностями миссий. В результате этой работы стоимостная ценность имеющихся инженерных активов возросла на 35 процентов, что объясняется главным образом более высоким объемом использования систем очистки воды и септиков, дополнительным использованием модифицированных грузовых морских контейнеров и включением в активы экспедиционных надувных палаток. В настоящее время осуществляется проверка соответствующих контрактов глобальной системы.

21. В работе по ликвидации миссий продолжают отмечаться улучшения. Так, как видно из приведенной ниже таблицы, при одинаковых затратах времени на ликвидацию миссий на балансе ИМООНТ числилось более чем в 2,5 раза больше активов, чем на балансе МООНН.

<i>Миссия</i>	<i>Окончание мандата</i>	<i>Сроки, отведенные на ликвидацию</i>	<i>Количество активов</i>	<i>Сроки фактической ликвидации</i>
МООНН	31 декабря 2010 года	4 месяца	3 060	Более одного года
ИМООНТ	31 декабря 2012 года	3 месяца	7 851	Более одного года

22. Для оказания поддержки в развертывании МИНУСМА Центр технических стандартов и проектирования Глобального центра обслуживания использовал имеющиеся стандартные проекты планировки лагерей в Гао, Томбукту, Кидале и Тесалите. На основе тех же самых стандартных проектов лагерей, со-

ответствующих технических регламентов, расчетных смет и ведомостей объема работ были разработаны планы строительства лагерей в Анефисе (лагерь на 200 человек), Лере (лагерь на 600 человек), Гундаме (лагерь на 200 человек) и Госи (лагерь на 400 человек). В стандартные проекты модулей подачи электроэнергии и воды и систем очистки сточных вод были внесены изменения для приведения их в соответствие с требованиями рационального природопользования.

23. В 2012/13 году в общей сложности 22 группы поддержки миссий из Глобального центра поддержки были развернуты в рамках МИНУСМА для обеспечения выполнения требований в таких сферах, как инженерная оценка, воздушный транспорт, управление перевозками и приемка и инспекции. Эти группы играют важную вспомогательную роль, однако для удовлетворения потребностей в оказании поддержки во все более сложных условиях в отдаленных местах необходимо рассмотреть возможность использования альтернативных, нестандартных решений.

4. Конечный результат практики совместного обслуживания

24. Как было отмечено в четвертом докладе Генерального секретаря об осуществлении (A/68/637 и Согг.1) и описано в приложении I к предыдущему докладу об общем обзоре (A/68/731), компонент совместного обслуживания в рамках глобальной стратегии полевой поддержки будет добиваться достижения следующей конечной цели:

Оказание миссиям последовательных, своевременных, эффективных и действенных услуг на основе рационализированного и стандартизированного подхода к обеспечению выполнения не связанных с конкретным местоположением функций из отдаленных местоположений и на основе данных экономического анализа.

25. В частности, структуры, обеспечивающие совместное обслуживание и сотрудничающие с соответствующими партнерами, включая полевые миссии, добьются к концу июня 2015 года следующих результатов:

а) будет разработан имплементационный план по переходу на выполнение независимых от места расположения функций применительно ко всем миротворческим и специальным политическим миссиям в одном или в нескольких совместно обслуживаемых месторасположениях в соответствии с разработанной концепцией совместного обслуживания, позволяющей добиться эффективного, действенного обслуживания, оперативного реагирования на возникающие потребности и совершенствования системы предоставления услуг;

б) будут стандартизированы механизмы по организации и укреплению взаимодействия между клиентами и обслуживающими структурами, которые будут официально включены в соответствующие директивные документы и в соглашения об обслуживании (в частности, соглашения об уровне обслуживания, соглашения об оперативном уровне обслуживания и меморандумы о взаимопонимании);

в) будет внедрена система сбалансированного учета показателей для обеспечения того, чтобы отчетность о результатах, достигнутых в сфере обслуживания клиентов и сотрудничества с клиентами, была стандартизированной

ной по всем структурам, обеспечивающим обслуживание, а контроль за результатами служебной деятельности осуществлялся с применением соответствующих ключевых показателей результатов деятельности и стандартизированных механизмов надзора;

d) будет перестроена работа транзакционных бизнес-механизмов рабочих функций для обеспечения ее максимальной эффективности и умелого управления большими информационными массивами, а также для оптимального согласования этих механизмов с системой планирования общеорганизационных ресурсов (система «Умоджа») и МСУГС;

e) будут перепрофилированы остальные функции поддержки в миссиях для обеспечения исключительно поддержки, увязанной с месторасположением полевой миссии, и для повышения уровня консультативно-аналитического обслуживания руководства миссий по вопросам использования людских ресурсов и/или бюджетным и финансовым вопросам.

Прогресс в достижении показателей результатов деятельности в 2013/14 году

Таблица А.4

Основные показатели результатов деятельности применительно к компоненту совместного обслуживания

<i>Достижения</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Обеспечение доступа полевых миссий к системе совместного обслуживания	Процентная доля миссий, извлекающих пользу от использования системы совместного обслуживания	В настоящее время удаленные поставщики услуг оказывают поддержку 14 миссиям; 69 процентов от всей утвержденной численности персонала миссий получают поддержку от удаленного поставщика услуг. Предложение о распространении системы совместного обслуживания на 100 процентов миссий включено в пятый доклад о ходе осуществления.)	Достижение 100-процентного показателя оказания миссиям поддержки со стороны внешней структуры, обеспечивающей совместную поддержку	Канцелярия заместителя Генерального секретаря, Департамент полевой поддержки
Определение и согласование модели оказания услуг	Все операционные функции совместно выполняются в соответствующих областях обслуживания (матричная организация)	Все операционные функции Регионального центра обслуживания по соответствующим направлениям обслуживания выполняются совместно с февраля 2014 года.	Соответствие показателей результатов по направлениям работы основным показателям деятельности	Структуры, обеспечивающие совместное обслуживание

<i>Достижения</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
		По состоянию на июнь 2014 года обеспечено достижение 42 процентов основных показателей результатов деятельности; в достижении 38 процентов отмечен прогресс, но сами показатели не достигнуты; в 19 процентах показатели не достигнуты и прогресса не отмечается, а по 2 процентам показатели либо не определены, либо данных не имеется.		
Определение соответствующей модели управления	Внедрение модели управления при активном участии членов	Модель управления Региональным центром обслуживания внедрена и функционирует	Внедрение модели управления за три месяца до начала функционирования структуры, обеспечивающей совместное обслуживание	Структуры, обеспечивающие совместное обслуживание, клиенты и миссии
Заключение соглашений об уровне обслуживания и/или соглашений об оперативном уровне обслуживания, включая подготовку соответствующих приложений с указанием основных показателей деятельности	Подписание соглашений об уровне обслуживания или соглашений об оперативном уровне обслуживания	Со всеми Региональными центрами обслуживания подписаны соглашения об уровне обслуживания	Заключение соглашений об уровне обслуживания и/или соглашений об оперативном уровне обслуживания не позднее чем за месяц до начала функционирования структуры, обеспечивающей совместное обслуживание	Структуры, обеспечивающие совместное обслуживание Миссии-клиенты
	Регулярный обзор соглашений об уровне обслуживания и/или соглашений об оперативном уровне обслуживания и оперативное принятие мер по ис-	Регулярно проводится обзор соглашений об уровне обслуживания	Ежегодный обзор соглашений об уровне обслуживания и/или соглашений об оперативном уровне	

<i>Достижения</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
	правлению положения			
Отслеживание достигнутых результатов и представление отчетности	Регулярная публикация докладов о достигнутых результатах	Подготовлены квартальные доклады о результатах работы в первом и втором кварталах 2014 года. С июня 2014 года представляются ежемесячные доклады	Ежемесячные доклады о достигнутых результатах	Структуры, обеспечивающие совместное обслуживание
	Механизмы, содействующие развитию информационных технологий, оказывают эффективную поддержку в осуществлении контроля за результатами работы и представлении отчетности	Механизмы, содействующие развитию информационных технологий, способствуют осуществлению выборки данных и подготовке отчетности, однако они внедрены не на 100 процентов или недостаточно эффективны и требуют значительного объема неавтоматизированной ручной работы. Начата работа по выявлению недостатков и определению требований по их устранению	Внедрение механизмов, содействующих развитию информационных технологий, для выборки и контроля данных, представление отчетности о достигнутых результатах (на основе определения соответствующих потребностей структурой, обеспечивающей совместное обслуживание)	Отдел информационно-коммуникационных технологий
	Обеспечение обратной связи с руководителями, занимающимися конкретными направлениями работы по обеспечению совместного обслуживания, и оперативное принятие мер по устранению недостатков	Ведется разработка систем, обеспечивающих выполнение данной функции. Также ведется разработка механизма по отслеживанию процесса обработки заявок на обслуживание.	Полное внедрение автоматизированной системы оповещения в случае, если показатели результатов деятельности ниже установленных пороговых показателей. Принятие руководителями мер по устранению выявленных недостатков в течение одной недели с момента их выявления	Структуры, обеспечивающие совместное обслуживание

<i>Достижения</i>	<i>Показатель</i>	<i>Достигнутый прогресс (30 июня 2014 года)</i>	<i>Целевой показатель (30 июня 2015 года)</i>	<i>Ведущее подразделение</i>
Повышение эффективности и производительности в результате концентрации усилий на обеспечении совместного обслуживания	Процентный показатель сокращения эквивалента полной занятости персонала в результате перевода функций	Достижение запланированных показателей результативности обеспечено за счет сокращения числа штатных должностей при их передаче из миссий в Региональный центр обслуживания.	10–15-процентное сокращение эквивалентно полной занятости персонала	Структуры, обеспечивающие совместное обслуживание, обслуживаемые миссии
Неуклонное повышение степени удовлетворенности клиентов оказываемыми услугами	Проводимые два раза в год обзоры, свидетельствующие о постоянном повышении степени удовлетворенности клиентов оказываемыми услугами	По результатам проведенного в сентябре 2014 года исследования удовлетворенности клиентов Регионального центра обслуживания степень удовлетворенности клиентов составляет 48 процентов, что свидетельствует о повышении данного показателя по сравнению с 39 процентами по результатам исследования, проведенного в феврале 2014 года.	Достижение 80-процентного показателя удовлетворенности клиентов	Структуры, обеспечивающие совместное обслуживание
	Количество жалоб, направляемых службам оперативной поддержки или поступающих в ходе обследования клиентов	Проводится реструктуризация службы оперативной поддержки, и ведется разработка системы подачи заявок и отслеживания процесса их обработки.	Меры с целью добиться того, чтобы жалобы составляли максимум 12 процентов от общего количества запросов, полученных службами оперативной поддержки или поступивших в ходе обследования клиентов	

Прогресс на пути к результатам, которые планируется достигнуть в 2015 году

26. В пятом докладе об осуществлении (A/69/651) содержится предложение о распространении системы совместного обслуживания на все полевые миссии.
27. Заключив официальные соглашения об уровне обслуживания и оговорив в них ожидаемый уровень оказания услуг и роль и ответственность обеих сто-

рон, Региональный центр обслуживания и обслуживаемые им миссии установили рабочие отношения, основанные на контроле результатов деятельности. В рамках общего обзора системы совместного оказания услуг было проведено специальное исследование для обобщения передового опыта и закрепления его в будущем в соглашениях об уровне обслуживания. По результатам этой работы было разработано типовое соглашение об уровне оказания услуг, которое может использоваться поставщиками услуг в будущем.

28. Организация служебной деятельности является ключевым элементом в развитии концепции совместного оказания услуг. Значительные усилия прилагаются к созданию базы, а также инструментов и систем и к подготовке кадров, необходимых для формирования и улучшения аналитических и контрольных механизмов оценки результативности деятельности. В рамках этих усилий осуществляется подготовка ежемесячных докладов, содержащих информацию о результатах деятельности по 48 утвержденным основным показателям результатов деятельности в сравнении с результатами проводимого два раза в год исследования удовлетворенности клиентов; эти доклады распространяются среди обслуживаемых миссий и штаб-квартир. Региональный центр обслуживания совместно с Центральными учреждениями начал работу с другими удаленными поставщиками услуг по стандартизации основных показателей результатов деятельности и обеспечению единообразия в отчетности, предоставляемой всеми полевыми операциями. Кроме того, два раза в год группа по координации осуществления глобальной стратегии полевой поддержки и Региональный центр обслуживания проводят на глобальном уровне в обслуживаемых Центром миссиях регулярные исследования для выяснения степени удовлетворенности клиентов.

29. В настоящее время осуществляется несколько видов деятельности и инициатив для налаживания рабочих процессов. Определено, что при условии реорганизации рабочих процессов наибольший потенциал улучшения имеется в рамках направлений обслуживания, находящихся в ведении Регионального центра обслуживания. Весной 2014 года представителями команды по реализации проекта «Умоджа», Отделом информационно-коммуникационных технологий и Региональным центром обслуживания была проведена значительная работа по обзору и пересмотру всех составляющих процессов (включая составляющую миссии и Регионального центра обслуживания), связанных с системой «Умоджа». Было определено, что дополнительные усилия необходимы для стандартизации процессов, особенно для определения части процессов, которые выполняются непосредственно в миссии, и работа в этом направлении уже ведется.

30. Должностные инструкции для сотрудников подразделений миссий по управлению людскими ресурсами были пересмотрены после передачи операционных функций в ведение центров обслуживания/механизмов совместного оказания услуг. Переход к использованию пересмотренных должностных инструкций осуществляется в миссиях в соответствии с поэтапным планом реорганизации и приведения структуры по управлению людскими ресурсами в соответствие с изменившимися требованиями, что позволит данным сотрудникам сосредоточиться на выполнении таких стратегических функций, как консультирование и контроль качества, а также на планировании кадровой работы, разработке директив относительно производительности и развития персонала и выполнении других функций. В измененной структуре кадровой службы

предусмотрены должности сотрудников, ответственных за оказание специфических для конкретного места расположения операционных услуг.

31. Бюджетно-финансовые секции всех миротворческих операций были объединены в одну секцию, обладающую более широкими возможностями в плане управления финансами и оказания миссиям консультационных услуг. Это слияние позволяет под началом одного руководителя улучшить работу структуры, ответственной за мониторинг и подготовку отчетности в рамках управления финансовыми средствами миссии, и одновременно увязать работу по составлению бюджетов миссий с предоставлением отчетности о расходах, превышающих утвержденные в бюджете ассигнования. После этого слияния задачи сотрудников и сфера их ответственности постепенно пересматриваются и перепрофилируются в интересах уделения большего внимания управлению ресурсами.

5. Конечный результат по организации и функциональной специализации

32. Как было отмечено в четвертом докладе Генерального секретаря об осуществлении, в организационной и функциональной частях глобальной стратегии полевой поддержки планируется добиться следующего конечного результата:

К июню 2015 года для функций поддержки, выполняемых в рамках Департамента полевой поддержки в структурах по оказанию совместных услуг и в полевых миссиях, будут более четко определены стратегические, оперативные и операционные роли и обязанности, что означает предоставление клиентам более специализированной, стандартизированной и рационализированной поддержки.

Центральные учреждения

33. Департамент полевой поддержки усилил надзорную составляющую своей стратегической и программной деятельности с целью помочь Канцелярии заместителя Генерального секретаря в обеспечении эффективного стратегического и скоординированного руководства программами в рамках всей системы полевой поддержки в Центральных учреждениях, центрах обслуживания и миссиях. Были усилены такие направления, как координирование различных операционных уровней и осуществление комплексной деятельности со стороны Канцелярии помощника Генерального секретаря. От линейного подразделения Департамента к Глобальному центру обслуживания перешли только те оперативные и операционные функции, передача которых была одобрена. По завершении глобальной стратегии полевой поддержки подразделения и отделы в Центральных учреждениях продолжают работу по обзору и улучшению процессов и систем и механизмов в целях обеспечения стратегического надзора и функций поддержки.

34. Единственным подразделением Департамента полевой поддержки, которого еще не затронули структурные преобразования, остается Отдел полевого персонала. Отдел планирует пересмотреть свою организационную структуру, чтобы поддержать усилия по проведению организационной реформы и централизации работы по обработке предложений и определению методов и целей основных отделов объединенного подразделения по управлению людскими ресурсами в рамках глобальной стратегии полевой поддержки по следующим

направлениям: а) кадровое планирование, б) набор и расстановка кадров, с) планирование замещения кадров, d) условия службы, е) оперативная информация и f) внедрение систем обслуживания клиентов. Осуществление этих основных функций позволит обеспечить желаемую реализацию стратегии и укрепит способность Отдела комплексно и последовательно определять как кадровые, так и некадровые потребности, а также прогнозировать их и заниматься планированием замещения кадров, в особенности в свете пожеланий персонала относительно мобильности.

Глобальный центр обслуживания

35. В 2013/14 году Глобальный центр обслуживания стал уделять больше внимания управлению глобальными активами, что проявилось главным образом в создании глобального расчетно-клирингового подразделения для оказания поддержки миссиям в изыскании средств для приобретения имущества длительного пользования. Служба операционного материально-технического обеспечения Центра и Центр оперативно-технической поддержки на местах, наряду с другими подразделениями Централных учреждений, продолжали оказывать Департаменту полевой поддержки содействие в своевременном оказании услуг и мобилизации вспомогательных сил и средств для обеспечения развертывания, поддержания готовности, сокращения численности и ликвидации полевых миссий. Служба геопространственной информации и телекоммуникационных технологий Глобального центра обслуживания будет в соответствии с ее мандатом продолжать — за счет использования инфраструктуры, развернутой на базе двух технологических центров в Валенсии, Испания, и Бриндизи, Италия, — разработку предназначенного для полевых миссий портфеля услуг в сфере централизации ИКТ, удаленной поддержки миссий в части ИКТ и региональной системы ИКТ. Служба геопространственной информации и телекоммуникационных технологий будет поддерживать бесперебойное обслуживание при равномерном распределении нагрузки между двумя ее объектами, для того чтобы достичь оптимальной операционной устойчивости при оказании услуг своим клиентам. Она продолжит оказывать поддержку по внедрению системы «Умоджа» путем размещения своей инфраструктуры на базе двух своих технологических центров и обеспечения связи со всеми удаленными полевыми объектами. В соответствии с указанием, содержащимся в резолюции 63/263 Генеральной Ассамблеи, дублирующий действующий узел связи Глобального центра обслуживания, расположенный в Валенсии, был и будет и далее оставаться специализированным ИКТ-объектом. Служба геопространственной информации и телекоммуникационных технологий Глобального центра обслуживания продолжит работать как операционный блок Отдела информационно-коммуникационных технологий Департамента полевой поддержки и в рамках поддержки полевых операций будет осуществлять планы и стратегии использования ИКТ. До принятия Генеральной Ассамблеей руководящих указаний в отношении совместного оказания услуг и, в особенности вариантов создания в будущем второго административного центра обслуживания, Глобальный центр обслуживания продолжит оказывать поддержку МООНП в административной и технической сферах, а также поддержку отделению Организации Объединенных Наций в Западной Африке и Региональному отделению Организации Объединенных Наций для Центральной Африки в планировании приобретений и закупок.

Региональный центр обслуживания

36. Региональный центр обслуживания продолжает последовательно оказывать стандартизированные и эффективные услуги миссиям, которые уже являются его клиентами, и миссиям, которые могут потенциально воспользоваться его услугами. В приложении II к настоящему докладу приводится дополнительная подробная информация относительно целей и планов Центра. Работа Центра по оформлению пособий и надбавок и по обработке требований была реорганизована и сейчас осуществляется в режиме полного цикла, как того требует система «Умоджа».

37. В соответствии с указаниями Генеральной Ассамблеи структура и штат персонала Центра будут по-прежнему допускать возможность варьирования: как в сторону увеличения в случае появления новых обслуживаемых миссий, так и в сторону уменьшения в случае свертывания или закрытия миссий в регионе. В 2014/15 году численность персонала Центра выросла в результате перехода на его обслуживание МИНУСКА. Центр работал стабильно и сумел принять на обслуживание данную миссию благодаря откомандированию в его распоряжение 55 национальных сотрудников из состава МИНУСКА. Это позволило избежать значительных дополнительных расходов на привлечение международных специалистов в страну, поскольку направление такого персонала в район миссии связано с высокими накладными расходами на меры по обеспечению безопасности и выплату надбавок за работу в опасных условиях.

38. Объединенный центр управления транспортом и перевозками в своей работе продолжает уделять все больше внимания выработке оптимальных вариантов организации смешанных (наземных и воздушных) перевозок и транспортного обслуживания миссий, с которыми работает Региональный центр обслуживания, а также оказывает содействие в решении задач регионального уровня, связанных с обеспечением инфраструктуры (проведение исследований, модернизация и строительство аэродромов, контроль за состоянием вспомогательного оборудования аэродромов и другими объектами инфраструктуры в рамках содействия обеспечению перевозки грузов в регионе). В части обеспечения авиационной поддержки Объединенный центр управления транспортом и перевозками продолжает поддерживать планирование региональных воздушных перевозок, установление приоритетов и анализ для целей оптимизации региональных воздушных перевозок, включая замену военнослужащих в регионе и работу по составлению сводного расписания полетов в регионе. Его роль в будущем, по завершении глобальной стратегии полевой поддержки, будет уточнена с учетом результатов анализа существующей цепочки поставок в восточноафриканском логистическом коридоре.

39. Региональная служба информационно-коммуникационных технологий в Энтеббе продолжает обеспечивать обслуживаемые миссии стандартными программными разработками в части ИКТ, благодаря чему удается сохранить мобильность рабочей силы и сократить нагрузку на персонал миссий за счет централизованного оказания стандартного набора услуг в части ИКТ и ведущей роли в реализации таких форм сотрудничества, как обеспечение телекоммуникационных услуг для всех миссий. Служба также разрабатывает централизованные стандарты и стратегии для обслуживаемых миссий и обеспечивает их выполнение ими одновременно возможности для исключения дублирования

работы, устраняя различия в уровне обслуживания и достигая экономии за счет масштаба.

Полевые миссии

40. Продолжается работа по оптимизации функций и организационной структуры компонентов поддержки миссий, при этом особое внимание уделяется стандартизации организационной структуры отделов поддержки миссий. Департамент выдал миссиям предписание начать работу по реорганизации этих подразделений. Реструктуризация миссий благоприятно отразится на работе миссий в части административных операционных услуг, оказываемых удаленно. В рамках новой модели руководителя, отвечающие в миссиях за людские ресурсы, за бюджет/финансы и за ИКТ, будут все чаще освобождаться от оказания операционных услуг и смогут сосредоточиться на консультировании старших руководителей миссий, что повысит эффективность принимаемых ими решений. Заместитель директора Отдела поддержки миссий будет контролировать осуществление основного набора вспомогательных функций для миссий и обеспечивать оперативную координацию работы Отдела поддержки миссий. Благодаря этому Директор по вопросам поддержки миссии сможет сосредоточиться на работе с обслуживаемыми миссией субъектами, планировании и контроле. Благодаря усовершенствованию процессов в системе снабжения и структур поддержки, миссии смогут оптимизировать свою организационную структуру, что обеспечит более эффективное использование всех активов в течение всего жизненного цикла — от планирования и закупок до ликвидации, в том числе посредством централизованного складского хранения и практики управления запасами.

6. Конечный результат по согласованию с другими общеорганизационными инициативами

41. Как было отмечено в четвертом докладе Генерального секретаря об осуществлении, согласование глобальной стратегии полевой поддержки с другими общеорганизационными инициативами должно обеспечить достижение следующего конечного результата:

Формирование культуры непрерывного совершенствования деятельности в целях обеспечения эффективного оказания полного цикла услуг полевой поддержки. Процессы будут реструктурированы таким образом, чтобы система «Умоджа» приносила максимальную пользу.

В. Результаты, достижение которых запланировано на июнь 2015 года: текущее состояние

42. Департамент полевой поддержки продолжал активно работать над внедрением, уточнением и реализацией инициатив по общеорганизационному реформированию в свете осуществления глобальной стратегии полевой поддержки. В 2013/14 году благодаря тесному сотрудничеству со стороны проектировщиков «Умоджа», руководителей процессов, Департамента полевой поддержки, миссий, Глобального центра обслуживания и Регионального центра обслуживания система «Умоджа» была внедрена во всех полевых миссиях. Кроме того, Региональный центр обслуживания активно взаимодействовал с проектиров-

щиками «Умоджи» в отладке всего процесса в целях максимального использования функциональных возможностей системы «Умоджа». По мере расширения функциональных возможностей системы «Умоджа» в будущем использование модели Регионального центра обслуживания принесет дополнительную выгоду как в части новых широких функциональных возможностей, которые открываются с переходом на эту систему, так и в части ожидаемой экономии от эффекта масштаба в реализации преимуществ, которая будет достигнута за счет оптимизации процессов после внедрения дополнительного модуля 1 системы «Умоджа» и отладки его работы. Подход к организации работы системы общего обслуживания в рамках глобальной стратегии полевой поддержки и в особенности к оказанию административных операционных услуг будет полностью приведен в соответствие и интегрирован с моделью глобального обслуживания, которая разрабатывается и будет представлена Генеральной Ассамблее на ее семидесятой сессии.

43. Значительные усилия по сотрудничеству были предприняты при переходе на МСУГС. Опираясь на поддержку Департамента по вопросам управления и Департамента полевой поддержки, Региональный центр обслуживания оказал значительную помощь в обеспечении успешного перехода на МСУГС и подготовке финансовых ведомостей за 2013/14 год, заключения по которым были вынесены без оговорок. Большой потенциал Регионального центра обслуживания позволил быстро выявлять и решать проблемы в течение первого года перехода на МСУГС. Преимущества от использования МСУГС в поддержку принятия решений и управления ресурсами в будущем будут ощущаться все сильнее по мере того, как полевые миссии продолжают адаптироваться к работе с новыми стандартами финансовой отчетности на протяжении всего финансового года.

III. Информация о достигнутых результатах

A. Качественные результаты, достигнутые в 2013/14 году в основных областях глобальной стратегии полевой поддержки

44. В дополнение к информации об общих результатах, представленной в пятом очередном докладе о ходе осуществления глобальной стратегии полевой поддержки, и информации о результатах, представленной в разделе II выше, далее приводится предоставленная миссиями и центрами обслуживания информация о достигнутых в 2013/14 финансовом году результатах в основных областях реализации глобальной стратегии полевой поддержки.

Качественные результаты, достигнутые в 2013/14 году в миссиях

Ускорение и оптимизация организации обслуживания полевых операций

Миссия	Результат
ЮНИСФА	<p>Благодаря координации ротации с Региональным центром обслуживания 50 процентов военнослужащих прибывают в пункт назначения в течение суток.</p> <p>Использование услуг Регионального отделения по закупкам позволило сократить средний срок обработки заявок на 4 недели и отказаться от внутреннего процесса утверждения в местном комитете по контрактам на уровне миссии. Сроки проведения конкурса сократились с 8 до 2 месяцев.</p>
МООНЮС	<p>После объединения отдельных складов в единую управленческую структуру Миссия продолжила использовать систему комплексного управления складским хозяйством. Это позволило секциям сосредоточиться на своих основных обязанностях и в большей степени в своей работе ориентироваться на запросы обслуживаемых организаций. Поворот в сторону заказчиков и повышение качества обслуживания в секциях вместе с улучшением системы управления имуществом, позволившее снизить число случаев хищений, сократить долю устаревшего имущества и убытки, а также более эффективное использование территории складских помещений и сотрудников доказывают, что концепция комплексного управления складским хозяйством соответствует поставленной цели.</p>
ЮНСКОЛ	<p>Благодаря предоставленным миссии полномочиям в 2013/14 году среднее время зачисления в штат после принятия решения о выборе кандидата сократилось с 6 до 2 недель.</p>
Глобальный центр обслуживания	<p>Были установлены стандарты обслуживания миссий, обозначаемые акронимом SMART (specific, measurable, attainable, realistic, tangible — «конкретные, поддающиеся измерению, достижимые, реалистичные, дающие ощутимые результаты»), а в процесс составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, были внесены соответствующие изменения.</p>
ГВНООНИП	<p>Сократились сроки оформления сотрудников на работу с 120 до 40 дней благодаря переходу на новую стандартизованную процедуру набора и более широкому использованию реестра.</p> <p>В июле 2013 года ГВНООНИП применила стандартизованные руководящие принципы закупок стратегических запасов материальных средств для развертывания для закупки генераторов. Интервал между заказом и получением и осмотром составил менее 65 дней, тогда как в июле 2011 года при закупке по системному контракту через местное подразделение по закупкам этот срок составил 110 дней.</p>
ЮНАМИД	<p>Миссия издала директивные указания в виде контрольного перечня из 7 предварительных требований для утверждения запросов, включая, в частности, предварительную проверку наличия имущества в Глобальном центре обслуживания/стратегических запасах материальных средств для развертывания, материальных запасах самой миссии и излишках имущества других миссий и подтверждение предварительного разрешения Отделом материально-технического обеспечения/Отделом информационно-коммуникационных технологий. Благодаря этим указаниям удалось сократить время получения оборудования и предметов снабжения, а также обеспечить, чтобы процесс проходил в установленном порядке.</p>

<i>Миссия</i>	<i>Результат</i>
Совместная миссия ОЗХО и Организации Объединенных Наций	На начальном этапе работы Совместная миссия получила поддержку от других миссий в регионе. Управлением финансов Совместной миссии в системе «Умоджа» изначально занимались ВСООНЛ, а с 1 января 2014 года — ВСООНК, где также была внедрена эта система. Возмещением расходов Совместной миссии занимались СООННР, которые также проводили платежи всем сирийским поставщикам через свои финансовые системы. Региональные и другие полевые миссии направляли персонал в кратковременные командировки для оказания Совместной миссии помощи на критических этапах осуществления мандата. ВСООНЛ оказали Совместной миссии материально-техническую поддержку, в том числе поставили ряд предметов снабжения общего назначения, комбинированные пайки, топливо и оказывали поддержку по вопросам управления имуществом и перевозками на этапах мобилизации, поддержания функционирования и ликвидации. Ближневосточная региональная служба информационно-коммуникационных технологий выделила сотрудников для планирования и внедрения, а также спроектировала и предоставила шлюз для подключения к Центру оперативно-технической поддержки на местах при Глобальном центре обслуживания.
ВСООНЛ	ВСООНЛ обеспечивали соседним миссиям (в том числе Совместной миссии ОЗХО и Организации Объединенных Наций, СООННР, ОНВУП, ВСООНК, ЮНСКОЛ и ЭСКЗА) различную материально-техническую поддержку и поддержку в области информационно-коммуникационных технологий.
МООНСА	Благодаря учету опыта МООНСА весь процесс набора сотрудников с использованием реестра до их зачисления в штат теперь занимает в среднем 56 дней.

Обеспечение более рационального использования ресурсов и усиление подотчетности; повышение эффективности и экономии за счет эффекта масштаба

<i>Миссия</i>	<i>Результат</i>
ОООНКИ	<p>В соответствии с указаниями по выявлению возможностей для экономии ОООНКИ оптимизировала порядок использования вертолетного парка, в результате чего в 2013/14 году налет составил 3911 часов (не считая Ми-24), тогда как в предыдущий финансовый год он составил 4181 час. В общей сложности сократив налет на 270 часов, миссия полностью использовала предусмотренные бюджетом часы.</p> <p>Транспортный парк был сокращен на 106 единиц, в том числе 97 легких пассажирских автомобилей, 4 грузовика, 4 бронированных автомобиля и 1 автобус средней вместимости.</p>
ГВНООНИП	В рамках сотрудничества между миссиями в соответствии с глобальной стратегией полевой поддержки ГВНООНИП получила оставшиеся от ИМООНТ автомобили (5 небронированных, 1 бронированный и 1 аварийный грузовой автомобиль) общей стоимостью 448 538 долл. США, причем оплатила только их доставку, а Организация смогла получить экономию от продления срока эксплуатации приобретенного имущества.
МООНСИ	Арендуемые коммерческие кабельные каналы связи между Ираком и Валенсией, проходящие через Кувейт, позволяют достичь экономии за счет совместного покрытия расходов МООНСА и МООНСИ и обеспечить доступность общеорганизационных систем Организации Объединенных Наций, особенно «Умоджи». Переход Миссии со спутниковой связи (VSAT) на арендуемые кабельные каналы связи принес заметные преимущества.

Миссия	Результат
	Расходы сократились, а пропускная способность выросла в 10 раз, что отразилось на качестве голосовой связи и скорости передачи данных и изображений. Благодаря этому Миссия сэкономила 1,3 млн. долл. США.
Совместная миссия ОЗХО и Организации Объединенных Наций	Глобальный центр обслуживания помог Совместной миссии в удовлетворении неотложных оперативных потребностей, организовав выдачу имущества из Резерва Организации Объединенных Наций и стратегических запасов материальных средств для развертывания. Без этого Совместная миссия не смогла быстро выполнять ряд задач в соответствии со своим мандатом и продвинуться в своей работе, тогда как непоступление этого имущества вызвало бы в ней перебои.
МООНСДРК	База материально-технического снабжения в Энтеббе сократила свой автопарк на 50 процентов и постоянно следит за его использованием и пересматривает свои потребности.
	МООНСДРК также сократила свой авиапарк и продолжает его оптимизацию и рационализацию. В Западном регионе сотрудники МООНСДРК летают рейсами Службы гуманитарных воздушных перевозок Организации Объединенных Наций.
ЮНИСФА	Миссия прекратила использовать грузовые вертолеты Ми-26 и для перевозок грузов пользуется теперь исключительно координируемыми рейсами других миссий в регионе. Экономия на аренде и эксплуатации составила 5,5 млн. долл. США.
	По итогам обзора авиационного парка миссия заменила самолет В-200, который недостаточно часто использовался из-за малой пассажироместимости (максимум 6 человек) на самолет CRJ-200 (максимум 50 пассажиров).
МООНСА	МООНСА постоянно следит за показателями использования автопарка и авиапарка и вносит соответствующие изменения в эту работу. 95 автотранспортных средств вместе с запчастями были переданы другим миссиям и еще 25 ожидают отправки.
	МООНСА регулярно использует стратегические средства, например авиационные, совместно с другими миссиями, прежде всего МООНСИ.
ЮНАМИД	В результате централизации складского хозяйства в ЮНАМИД все запасы хранятся в одном месте, их количество поддерживается на оптимальном уровне, а убытки снизились.
	По итогам пересмотра своих потребностей Миссия сократила автопарк на 400 единиц. Автотранспортные средства были выведены из эксплуатации и списаны. После этого автопарк был сокращен еще на 553 единицы. Благодаря этому удалось снизить эксплуатационные расходы, расходы на топливо, запчасти и страховку.
	За счет более широкого использования принадлежащих Организации Объединенных Наций грузовиков для перевозки имущества Организации Объединенных Наций сократилось число сторонних подрядчиков. В результате введения электронных билетов на рейсы ЮНАМИД удалось ускорить регистрацию пассажиров и усовершенствовать процесс отслеживания багажа, что в итоге позволило укрепить подотчетность.
ОООНКИ	В результате внедрения электронной системы управления запасами топлива удалось сократить число случаев мошенничества на 85 процентов и достичь ежегодной экономии в размере 816 000 долл. США.
	Процесс ликвидации имущества в случаях категории “AW” сократился до 15 дней, а в случаях категории “A” до 60 дней; также удалось повысить поступления от продажи лик-

Миссия	Результат
	видируемого имущества.
МООНЮС	<p>Централизация закупок и заявок позволила оптимизировать процесс подачи заявок и планирования закупок МООНЮС, благодаря чему удалось снизить расходы и сократить количество отдельных заказов путем их объединения.</p> <p>В ноябре 2013 года МООНЮС создала группу управления проектами для планирования, распределения ресурсов и реализации основных проектов в поддержку выполнения мандата и обеспечения рационального использования ресурсов в контексте утвержденных приоритетных задач миссии. Все капиталоемкие проекты проходят утверждение, обеспечиваются ресурсами и отслеживаются в процессе их реализации, что ведет к выработке типовых смет для «аналогичных» строительных проектов и определению их заказчиков.</p>
МООНСИ	<p>МООНСИ усовершенствовала систему управления запасами топлива, построив новые хранилища (общей вместимостью 200 000 литров), ввела практику подготовки ежемесячных отчетов о расходе топлива и периодическую проверку запасов, а также издала подробную типовую инструкцию по оптимизации использования ресурсов.</p>
Совместная миссия ОЗХО и Организации Объединенных Наций	<p>Процесс ликвидации имущества Совместной миссии на этапе сворачивания ее деятельности был значительно ускорен благодаря отправке принадлежащего Организации Объединенных Наций имущества, которое потребуется будущим операциям по поддержанию мира, в резерв, специально созданный для этой цели в СООННР, ВСООНЛ и ВСООНК.</p>
ЮНАМИД	<p>Для Регионального отделения по закупкам вместе с обслуживанием миссиями был разработан план совместных закупок. ЮНАМИД учитывала все контракты, заключенные Региональным отделением по закупкам в 2013/14 году, и пользовалась ими по мере необходимости.</p> <p>Миссия перешла на электронную систему контроля за расходом топлива. Благодаря усовершенствованному механизму контроля и проверки счетов-фактур в этой системе в 2013/14 году миссия смогла получить скидку за своевременный платеж в размере 305 032,12 долл. США.</p>
ОНВУП	<p>После закрытия МООННС миссия смогла быстро получить 16 бронированных автомобилей и благодаря географической близости ей не пришлось оплачивать расходы на их перевозку. Это позволило миссии быстрее и оперативнее удовлетворять неотложные потребности и по максимуму использовать ценное имущество Организации.</p> <p>Благодаря постоянному пересмотру штатного расписания и слиянию Секции общего обслуживания и Транспортной секции в новую Секцию технического обслуживания миссия смогла выявить избыточные функции и перераспределить рабочую нагрузку, сократив 17 должностей.</p>

Улучшение охраны труда, усиление безопасности и повышение качества жизни персонала

<i>Миссия</i>	<i>Результат</i>
ЮНСКОЛ	<p>Был создан Комитет по вопросам охраны труда на местах, в состав которого вошли представители основных компонентов.</p>
МООНПЛ	<p>В рамках партнерства с Глобальным центром обслуживания МООНПЛ удалось добиться значительной экономии, повышения эффективности, улучшения охраны труда и усиления безопасности путем перевода в Региональный центр должностей тех сотрудников, от которых не требуется присутствовать в районе действия миссии. Экономия была достигнута за счет сокращения численности охранников на местах, сокращения числа автотранспортных средств и водителей, а также невыплаты надбавки за работу в трудных и опасных условиях, жилищной субсидии и отпускных для отдыха и восстановления сил.</p> <p>Был улучшен гендерный баланс сотрудников: доля женщин-сотрудников МООНПЛ в Бриндизи составила 57 процентов.</p>
ГВНООНИП	<p>Доклады об инцидентах и регулярные ежемесячные отчеты позволяют извлекать уроки, с учетом которых совместно со всеми заинтересованными сторонами внедряются передовые методы, благодаря чему удалось повысить качество жизни персонала, улучшить охрану труда и укрепить безопасность.</p>
МООНЮС	<p>Несмотря на кризис в Южном Судане, был ускорен темп строительства жилых помещений для персонала на базе Дома Организации Объединенных Наций в Джубе; 200 двухместных помещений будут сданы к концу 2014 года. В результате увеличится число сотрудников, проживающих в стандартных помещениях из жестких конструкций, что будет способствовать привлечению и удержанию международного персонала в Миссии.</p>
ЮНИСФА	<p>Миссия улучшила жилищные условия на местах, построив новые помещения и установив настилы в лагерях, а также построив новый модуль зоны отдыха, спортзал, спортплощадку и кафетерий. Это оказало прямое положительное воздействие на качество жизни и моральное состояние персонала.</p>
МООНСА	<p>Для новых сотрудников был разработан учебный модуль по вопросам охраны труда и техники безопасности; в рамках программы управления рисками подготовка также проводится для подрядчиков, работающих на объектах МООНСА.</p> <p>Был создан Совет по охране труда и здоровья, который проводит регулярные заседания. В отделениях на местах также имеются целевые группы по охране труда и здоровья. На объектах МООНСА в Кабуле и регионах проводятся регулярные проверки. В период с июня 2013 года по июнь 2014 года число несчастных случаев на рабочем месте сократилось на 31 процент.</p>
МООНСДРК	<p>По вопросам охраны труда на местах было подготовлено 4 сотрудника, которым было поручено разработать и внедрить высокие стандарты в Миссии и на Базе материально-технического снабжения в Энтеббе.</p> <p>Миссия совместно с Департаментом по вопросам охраны и безопасности объектов занимается повышением уровня безопасности объектов инфраструктуры и внедряет систему охранного наблюдения.</p> <p>Все сотрудники Миссии по вопросам безопасности были обучены применению аптечек для оказания неотложной травматологической помощи.</p>

<i>Миссия</i>	<i>Результат</i>
ЮНАМИД	<p>Сотрудники Группы тяжелых автотранспортных средств прошли подготовку по вопросам безопасного вождения и были проинформированы о минной опасности.</p> <p>Для улучшения условий проживания принимались конкретные меры. Например, для женщин, по возможности, выделялись отдельные душевые кабины.</p> <p>Инженерная секция совместно с Секцией безопасности занимается повышением минимальных стандартов безопасности жилья и оперативных стандартов безопасности во всех опорных пунктах, устанавливая решетки на окнах, камеры и дополнительное освещение.</p>
ОНВУП	<p>Назначение координатора по вопросам охраны труда на местах позволило централизовать ход расследования инцидентов и отчетность по ним, повысить потенциал в области отслеживания инцидентов, выявления и устранения недостатков.</p>

Уменьшение экологического воздействия; использование местного и регионального потенциала

<i>Миссия</i>	<i>Результат</i>
ЮНСКОЛ	<p>Комитет по экологизации ЮНСКОЛ внедряет экологичные методы сокращения выбросов углерода и экономии электроэнергии, контролируя использование бумаги и офисного оборудования.</p>
МООНСИ	<p>Подключение в международной зоне Багдада комплекса D-2 к электросети позволило значительно сократить расход дизельного топлива, горюче-смазочных материалов, дорогостоящих запасных частей и других расходных материалов, сократить объем выбросов углерода и снизить уровень шума.</p> <p>Установка системы синхронизации генераторов позволила повысить эффективность эксплуатации системы энергоснабжения, а также уменьшить расход топлива и снизить выбросы углерода.</p> <p>Монтаж установки по очистке сточных вод в комплексе «Диван» в международной зоне Багдада позволил снизить экологическое воздействие и сократить затраты за счет ежедневного удаления отходов частным подрядчиком. Экономия за год составила 27 000 долл. США.</p> <p>В комплексе МООНСИ в Киркуке частным подрядчиком была вырыта и эксплуатируется скважина, благодаря которой удалось повысить качество и стабильность водоснабжения, а также снизить затраты. Экономия за год составила 48 000 долл. США.</p>
ВСООНЛ	<p>Миссия установила генераторы, работающие на солнечной энергии, для питания аппаратуры связи и оборудования информационных технологий, в результате чего были сокращены расход топлива и выбросы углерода. В штабе миссии была установлена установка для очистки сточных вод, поставляющая очищенную воду для полива газонов. Во ВСООНЛ также производится отдельный сбор отходов для переработки.</p>
ЮНИСФА	<p>Пятьдесят четыре контракта в миссии заключено с местными поставщиками.</p> <p>Миссия использует солнечные батареи во всех помещениях, таким образом снижая объем выбросов углерода.</p>

Миссия	Результат
МООНСДРК	<p>Чтобы сократить парк автомобилей с бензиновыми двигателями на Базе материально-технического снабжения, было закуплено 5 электромобилей (еще 11 находятся в стадии закупки) и 50 велосипедов (еще 50 находятся в стадии закупки) для поездок в пределах территории базы.</p> <p>Комитет по экологизации занимается такими проектами, как внедрение альтернативной системы водоснабжения и переработка мусора.</p> <p>Миссия привлекает персонал к утилизации отходов и работает над проектом по переработке отходов.</p> <p>В настоящее время Миссия договаривается о сдаче рейсового автобуса для сотрудников в аренду местным компаниям на основе возмещения расходов.</p>
ЮНАМИД	<p>Миссия использует возможности Регионального центра обслуживания для проведения региональных конференций и учебных занятий, обработки кадровых документов и финансовых требований и т.д.</p> <p>Пятьдесят два процента закупок приходится на долю суданских компаний.</p> <p>Были закуплены и установлены водоочистные сооружения в Эль-Фашере для организации и эксплуатации мусорной свалки с засыпкой, которая используется совместно с городом, были привлечены местные рабочие. Свалка стала полигоном для обучения студентов местного университета по вопросам удаления отходов и переработки органических отходов для производства органических удобрений.</p> <p>При работе с топливом в Миссии принимаются меры, чтобы защитить землю и окружающую среду от загрязнения в результате разлива топлива.</p>

В. Финансовые затраты и выгоды в результате осуществления глобальной стратегии полевой поддержки

45. В таблице А.5 ниже приводятся сводные оценочные данные о финансовых затратах и выгодах в результате осуществления глобальной стратегии полевой поддержки. При оценке финансовых выгод учитывались экономия, сокращение затрат, избежание затрат и меры повышения эффективности. Общая выгода от осуществления глобальной стратегии полевой поддержки за четыре финансовых года в период с 2010/11 года по 2012/13 год составила примерно 446 млн. долл. США. Общие затраты на осуществление этой стратегии за тот же период оцениваются примерно в 19,5 млн. долл. США, включая расходы на персонал, переведенный для формирования группы по осуществлению и координации программы при Канцелярии заместителя Генерального секретаря в Департаменте полевой поддержки, которая оказывает поддержку в осуществлении стратегии, а также расходы на финансирование объектов инфраструктуры в Энтеббе. Таким образом, чистая выгода от реализации стратегии за четыре года составляет 426,5 млн. долл. США.

46. В таблице А.5 приводятся данные о выгодах за каждый год, ранее представленные в докладах за предыдущие периоды, а также данные о новых зафиксированных и оценочных выгодах за 2013/14 финансовый год. Данные о расходах на баллистические и другие испытания модульных конструкций, понесенные Глобальным центром обслуживания в 2011/12 году, приводятся в

2015 году впервые в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам. В расходы Регионального центра обслуживания включены расходы на консультантов, поскольку они относятся к разработке модели совместного обслуживания. При этом ряд оперативных расходов Регионального центра обслуживания не учитывается. Более того, накладные расходы в расчете на сотрудника были бы значительно больше, если бы эти сотрудники остались в районах действия обслуживаемых миссий. Например, миссии несут значительно более высокие затраты на материально-техническое снабжение, персонал и безопасность, и в них применяются более высокие коэффициенты обеспечения автотранспортными средствами, чем в Региональном центре обслуживания.

47. В таблице А.5 дается выверенная оценка расходов, связанных с глобальной стратегией полевой поддержки, однако финансовые выгоды от использования ее инструментов в оперативной работе указаны не в полном объеме из-за того, что их трудно точно оценить. Например, в результате обзора штатного расписания гражданского персонала в некоторых случаях проводилась существенная реорганизация, что впоследствии иногда позволяло миссии экономить бюджетные средства, но данные об этом здесь не приводятся. Кроме того, акцент на рационализацию бюджета, в том числе за счет перехода на стандартную модель финансирования, помог повысить точность бюджетной сметы на начальном этапе составления бюджета, что в свою очередь означает, что финансы больше не испрашиваются и не распределяются и, следовательно, можно с полным основанием говорить о сокращении расходов^а. Данные о некоторых выгодах, например в результате экономии на информационно-коммуникационных технологиях в связи с передачей соответствующих функций в региональный центр и Бриндизи, еще не поступали. Помимо этого, не указывается экономия расходов на финансирование должностей, которые не были созданы в миссиях, поскольку требуемые услуги предоставлялись временными группами поддержки, так как точный учет этих расходов затруднителен. Таким образом, Секретариат уверен в том, что в результате осуществления глобальной стратегии полевой поддержки были получены значительные дополнительные выгоды, полная информация о которых до сих пор отсутствует.

Прогнозируемые будущие выгоды

48. Принципы, механизмы и инструменты глобальной стратегии полевой поддержки будут помогать извлекать выгоды еще на протяжении длительного времени после окончания пятилетнего срока ее осуществления. Эти выгоды будут проявляться в виде периодической экономии затрат вследствие структурных изменений в модели обслуживания (например, сокращение расходов по персоналу в местах, пользующихся общими службами). Экономия от общего обслуживания будет увеличиваться, так как после стабилизации режима работы центры обслуживания смогут нанимать больше национальных сотрудников вместо международных. В связи с этим в 2015/16 и 2016/17 годах Региональный центр обслуживания приступит к замене международных должностей

^а Например, в трех миссиях, созданных в 2010/11 и 2013/14 годах (ЮНИСФА, МООНЮС, МИНУСМА), в первые два года деятельности неосвоенным осталось лишь 1,6 процента ассигнований, тогда как в миссиях, созданных в предыдущие годы (МИНУРКАТ, ЮНАМИД, ЮНСОА), этот остаток составил более 7 процентов (около 275 млн. долл. США).

национальными, что принесет существенную дополнительную экономию в рамках модели общего обслуживания. В 2014/15 году процесс увеличения доли национальных сотрудников уже начался, и все должности сотрудников, обслуживающих МИНУСКА, в Региональном центре обслуживания были учреждены как национальные. Благодаря тому, что эти должности создавались изначально не как международные, МИНУСКА в 2014/15 году сможет избежать значительных расходов, связанных с размещением персонала в требующем больших затрат и небезопасном районе, и получить другие выгоды.

49. В пятом очередном докладе о ходе осуществления стратегии (A/69/651, пункт 29) Секретариат предлагает Генеральной Ассамблее в дополнение к Региональному центру совместного обслуживания создать еще один центр для обработки административных операций, что позволит увеличить финансовые выгоды от применения модели общего обслуживания путем постепенного распространения стандартизованных методов на все полевые миссии. Кроме того, такая модель расширенного общего обслуживания будет способствовать внедрению и стабилизации работы модулей «Умоджи», а также внедрению будущей глобальной модели общего обслуживания. Помимо экономии за счет повышения эффективности вследствие перехода на общее обслуживание, благодаря продолжающемуся совершенствованию и использованию инструментов глобальной стратегии полевой поддержки, в том числе стандартной модели финансирования, глобального центра распределения имущества, средств оптимизации планирования перевозок и региональных договоров транспортного обслуживания, а также благодаря совершенствованию системы снабжения в будущем, выгоды от модели обслуживания в рамках глобальной стратегии полевой поддержки модели будут расти и после окончания периода ее осуществления.

Таблица А.5

Расходы, экономия и сокращение расходов в результате реализации глобальной стратегии полевой поддержки в финансовые периоды 2010/11 года, 2011/12 года, 2012/13 года и 2013/14 года
(В тыс. долл. США)

	2010/11 год	2011/12 год	2012/13 год	2013/14 год	Итого
Расходы					
Инвестиции в Центральных учреждениях					
Финансирование должности класса Д-1 категории временного персонала общего назначения (оклад + расходы, не связанные с персоналом)	287	287	287	287	1 148
Перепрофилирование 1 должности С-5, 2 должностей С-4, 1 должности С-3, 1 должности категории общего обслуживания (оклад + расходы, не связанные с персоналом) ^a	909	909	909	909	3 636
Поездки ^b	130	130	130	130	520
Практикумы	–	–	75	–	75
Консультанты/советники ^c	–	–	64	–	64
Итого					5 443

	2010/11 год	2011/12 год	2012/13 год	2013/14 год	Итого
Глобальный центр обслуживания					
Баллистические испытания модульных конструкций ^d	–	–	150	–	150
Региональный центр обслуживания					
Инфраструктура	82	3 074	9 754	350	13 260
Поездки членов Руководящего комитета	21	21	21	21	84
Консультанты	–	–	235	226	461
Итого					13 955
Итого, расходы					19 398
Экономия					
Персонал					
Глобальный центр обслуживания					
Разница в связи с переводом должностей (чистые единовременные расходы в связи с новыми назначениями)	–	187	(53)	–	134
Экономия на поддержке МООНПЛ ^e	–	2 500 ^f	2 500	2 050	7 050
Итого					7 184
Региональный центр обслуживания					
Разница в связи с переводом должностей (чистые единовременные расходы в связи с новыми назначениями) ^g	–	1 837	9 907	11 800	23 544
Упразднение ^g	–	–	2 448	2 448	4 896
Избежание ^g	–	2 194	2 194	2 194	6 582
Преобразование должностей в национальные ^g	–	–	–	1 224	1 224
Итого	–				36 246
Итого, персонал					43 430
Управление активами					
Сокращение стратегических запасов материальных средств для развертывания^h					
Единовременное сокращение расходов ^h	–	–	50 000	–	50 000
Наземные перевозки ^h	–	–	45 745	–	45 745
Помещения и объекты инфраструктуры ^h	–	–	29 206	–	29 206
Аппаратура связи и оборудование информационных технологий ^h	–	–	26 755	–	26 755
Прочее оборудование ^h	–	–	102	–	102
Услуги строительства ^h	–	–	8 796	–	8 796
Итого					160 604
Передача имущества через распределительный центр (избежание затрат) ⁱ	–	–	–	12 969	12 969

	2010/11 год	2011/12 год	2012/13 год	2013/14 год	Итого
Эффективность освоения средств					
Пайки ^h	–	–	17 547	–	17 547
Замена запасных частей ^h	–	–	11 747	–	11 747
Поездки в районе деятельности миссии ^h	–	–	6 529	–	6 529
Ремонтно-эксплуатационные материалы ^h	–	–	5 183	–	5 183
Потребление топлива ^h	–	–	36 522	–	36 522
Поездки в связи с заменой контингентов ^h	–	–	29 619	–	29 619
Итого					107 147
Итого, управление имуществом					280 720
Оптимизация перевозок					
Использование чартерных воздушных судов на долгосрочной основе ^l	–	–	6 249	6 572	12 821
Оптимизированная замена воинских контингентов в регионе ^k	3 453	1 055	4 501	2 652	11 661
Оптимизация регионального парка авиационных средств ^l	68 076	27 200	–	–	95 276
Итого, оптимизация перевозок					119 758
Итого, экономия					443 908
Всего					424 510

^a Эти должности не создавались дополнительно, а были переведены из Департамента полевой поддержки в целях создания группы по координации деятельности по осуществлению глобальной стратегии полевой поддержки в рамках выполнения новых функций по обеспечению стратегической поддержки в Канцелярии заместителя Генерального секретаря. Экономия была достигнута за счет повышения эффективности, сокращения и избежания затрат.

^b С учетом средних ежегодных прогнозируемых путевых расходов помощника Генерального секретаря по полевой поддержке, выполняющего функции председателя руководящих комитетов Глобального центра обслуживания и Регионального центра обслуживания и Группы по вопросам осуществления глобальной стратегии полевой поддержки.

^c Включая оклад, расходы на поездки и суточные Советника по управлению системой поставок в 2012/13 году.

^d Эти расходы были понесены в 2012/13 году, но указываются впервые в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам.

^e Экономия вследствие разницы между Бриндизи и Ливией из расчета на 22 штатных сотрудника (23,63 в предыдущие два финансовых года).

^f См. A/67/723, приложение I, пункт 9.

^g Там же, приложение II, таблица В.2.

^h Там же, приложение I, таблица А.5.

ⁱ В период 2013/14 года миссиям было передано расходуемое имущество и имущество длительного пользования (инженерно-техническое и предметы снабжения) на общую сумму 29 364 497 долл. США из имеющихся резервов (резерв Организации Объединенных Наций, излишки имущества других миссий, ликвидируемое имущество или безвозмездно предоставленное имущество), благодаря чему удалось избежать дополнительных расходов на его закупку. Имущество на сумму почти 13 млн. долл. США (12 968 752,33 долл.) было передано через распределительный центр Глобального центра обслуживания, а остальное имущество было передано в результате ликвидации миссий и на основе двусторонних договоренностей между миссиями. Переданное через распределительный центр

имущество на сумму 13 млн. долл. США в основном относилось к категории инженерно-технического имущества.

^j Данные взяты из дополнительных таблиц, представленных Управлению по планированию программ, бюджету и счетам.

^k A/66/591, таблица 9 и дополнительные таблицы для Управления по планированию программ, бюджету и счетам.

^l A/68/731, приложение I, таблица A.5; и A/67/723, приложение I, таблицы 9 и 10.

IV. Заключение

50. Начинается последнее полугодие осуществления глобальной стратегии полевой поддержки, которое характеризуется реализацией значительного прогресса в достижении конечных целей каждого из ее компонентов. Однако по каждому компоненту к июню 2015 года будут достигнуты не все цели, поэтому их достижение станет первоочередной задачей на 2015/16 год. Кроме того, одной из основных задач на 2015/16 год будет расширение использования готовых инструментов, механизмов и методов глобальной стратегии полевой поддержки в повседневной работе Секретариата. Прогресс в этом направлении уже фиксируется и инструменты стратегии широко используются для поддержки миссий.

51. Департамент полевой поддержки обязуется уделять основное внимание постоянному совершенствованию на местах модели обслуживания, созданной в соответствии с глобальной стратегией полевой поддержки. На основе достигнутых результатов и с учетом полученного опыта Секретариат будет обеспечивать согласование инструментов и механизмов глобальной стратегии полевой поддержки с инструментами общеорганизационного планирования ресурсов и будущей моделью глобального обслуживания для реализации новых выгод. В связи с этим, несмотря на завершение проекта осуществления глобальной стратегии полевой поддержки в июне 2015 года, Секретариат по-прежнему привержен курсу на поддержание и укрепление стратегического диалога с государствами-членами по вопросам полевой поддержки, а также на непрерывное совершенствование полевой поддержки Организации Объединенных Наций во всем мире.

52. Как отмечается в пятом очередном докладе о ходе осуществления глобальной стратегии полевой поддержки (A/69/651), процесс стратегических реформ в области полевой поддержки Организации Объединенных Наций будет основываться на согласованном с государствами-членами сбалансированном наборе приоритетов.

Приложение II

Региональный центр обслуживания

I. Введение

1. Региональный центр обслуживания в Энтеббе был создан в июле 2010 года для обслуживания миссий, действующих в Восточной Африке. Его услугами пользуются МООНСДРК, ЮНАМИД, МООНЮС, ЮНИСФА, ЮНСОА, МООНВБ, ОПООНМЦАР (до ее включения в состав МИНУСКА 10 апреля 2014 года), МИНУСКА (с 10 апреля 2014 года), МООНСОМ и Специальный посланник Генерального секретаря по району Великих озер, а с 1 июля 2015 года также ЮНОЦА и ОООНАС. Центр финансируется за счет средств, поступающих от обслуживаемых им миссий с учетом соотношения объема бюджета каждой миссии и объема совокупного бюджета обслуживаемых миссий.

2. В своей резолюции 65/289 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять в сводном виде информацию о финансовых и людских ресурсах, предоставляемых обслуживаемыми миссиями Центру. В настоящем приложении представлена сводная информация о деятельности Центра в 2013/14 финансовом году и о финансовых и людских ресурсах, необходимых для обеспечения функционирования Центра в период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года, а также подробная информация об объеме ресурсов, выделяемых каждой обслуживаемой миссией в соответствии с ее предлагаемым бюджетом.

II. Исполнение бюджета на 2013/14 год

3. Ниже приводится сводная информация об исполнении бюджета Регионального центра обслуживания за финансовый период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года.

A. Функционирование системы поддержки

4. В январе 2014 года была произведена реорганизация кадровых и финансовых функций Регионального центра и их распределение по нескольким направлениям обслуживания в целях перехода к модели, ориентированной на осуществление процесса и обслуживание заказчика/клиента. Новая применяемая Центром модель предусматривает решение вопросов, касающихся оформления пособий и выплат и льгот и субсидий и подготовки финансовой отчетности, а также обслуживание Объединенного центра управления транспортом и перевозками и Региональной службы информационно-коммуникационных технологий. Поддержку в этих функциональных областях оказывали Секция по оперативным и административным вопросам и Секция планирования и контроля, которые отвечали за реорганизацию рабочих процессов, обеспечение качества, анализ рабочих процессов, управление служебной деятельностью с учетом ключевых показателей эффективности и управление крупными проектами. Кроме того, из обслуживаемых миссий в Центр было передано большин-

ство кадровых функций и функций, связанных с поездками. По всем направлениям обслуживания была завершена работа над различными составляющими процесса реорганизации, включая составление схем процессов, анализ потребностей в ресурсах, разработку новых организационных и кадровых структур и подготовку документации с описанием рабочих процессов в целях обеспечения эффективного и единообразного подхода к оказанию услуг. Такая реструктуризация позволит Центру придерживаться принципа «авторитет, подотчетность и ответственность» и четкого порядка субординации и обеспечивать более эффективное распределение контрольных функций и рабочей нагрузки.

5. Миротворческие миссии перешли на МСУГС 1 июля 2013 года, а специальные политические миссии — 1 января 2014 года. В течение этого периода Центр оказывал обслуживаемым им миссиям административные услуги, в том числе осуществлял обработку платежей, контроль за движением средств на счетах, подготовку годовой документации по учету методом начисления и годовой финансовой отчетности по миротворческим миссиям, которую Центральные учреждения использовали при подготовке финансовых ведомостей в соответствии с требованиями МСУГС. В рамках подготовки к внедрению системы «Умоджа» Региональный центр обслуживания завершил процесс пополнения данных, необходимых для финансовой отчетности, содержащейся в системе SUN. Для этих же целей Центром была произведена выверка информации о заказах на поставки, содержащейся в системах SUN и Mercu, и проверка и оценка достоверности банковских данных и данных, загруженных в систему Progen, на основе которых осуществляется начисление заработной платы.

6. Система «Умоджа» начала использоваться с 1 ноября 2014 года, и в рамках подготовки к ее внедрению Региональный центр обслуживания приложил существенные усилия к тому, чтобы обеспечить очистку и пополнение данных. В последующие после перехода на эту систему месяцы стала очевидной потребность в дополнительном обучении персонала и тесном взаимодействии с группой по проекту «Умоджа» в Центральных учреждениях. В течение этих месяцев принимались меры по стабилизации новой организационной структуры Центра, включая внедрение должностных инструкций и новых требований к управляющим, ответственным за соответствующие направления обслуживания.

7. За счет внутренних ресурсов Региональный центр обслуживания оказывал поддержку недавно созданной миссии МИНУСКА. Эта поддержка оказывалась на основе соответствующего соглашения, заключенного между Центром и МИНУСКА. В общей сложности шесть сотрудников Центра (на должностях категории полевой службы) были освобождены от обязанностей, связанных с предоставлением услуг различных направлений, и получили задание в июне 2014 года оказывать поддержку исключительно группе по вопросам развертывания МИНУСКА. Кроме того, сопутствующие расходы, связанные с покупкой офисной мебели и техники и информационно-технологического оборудования, а также содержанием и ремонтом служебных помещений, покупкой канцелярских принадлежностей, оплатой коммунальных услуг и удовлетворением потребностей в транспорте и закупкой топлива, покрывались непосредственно Центром.

8. Региональный центр обслуживания продолжал организовывать совместные региональные рейсы для миссий в регионе.

Ожидаемое достижение 1.1: обеспечение полноценного функционирования Регионального центра обслуживания в соответствии с глобальной стратегией полевой поддержки

Запланированные показатели достижения результатов

Фактические показатели достижения результатов

1.1.1 Завершение всех шести этапов перехода — оценки, поглощения, рационализации, интеграции, реорганизации и непрерывного совершенствования одобренных Руководящим комитетом функций, переданных Центру из обслуживаемых миссий

Выполнено частично. В январе 2014 года была произведена реорганизация кадровых и финансовых функций Регионального центра и их распределение по направлениям обслуживания в целях перехода к модели, ориентированной на осуществление процесса и обслуживание заказчика/клиента. По всем направлениям обслуживания была завершена работа над различными составляющими процесса реорганизации, включая составление схем процессов, анализ потребностей в ресурсах, создание новых организационных и кадровых структур и подготовку документации с описанием рабочих процессов, в целях обеспечения эффективного и единообразного подхода к оказанию услуг. Хотя процесс реорганизации все еще продолжается, переход к этапу, предусматривающему непрерывное совершенствование функций, осуществлен еще не был

1.1.2 Начало реорганизации функций информационно-технологического и материально-технического обеспечения в Региональном центре обслуживания

Не выполнено. Реорганизация информационно-технологических функций в Региональной службе информационно-коммуникационных технологий и в Объединенном центре управления транспортом и перевозками была отложена, поскольку эти структуры не обеспечивают административную поддержку оперативной деятельности обслуживаемых миссий, развернутых в регионе. Их функции в настоящее время пересматриваются с учетом изменений, которые вводятся Центральными учреждениями в отношении глобальных стратегий информационно-технологического и материально-технического обеспечения

1.1.3 Эффективный контроль за выполнением 7 соглашений об уровне обслуживания

Выполнено. В Региональном центре обслуживания начала применяться практика представления ежемесячной отчетности о результатах работы, что предусматривает представление последней информации о достижении Центром ключевых показателей эффективности и целевых показателей, позволяющей обслуживаемым миссиям оценить, соблюдаются ли Центром установленные стандарты обслуживания. На основе предоставляемых Центром отчетов о достижении ключевых показателей эффективности Руководящий комитет Центра ежеквартально анализирует и обсуждает результаты его работы

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
Материально-техническое обеспечение		
Завершение 10 проектов по непрерывному совершенствованию функций, связанных с финансовыми и людскими ресурсами, информационными технологиями и материально-техническим обеспечением	11	проектов осуществлено в связи с проводившейся в январе реорганизацией функций Регионального центра обслуживания и их распределением по 11 направлениям обслуживания
Внедрение 10 модулей электронной системы полевой поддержки (eFOM, eTicketing, eMOP, eCMR, eF10, ePT8, eAttendance, eAccommodation, eCheck-in/eCheck-out и Education Grant II), систем iNeed и «Умоджа» (в базовой конфигурации), а также приложений для анализа информации по основным показателям	9	модулей (eCheck-in, eCheck-out, eMOP, eLeave, Education Grant, ePT8, eF10, ID Card и CMS) были внедрены; еще один модуль (eBilling) внедряется в настоящее время. Система iNeed используется при предоставлении услуг по одному из направлений обслуживания. Система «Умоджа» (в базовой конфигурации) внедрена успешно
Оказание комплексной поддержки в деле перехода на МСУГС	Выполнено	Миротворческие миссии перешли на МСУГС 1 июля 2013 года, а специальные политические миссии — 1 января 2014 года. Региональный центр обслуживания оказывал операционные услуги, в том числе осуществлял обработку платежей, контроль за движением средств на счетах, подготовку годовой документации по учету методом начисления, стандартной финансовой отчетности, включая годовую финансовую отчетность по миротворческим миссиям, которую Центральные учреждения использовали при подготовке первых финансовых ведомостей в соответствии с требованиями МСУГС
Завершение работы над планом мероприятий по обеспечению непрерывности деятельности и внедрение системы обеспечения непрерывности деятельности	Выполнено	В Региональном центре обслуживания были завершены оценка рисков, анализ последствий для деятельности и разработка плана обеспечения непрерывности деятельности. С учетом того, что теперь функции Центра распределяются по различным направлениям обслуживания, стратегию управления рисками необходимо будет пересмотреть до ее внедрения

Ожидаемое достижение 1.2: эффективная и результативная поддержка обслуживаемых структур в том, что касается оформления прибытия и убытия персонала

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
1.2.1 Сокращение сроков оформления прибытия персонала (2011/12 год: более 95 процентов запросов обработано в течение	Выполнено частично. Оформление прибытия персонала (международных и национальных сотрудников, волонтеров Организации Объединенных Наций и негражданского персо-

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
<p>ние 2 дней; 2012/13 год: более 98 процентов запросов обработано в течение 2 дней; 2013/14 год: более 98 процентов запросов обработано в течение 2 дней и 100 процентов — в течение 7 дней)</p>	<p>нала) в 89 процентах случаев было осуществлено в течение 2 дней. В 98 процентах случаев прибытие было оформлено в течение 7 дней. Целевой показатель не был достигнут потому, что до прибытия персонала в Региональный центр обслуживания соответствующие запросы были оформлены не до конца</p>
<p>1.2.2 Сокращение сроков оформления убытия международных сотрудников и добровольцев Организации Объединенных Наций (2011/12 год: более 95 процентов запросов обработано в течение 1 дня, 2012/13 год: более 98 процентов запросов обработано в течение 1 дня; 2013/14 год: более 98 процентов запросов обработано в течение 1 дня и 100 процентов — в течение 5 дней)</p>	<p>Не выполнено. В 13 процентах случаев убытие было оформлено за 1 день; в 41 проценте случаев убытие было оформлено за 5 дней. Целевой показатель не был достигнут Центром потому, что обслуживаемые им миссии поздно инициировали процесс оформления убытия персонала, который должен начинаться заблаговременно — за 10–15 рабочих дней</p>
<p>1.2.3 Сохранение неизменного уровня обслуживания посредством оперативного оформления убытия негражданского персонала (2012/13 год: более 98 процентов запросов обработано в течение 3 дней; 2012/13 год: более 98 процентов запросов обработано в течение 3 дней; 2013/14 год: более 98 процентов запросов обработано в течение 3 дней и 100 процентов — в течение 7 дней)</p>	<p>Убытие персонала в 14 процентах случаев было оформлено в течение 3 дней и 99 процентов — в течение 7 дней</p>

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
<p>Оформление прибытия и убытия 1500 гражданских сотрудников, включая международных сотрудников и добровольцев Организации Объединенных Наций</p>	928	<p>Оформлено прибытие 560 сотрудников (368 международных сотрудников и 192 добровольца Организации Объединенных Наций) и убытие 368 сотрудников (214 международных сотрудников и 154 добровольца Организации Объединенных Наций). Более низкий показатель объясняется тем, что оформление прибытия и убытия некоторых сотрудников осуществлялось обслуживаемыми миссиями, а не Центром</p> <p>Оформление прибытия: МООНСДРК — 66 сотрудников, МООНЮС — 428 сотрудников, ЮНИСФА — 66 сотрудников</p> <p>Оформление убытия: МООНСДРК — 323 сотрудника, ЮНИСФА — 45 сотрудников</p>

<i>Запланированные мероприятия</i>	<i>Завершенные мероприятия (количество или выполнено/не выполнено)</i>	<i>Примечания</i>
Оформление прибытия и убытия 3500 негражданских сотрудников	1 584	<p>В течение отчетного периода было оформлено прибытие 1058 сотрудников и убытие 526 сотрудников. Более низкий показатель объясняется тем, что оформление убытия персонала в западном регионе осуществлялось МООНСДРК</p> <p>Оформление прибытия: МООНСДРК — 124 сотрудника, МООНЮС — 809 сотрудников, ЮНИСФА — 125 сотрудников</p> <p>Оформление убытия: МООНСДРК — 463 сотрудника, ЮНИСФА — 63 сотрудника</p>

Ожидаемое достижение 1.3: эффективная и результативная поддержка обслуживаемых структур в том, что касается оформления субсидий на образование

<i>Запланированные показатели достижения результатов</i>	<i>Фактические показатели достижения результатов</i>
<p>1.3.1 Сохранение неизменного уровня обслуживания посредством оперативной обработки заявок на предоставление субсидии на образование в период пиковой нагрузки (июль–октябрь) (2011/12 год: более 96 процентов заявок обработано менее чем за 7 недель; 2012/13 год: более 96 процентов заявок обработано менее чем за 7 недель; 2013/14 год: более 96 процентов заявок обработано менее чем за 6 недель)</p>	<p>Выполнено частично. Из 3455 заявок 91 процент был обработан в течение 6 недель. Задержки с обработкой заявок были связаны с тем, что сотрудники не предоставляли необходимые документы своевременно</p>
<p>1.3.2 Сохранение неизменного уровня обслуживания посредством оперативной обработки заявок на предоставление субсидии на образование в период незначительной загруженности (ноябрь–июнь) (2011/12 год: более 96 процентов заявок обработано менее чем за 4 недели; 2012/13 год: более 96 процентов заявок обработано менее чем за 4 недели; 2013/14 год: более 96 процентов заявок обработано менее чем за 3 недели)</p>	<p>Выполнено частично. Из 1872 заявок, полученных в период незначительной загруженности, 75 процентов были обработаны в течение 3 недель с момента получения. Задержки с обработкой заявок были связаны с тем, что сотрудники не предоставляли необходимые документы своевременно</p>
<p>1.3.3 Уменьшение среднего количества возвращаемых в миссии заявок на предоставление субсидии на образование (2011/12 год: 20 процентов; 2012/13 год: менее 15 процентов; 2013/14 год: менее 12 процентов)</p>	<p>Не выполнено. В течение этого периода в миссии было возвращено 19 процентов заявок</p>

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
Обработка 6000 заявок на предоставление субсидии на образование	5 327	заявок обработано ОПООНМЦАР: 24 заявки; ОООНБ: 68 заявок; МООНСДРК: 985 заявок; ЮНАМИД: 1131 заявка; ЮНИСФА: 133 заявки; МООНЮС: 895 заявок; ПОООНС: 9 заявок; ЮНСОА: 360 заявок; МООНСОМ: 17 заявок; другие миссии: 1705 заявок

Ожидаемое достижение 1.4: эффективная и результативная поддержка обслуживаемых структур со стороны Регионального учебно-конференционного центра

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
1.4.1 Сохранение неизменного уровня обслуживания, обеспечиваемого Региональным учебно-конференционным центром (2011/12 год: 3000; 2012/13 год: 3000; 2013/14 год: 6000)	Выполнено. В учебных мероприятиях в Региональном учебно-конференционном центре приняли участие 7114 человек. Более высокий показатель объясняется расширением использования имеющихся возможностей для проведения встреч и учебных мероприятий, посвященных системе «Умоджа»
1.4.2 Своевременная обработка полученных Региональным учебно-конференционным центром запросов о проведении учебных мероприятий (2011/12 год: 98 процентов запросов обработано в течение 24 часов; 2012/13 год: 98 процентов запросов обработано в течение 24 часов; 2013/14 год: 98 процентов запросов обработано в течение 24 часов)	Выполнено частично. 79 процентов полученных Региональным учебно-конференционным центром запросов о проведении учебных мероприятий обработано в течение 24 часов
1.4.3 Повышение степени удовлетворенности участников учебных программ (2011/12 год: 98,8 процента клиентов удовлетворены или более чем удовлетворены; 2012/13 год: 99 процентов клиентов удовлетворены или более чем удовлетворены; 2013/14 год: 99 процентов клиентов удовлетворены или более чем удовлетворены)	Выполнено частично. Удовлетворены 82 процента заказчиков (согласно результатам опроса, проведенного в феврале 2014 года). По этому виду услуг был зафиксирован наивысший показатель удовлетворенности клиентов среди всех видов услуг, оказываемых Региональным центром обслуживания

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
Проведение 250 учебных мероприятий и конференций на региональном уровне с участием 6000 сотрудников действующих в регионе миссий	Выполнено	<p>Проведено 314 учебных мероприятий и конференций на региональном уровне с участием 7114 сотрудников действующих в регионе и других миссий</p> <p>МООНСДРК: 1938 человек; ЮНАМИД: 455 человек; ЮНИСФА: 355 человек; МООНЮС: 1995 человек; ПОООНС: 10 человек; ЮНСОА: 332 человека; ОООНБ: 27 человек; ОПООНМЦАР: 5 человек; другие миссии: 1997 человек</p>

Ожидаемое достижение 1.5: эффективная и результативная поддержка обслуживаемых структур в том, что касается перевозки военного персонала в пределах региона

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
<p>1.5.1 Увеличение числа авиарейсов для перевозки военнослужащих в пределах региона, координируемых Объединенным центром управления транспортом и перевозками (2011/12 год: 100; 2012/13 год: 600; 2013/14 год: 1179)</p>	<p>Не выполнено. В течение отчетного периода Объединенным центром управления транспортом и перевозками были скоординированы или выполнены 453 авиарейса для перевозки военнослужащих и полицейских. Более низкий показатель объясняется тем, что: а) в правила перевозки военнослужащих было внесено изменение, согласно которому перевозка должна осуществляться на ежегодной основе, в связи с чем были увеличены норма и вес провоза багажа на человека, в связи с чем осуществить большое число запланированных перевозок военнослужащих на самолетах MD-83 было невозможно; и б) в феврале 2014 года был аннулирован контракт на использование самолетов MD-83, что значительно сократило возможности Центра организовывать запланированные рейсы для перевозки военнослужащих</p>
<p>1.5.2 Сокращение сроков организации перевозок военнослужащих (2011/12 год: 95 процентов в течение 5 дней; 2012/13 год: 95 процентов в течение 5 дней; 2013/14 год: 96 процентов в течение 5 дней и 100 процентов в течение 14 дней)</p>	<p>Количественная оценка не производилась ввиду отсутствия надлежащего инструмента для оценки этого вида деятельности</p>

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
Координация 1179 авиарейсов для перевозки военнослужащих с использованием воздушных средств, зафрахтованных Организацией Объединенных Наций на продолжительный срок	453	ЮНАМИД: 55 рейсов; МООНСДРК: 124 рейса; МООНЮС: 40 рейсов; ЮНСОА: 224 рейса; МИНУСМА: 3 рейса; ОПООНМЦАР: 7 рейсов

Ожидаемое достижение 1.6: эффективное и действенное обеспечение соблюдения графика совместных региональных авиарейсов

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
1.6.1 Сохранение неизменного уровня обслуживания в плане организации необходимых региональных авиарейсов (2011/12 год: 292 рейса в год; 2012/13 год: 596 рейсов в год; 2013/14 год: 1500 рейсов в год)	<p>Не выполнено. Объединенным центром управления транспортом и перевозками организовано 454 совместных региональных рейса. Организация меньшего числа рейсов объясняется следующими факторами:</p> <p>а) отменой ЮНАМИД своих региональных воздушных перевозок в феврале 2014 года и аннулированием контракта на использование самолета MD-83 без заблаговременного предупреждения. Центр продолжал организовывать воздушные перевозки в регионе для МООНСДРК с задействованием самолета B737-Combi;</p> <p>б) отменой МООНСДРК своих региональных воздушных перевозок в мае 2014 года и последующим аннулированием контракта на использование самолета B737-Combi, в результате чего у Объединенного центра управления транспортом и перевозками не осталось воздушных судов для выполнения своего плана. ЮНСОА зафрахтовало то же воздушное судно, однако возможности Объединенного центра управления транспортом и перевозками в плане его использования для региональных авиарейсов были минимальными, поскольку ЮНСОА позволило Центру использовать это воздушное судно только после удовлетворения всех своих потребностей. Тем не менее Объединенный центр управления транспортом и перевозками продолжал организовывать требуемые МИНУСКА региональные авиарейсы посредством использования зафрахтованного ЮНСОА самолета B737-Combi;</p> <p>с) в число региональных авиарейсов, планировавшихся на 2013/14 год, входили также рейсы для МООНЮС, которые Центром не осуществлялись, поскольку эта миссия организовывала необходимые ей рейсы самостоятельно</p>

<i>Запланированные мероприятия</i>	<i>Завершенные мероприятия (количество или выполнено/не выполнено)</i>	<i>Примечания</i>
1500 региональных авиарейсов в год для МООНЮС, МООНСДРК и ЮНАМИД	454	совместных региональных рейса (МООНСДРК: 283 рейса; ЮНАМИД: 162 рейса; МИНУСКА: 9 рейсов). См. информацию по показателю 1.6.1 выше

Ожидаемое достижение 1.7: эффективное и результативное удовлетворение резко возросших потребностей в перевозках

<i>Запланированные показатели достижения результатов</i>	<i>Фактические показатели достижения результатов</i>
1.7.1 Повышение степени удовлетворенности клиентов (2011/12 год: 70 процентов; 2012/13 год: 80 процентов; 2013/14 год: 88 процентов)	Выполнено частично. Согласно результатам проведенного в феврале 2014 года опроса, доля удовлетворенных клиентов возросла с 67 процентов (по состоянию на июль 2013 года) до 69 процентов

<i>Запланированные мероприятия</i>	<i>Завершенные мероприятия (количество или выполнено/не выполнено)</i>	<i>Примечания</i>
Организация в общей сложности 80 авиарейсов	454	МООНСДРК: 283 рейса; ЮНАМИД: 162 рейса; МИНУСКА: 9 рейсов

Ожидаемое достижение 1.8: эффективное и результативное оказание финансовых услуг обслуживаемым структурам

<i>Запланированные показатели достижения результатов</i>	<i>Фактические показатели достижения результатов</i>
1.8.1 Сокращение сроков оплаты действительных счетов-фактур поставщиков (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: 98 процентов в течение 28 дней; 2013/14 год: 98 процентов в течение 27 дней)	Выполнено. 98 процентов счетов-фактур были оплачены в течение 27 дней
1.8.2 Сокращение сроков обработки поступивших от сотрудников заявок (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: 98 процентов в течение 28 дней; 2013/14 год: 98 процентов в течение 21 дня)	Не выполнено. 30 процентов поступивших от сотрудников заявок было обработано в течение 21 дня. Более низкий показатель объясняется тем, что скопилось большое количество заявок, а также тем, что после внедрение системы «Умоджа» проверку платежей необходимо проводить одновременно в нескольких системах
1.8.3 Сохранение сроков обработки электронных банковских переводов (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: 97 процентов в течение 3 дней; 2013/14 год: 97 процентов в течение 3 дней)	Выполнено частично. 67 процентов электронных банковских переводов было обработано в течение 3 дней

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
<p>1.8.4 Сохранение сроков начисления ежемесячной заработной платы и других выплат персоналу (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: 95 процентов в течение 5 дней; 2013/14 год: 98 процентов в течение 5 дней)</p>	<p>Выполнено. В 100 процентах случаев ежемесячная заработная плата персоналу начислялась в течение 5 дней</p>
<p>1.8.5 Повышение степени удовлетворенности клиентов предоставленными финансовыми услугами (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: 70 процентов; 2013/14 год: 80 процентов)</p>	<p>Не выполнено. Согласно результатам опроса, проведенного Региональным центром обслуживания в феврале 2014 года, услугами были удовлетворены 42 процента заказчиков. Низкий показатель отчасти объясняется реорганизацией Центра, а также переходом на систему «Умоджа», что на ранних этапах вызвало ряд сбоев в обслуживании клиентов и, как следствие, их недовольство. С точки зрения структуры Центр ориентирован не на выполнение традиционных кадровых и финансовых функций, а на предоставление целого ряда услуг по нескольким направлениям. Приведенный в настоящем докладе показатель представляет собой среднее арифметическое показателей, взятых по трем направлениям обслуживания (оформление заявок, начисление заработной платы и оплата счетов-фактур поставщиков), в основном связанных с выполнением традиционных финансовых функций</p>

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/не выполнено)	Примечания
<p>Подготовка 8 ежемесячных финансовых ведомостей, отвечающих требованиям МСУГС: для МООНЮС, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, ЮНСОА, ОПООНМЦАР, ОООНБ и ПОООНС</p>	6	<p>первых отвечающих требованиям МСУГС финансовых ведомостей подготовлены для МООНЮС, МООНСДРК, ЮНАМИД, ОООНБ, МИНУСКА и ЮНИСФА</p>
<p>Осуществление выплат по 80 000 поступившим от сотрудников заявкам</p>	44 187	<p>Разбивка по категориям персонала: 26 794 — гражданский персонал, 11 503 — негражданский персонал, 5226 — добровольцы Организации Объединенных Наций и 664 — прочие сотрудники. Разбивка по миссиям: 178 — ОПООНМЦАР, 22 246 — МООНСДРК, 14 070 — ЮНАМИД, 26 — ЮНИСФА и 7667 — МООНЮС. Низкий показатель объясняется сокращением числа перемещений персонала</p>
<p>Осуществление выплат для 3940 сотрудников на основе местных платежных ведомостей</p>	2 701	<p>местная платежная ведомость обработана для в среднем 2701 международного сотрудника МООНСДРК, ЮНАМИД и МООНЮС с учетом фактического числа сотрудников, оклад которых включает местный компонент, и уровня развертывания для каждой миссии. Передача функций</p>

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
Осуществление выплат для 8500 национальных сотрудников на основе местных платежных ведомостей	8 630	ЮНИСФА и ЮНСОА Региональному центру обслуживания завершена еще не была, и эта функция в обеих миссиях продолжала выполняться на местном уровне местных платежных ведомостей обработано для в среднем 8630 национальных сотрудников МООНСДРК, ЮНАМИД и МООНЮС с учетом фактического числа сотрудников, оклад которых включает местный компонент, и уровня развертывания для каждой миссии. Передача функций ЮНИСФА и ЮНСОА Региональному центру обслуживания завершена еще не была, и эта функция в обеих миссиях продолжала выполняться на местном уровне
Осуществление выплат для 13 000 негражданских сотрудников на основе местных платежных ведомостей	4 426	местных платежных ведомостей обработано для в среднем 4426 негражданских сотрудников, включая сотрудников гражданской полиции, военных наблюдателей и штабных офицеров МООНСДРК, ЮНАМИД и МООНЮС. Это число включает всех офицеров, оклад которых включает местный компонент. Передача функций ЮНИСФА и ЮНСОА Региональному центру обслуживания завершена еще не была, и эта функция в обеих миссиях продолжала выполняться на местном уровне. Суточное денежное довольствие военнослужащих частью данной выплаты не является
Осуществление выплат для 1800 добровольцев Организации Объединенных Наций на основе местных платежных ведомостей	2 147	местных платежных ведомостей обработано для в среднем 2147 добровольцев Организации Объединенных Наций в МООНСДРК, ЮНАМИД и МООНЮС с учетом фактического числа сотрудников, заработная плата которых включает местный компонент, и уровня развертывания для каждой миссии. Передача функций ЮНИСФА и ЮНСОА Региональному центру обслуживания завершена еще не была, и эта функция в обеих миссиях продолжала выполняться на местном уровне
Осуществление выплат для 6000 индивидуальных подрядчиков, находящихся в обслуживаемых миссиях, на основе местных платежных ведомостей	Не выполнено	В отчетный период выплаты индивидуальным подрядчикам через Региональный центр обслуживания не производились. Они осуществлялись напрямую через ЮНАМИД. Были внесены изменения в порядок передачи функций, и выплаты местным индивидуальным подрядчикам оформлялись непосредственно миссиями

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
Осуществление выплат для 4500 поставщиков	1 061	поставщик получил выплаты в отчетный период; в общей сложности было обработано 15 110 платежей. Из 15 110 платежей 55 процентов (8251 платеж) приходились на МООНЮС, 26 процентов — на МООНСДРК (3872 платежа), 16 процентов (2492 платежа) — на ЮНАМИД и 3 процента (495 платежей) — на ЮНСОА

Ожидаемое достижение 1.9: эффективная и результативная поддержка обслуживаемых структур в области людских ресурсов

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
1.9.1 Сокращение сроков заполнения вакансий кандидатами из реестров Центрального контрольного совета для полевых миссий (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: 98 процентов в течение 90 дней; 2013/14 год: 98 процентов в течение 90 дней)	Не применимо. В докладе Генерального секретаря от 31 января 2013 года (A/67/723) говорится о том, что функция по набору персонала для миссий относится к числу стратегических, поэтому с 15 апреля 2013 года она была передана из Регионального центра обслуживаемым им миссиям
1.9.2 Сокращение сроков утверждения заявок на выплату пособий и льгот для персонала (2012/13 год: не применимо; 2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: 98 процентов в течение 14 дней)	Выполнено частично. 89 процентов заявок на выплату пособий международным и национальным сотрудникам утверждались в течение 14 дней
1.9.3 Сокращение сроков оплаты путевых расходов (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: 98 процентов в течение 14 дней)	Выполнено частично. 64 процента заявок на оплату путевых расходов были обработаны в течение 14 дней
1.9.4 Сокращение сроков выплаты субсидий при назначении на службу (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: 98 процентов в течение 5 дней)	Выполнено частично. 53 процента заявок на выплату субсидий при назначении были оформлены в течение 5 дней
1.9.5 Своевременное продление контрактов для целей начисления заработной платы (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: 100 процентов)	Выполнено частично. 56 процентов контрактов (национальных и международных сотрудников) были своевременно продлены для целей начисления заработной платы
1.9.6 Сокращение сроков оформления окончательного расчета уходящих в отставку сотрудников (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: 98 процентов в течение 30 дней)	В отчетный период никто из сотрудников не увольнялся

<i>Запланированные показатели достижения результатов</i>	<i>Фактические показатели достижения результатов</i>	
1.9.7 Сокращение сроков оформления билетов для официальных поездок (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: 98 процентов в течение 7 дней)	Выполнено частично. 90 процентов билетов было оформлено в течение 7 дней после подачи заявки	
1.9.8 Увеличение числа билетов, оформленных за 15 дней до отъезда (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: 75 процентов)	Не выполнено. Всего 36 процентов билетов были оформлены за 14 или более дней до отъезда. Низкий процентный показатель объясняется в первую очередь тем, что обслуживаемые миссии и сотрудники часто просили делать изменения незадолго до отъезда	
1.9.9 Повышение степени удовлетворенности заказчиков услугами а области людских ресурсов (2011/12 год: не применимо; 2012/13 год: 70 процентов; 2013/14 год: 90 процентов)	Выполнено частично. Согласно результатам опроса, проведенного Региональным центром обслуживания в феврале 2014 года, услугами были удовлетворены 53 процента заказчиков. Низкий процентный показатель можно частично объяснить структурной реорганизацией Центра и распределением его функций по нескольким направлениям обслуживания на раннем этапе его реструктуризации, а также внедрением системы «Умоджа», повлекшим за собой изменения и временные сбои в предоставлении услуг. С точки зрения структуры, Центр ориентирован не на выполнение традиционных кадровых и финансовых функций, а на предоставление целого ряда услуг по нескольким направлениям. Указанный процентный показатель отражает средний результат работы по оказанию 7 видов услуг (введение в должность и оформление прибытия, пособий, льгот и выплат, поездок, субсидии на образование, оплаты поездок и субсидии при назначении), относящихся главным образом к традиционным кадровым функциям	
<i>Запланированные мероприятия</i>	<i>Завершенные мероприятия (количество или выполнено/не выполнено)</i>	<i>Примечания</i>
Размещение 1300 объявлений о вакансиях на должности международных сотрудников	Не применимо	Не применимо. Как отмечалось выше в пункте 1.9.1, Центр передал функцию набора персонала обратно в обслуживаемые миссии
Продление 12 000 контрактов национальных и международных сотрудников	4 983	Продлено 4808 контрактов международных сотрудников и 175 контрактов национальных сотрудников. В число запланированных мероприятий входит передача административных функций, связанных с организацией работы национальных сотрудников, из обслуживаемых миссий в Региональный центр обслуживания в декабре 2013 года. Однако с учетом сложности административного обслуживания национально-го персонала за пределами соответствующих

Запланированные мероприятия	Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)	Примечания
Выплата 750 субсидий, полагающихся при назначении на службу	1 641	<p>миссий было принято решение отложить передачу этой функции и провести дополнительный анализ, прежде чем будет осуществлена такая передача</p> <p>Общее число обработанных заявок на выплату субсидий при назначении на службу. Более высокий показатель объясняется недавней передислокацией международного персонала МООНСДРК из западной части Демократической Республики Конго в восточную</p>
Утверждение 40 000 заявок на выплату субсидий и пособий	11 557	<p>Общее число обработанных требований о возмещении путевых расходов. В число запланированных мероприятий входит передача административных функций, связанных с организацией работы национальных сотрудников, из обслуживаемых миссий в Региональный центр обслуживания в декабре 2013 года. Однако с учетом сложности административного обслуживания национального персонала за пределами соответствующих миссий было принято решение отложить передачу этой функции и провести дополнительный анализ, прежде чем будет осуществлена такая передача</p>
Оформление 15 000 авиабилетов, в том числе для гражданских и негражданских сотрудников	12 674	<p>Общее число оформленных авиабилетов. Разбивка по обслуживаемым миссиям: ОПООНМЦАР — 471 билет; МИНУСКА — 1029 билетов; МООНСДРК — 3094 билета; ЮНАМИД — 4569 билетов; База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Энтеббе — 3 билета; ЮНИСФА — 464 билета; МООНЮС — 3044 билета</p>

Ожидаемое достижение 1.10: оказание эффективной и результативной поддержки Региональному центру обслуживания

Запланированные показатели достижения результатов	Фактические показатели достижения результатов
1.10.1 Эффективное и результативное управление 322 сотрудниками	Выполнено. В штат Регионального центра обслуживания было переведено в общей сложности 322 должности
1.10.2 Оказание 8 миссиям эффективной и результативной поддержки в решении финансовых и кадровых вопросов, в частности касающихся возмещения расходов	Выполнено. Выделение средств для Регионального центра обслуживания в разбивке по миссиям и возмещение расходов осуществлялись с учетом утвержденной процентной доли каждой из миссий в регулярном бюджете и бюджетах опера-

<i>Запланированные показатели достижения результатов</i>	<i>Фактические показатели достижения результатов</i>	
1.10.3 Эффективное и результативное управление всем имуществом Центра	ций по поддержанию мира. В течение отчетного периода по каждой миссии представлялись ежемесячные сводки о фактической численности персонала	Не применимо. На своем 21-м заседании, состоявшемся в ноябре 2013 года, Руководящий комитет постановил передать функции по управлению имуществом МООНСДРК
1.10.4 Постоянное совершенствование положений заключенного с МООНСДРК соглашения об оперативной деятельности	Выполнено. Заключенное с МООНСДРК соглашение об оперативной деятельности регулярно анализируется в ходе совещаний Руководящего комитета Регионального центра обслуживания. На текущий момент никаких изменений в него не вносилось	
1.10.5 Оптимальное размещение всех 332 сотрудников	Выполнено. Было предоставлено достаточное пространство для размещения 332 сотрудников, которые будут работать в Региональном центре обслуживания в соответствии с утвержденной на 2013/14 год структурой	
<i>Запланированные мероприятия</i>	<i>Завершенные мероприятия (количество или выполнено/ не выполнено)</i>	<i>Примечания</i>
Проектирование и строительство 2 административных зданий и конференционного центра	Не применимо	Было завершено проектирование и строительство административных зданий RSC 1 и 2, RSC 3 и 4 и RTCC-1. Продолжается строительство зданий RSC 1 и 2, при этом дата завершения работ была пересмотрена: вместо 18 октября 2013 года, как планировалось изначально, работы должны быть завершены 30 декабря 2014 года. Продолжается строительство зданий RSC 3 и 4, которое планируется завершить 11 мая 2015 года. Завершено проектирование Технологического центра. Началось строительство Технологического центра, при этом дата завершения работ была пересмотрена: вместо 31 октября 2013 года, как планировалось изначально, работы должны быть завершены 30 декабря 2014 года
Подготовка 12 ежемесячных финансовых ведомостей Регионального центра обслуживания, содержащих точную информацию о средствах, полученных от каждой из миссий	Выполнено	Подготовлено 12 ежемесячных финансовых ведомостей Регионального центра обслуживания, содержащих точную информацию о средствах, полученных от каждой из миссий
Подготовка 12 ежемесячных отчетов, содержащих информацию о фактической численности персонала	Выполнено	Для Регионального центра и обслуживаемых им миссий подготовлено 12 ежемесячных отчетов, содержащих информацию о фактической численности персонала

<i>Запланированные мероприятия</i>	<i>Завершенные мероприятия (количество или выполнено/не выполнено)</i>	<i>Примечания</i>
Создание и ведение специальной базы данных по управлению имуществом Центра, средства на приобретение которого выделяются 8 миссиями	Выполнено	МООНСДРК создала виртуальную базу данных по управлению всем имуществом, имеющимся на базе
Проведение 4 ежеквартальных обзоров концепции оперативной деятельности, предусмотренной в заключенном с МООНСДРК соглашении об оперативной деятельности	Выполнено	Заключенное с МООНСДРК соглашение об оперативной деятельности регулярно анализировалось в ходе совещаний Руководящего комитета Регионального центра обслуживания

В. Финансовые ресурсы

9. Объем утвержденных ресурсов на период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года составил 38 960 800 долл. США. В этот период расходы Регионального центра обслуживания составили 25 594 100 долл. США, а доля неизрасходованного остатка средств составила 13 366 700 долл. США (брутто), или 34,3 процента. В таблице В.1 ниже приводится подробная информация в разбивке по категориям.

Таблица В.1

Сводные финансовые показатели, 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года

(В тыс. долл. США)

<i>Категория</i>	<i>Ассигнования</i>	<i>Расходы</i>	<i>Разница</i>	
			<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
	(2)	(3)	(4)	(5)
Гражданский персонал				
Международные персонал	24 311,7	21 126,2	3 185,5	13,1
Национальные персонал	2 068,4	1 453,4	615,0	29,7
Добровольцы Организации Объединенных Наций	889,6	150,5	739,1	83,1
Итого	27 269,7	22 730,1	4 539,6	16,6
Оперативные расходы				
Консультанты (по учебной и иной подготовке)	395,5	226,2	169,3	42,8
Официальные поездки	223,3	250,4	(27,1)	(12,1)
Помещения и объекты инфраструктуры	7 903,3	807,0	7 096,3	89,8
Наземный транспорт	179,5	89,0	90,5	50,4
Воздушный транспорт	—	—	—	—
Связь	1 349,5	734,7	614,8	45,6
Информационные технологии	1 424,2	571,6	852,6	59,9

Категория	Ассигнования (2)	Расходы (3)	Разница	
			Сумма (4)	В процентах (5)
Медицинское обслуживание	91,4	42,9	48,5	53,1
Специальное оборудование	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	124,4	142,2	(17,8)	(14,3)
Итого	11 691,1	2 864,0	8 827,1	75,5
Валовые потребности	38 960,8	25 594,1	13 366,7	34,3
Поступления по плану налогообложения персонала	2 566,5	2 241,5	325,0	12,7
Чистые потребности	36 238,8	23 332,4	12 906,4	35,6
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	—	—	—	—
Общий объем потребностей	38 960,8	25 594,1	13 366,7	34,3

10. Пояснение разницы по каждой категории расходов в размере плюс/минус 5 процентов или 100 000 долл. США приведено ниже (разница в объеме ресурсов выражена в тыс. долл. США).

	Разница	
	Сумма	В процентах
Международный персонал	3 185,5	13,1

11. Разница обусловлена главным образом более высокой долей вакантных должностей, составляющей 15,4 процента для международного персонала, по сравнению с предусмотренным в бюджете показателем в 5 процентов, что обусловлено, в частности, требованием оставить вакантными 10 должностей категории полевой службы в 2013/14 году, поскольку было предложено преобразовать их в должности национальных сотрудников в 2014/15 году.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Национальный персонал	615,0	29,7

12. Разница обусловлена главным образом более высокой долей вакантных должностей — 20,7 процента — для национальных сотрудников по сравнению с предусмотренным в бюджете показателем в 5 процентов, что обусловлено задержками в процессе набора 26 национальных сотрудников, который был начат, но не завершен к 30 июня 2014 года.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Добровольцы Организации Объединенных Наций	739,1	83,1

13. Сокращение потребностей в ресурсах обусловлено более высокой долей вакантных должностей — 33,3 процента — для добровольцев Организации Объединенных Наций по сравнению с предусмотренным в бюджете показателем в 5 процентов, поскольку большое число добровольцев Организации Объединенных Наций уволилось в течение отчетного периода по причине роста стоимости жизни по сравнению со ставкой денежного довольствия, применимой к добровольцам в Энтеббе. Кроме того, расходы по добровольцам Организации Объединенных Наций были ошибочно отнесены к МООНСДРК, и процесс исправления не удалось завершить своевременно.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Консультанты	169,3	42,8

14. Разница обусловлена сокращением потребностей в услугах консультантов для оказания поддержки в реорганизации рабочих процессов в связи с изменением концепции операций Регионального центра обслуживания и осуществлением модели предоставления услуг, предусматривающей услуги консультантов в меньшем объеме.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Официальные поездки	(27,1)	(12,1)

15. Увеличение объема потребностей в ресурсах обусловлено дополнительными потребностями в официальных поездках, главным образом в связи с внедрением системы «Умоджа» в Региональном центре обслуживания.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Помещения и объекты инфраструктуры	7 096,3	89,8

16. Сокращение потребностей в ресурсах обусловлено главным образом невыполнением запланированных строительных проектов для Регионального центра обслуживания в 2013/14 году в связи с материально-техническими проблемами и задержками в процессе закупок.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Наземный транспорт	90,5	50,4

17. Сокращение потребностей в ресурсах обусловлено главным образом сокращением количества транспортных средств, предназначенных для операций Регионального центра обслуживания, с 33 до 20 (фактический средний показатель в течение отчетного периода), в результате чего среднемесячный расход топлива сократился до 1766 литров по сравнению с заложенным в бюджет показателем в размере 5024,25 литра.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Связь	614,8	45,6

18. Сокращение потребностей в ресурсах объясняется эффективным использованием интернет-услуг и непосредственными преимуществами от объединения таких услуг с услугами для проживающих на базе, а также отказом от закупки запасных частей, расходы на которые непосредственно покрывались МООНСДРК.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Информационные технологии	852,6	59,9

19. Сокращение потребностей в ресурсах обусловлено главным образом передачей из ЮНАМИД в Региональный центр обслуживания излишков информационно-технологического оборудования, расходы в отношении которого по компонентам централизованного вспомогательного обслуживания уже отнесены к ЮНАМИД в 2013/14 финансовом году.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Медицинское обслуживание	48,5	53,1

20. Сокращение потребностей в ресурсах обусловлено главным образом более редким посещением персоналом клиники, чем предполагалось.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	(17,8)	(14,3)

21. Разница обусловлена главным образом расходами на услуги 53 индивидуальных подрядчиков, в отношении которых не было предусмотрено никаких ассигнований, в рамках поддержки финансовых и кадровых функций, связанных с очисткой данных в ходе подготовки к внедрению системы «Умоджа» и обработкой накопившихся кредиторских задолженностей и выверкой банковских ведомостей. Это увеличение потребностей в ресурсах было частично компенсировано снижением расходов на проведение учебной подготовки и соответствующие материалы и услуги.

22. Разбивка расходов по обслуживаемым миссиям показана в таблице В.2 ниже. С учетом того, что услуги предоставлялись всем обслуживаемым миссиям, расходы Центра отнесены на каждую обслуживаемую миссию в соответствии с согласованной моделью распределения и показаны в отчете об исполнении бюджета каждой миссии за 2013/14 год.

Таблица В.2
Распределение расходов в разбивке по миссиям
(В тыс. долл. США)

	Выделение ассигнований (2013/14 год)		Расходы (2013/14 год)							Итого	Неизрасходованный остаток
	МООНСДРК	ЮНАМИД	ЮНИСФА	МООНЮС	ЮНСОА	ПОООНС	ОООНБ	ОПООНМЦАР			
Международный персонал	24 311,7	7 455,7	7 038,9	–	6 072,0	559,6	–	–	–	21 126,2	3 185,5
Национальный персонал	2 068,4	53,2	618,7	–	781,5	–	–	–	–	1 453,4	615,0
Добровольцы Организации Объединенных Наций	889,6	36,6	–	–	113,9	–	–	–	–	150,5	739,1
Консультанты	395,5	90,5	111,1	6,2	13,3	2,5	0,6	1,1	0,9	226,2	169,3
Официальные поездки	223,3	58,7	99,0	11,8	60,1	20,8	–	–	–	250,4	(27,1)
Помещения и объекты инфраструктуры	7 903,3	630,7	81,7	19,3	57,0	7,8	5,4	2,4	2,7	807,0	7 096,3
Наземный транспорт	179,5	47,6	33,3	2,1	3,5	0,7	0,8	0,5	0,5	89,0	90,5
Воздушный транспорт	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Связь	1 349,5	270,4	219,4	35,8	158,8	49,7	0,3	0,1	0,2	734,7	614,8
Информационные технологии	1 424,2	197,5	175,7	42,0	116,7	36,8	1,3	0,8	0,8	571,6	852,6
Медицинское обслуживание	91,4	14,4	15,1	3,6	9,1	–	0,3	0,2	0,2	42,9	48,5

	Выделение ассигнований (2013/14 год)										Итого	Неизрасходованный остаток
	МООНСДРК	ЮНАМИД	ЮНИСФА	МООНЮС	ЮНСОА	ПОООНС	ОООНБ	ОПООНМЦАР				
Специальное оборудование	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	124,4	61,2	24,1	2,5	51,2	2,1	0,5	0,3	0,3	142,2	(17,8)	
Всего	38 960,8	8 916,5	8 417,0	123,3	7 437,1	680,0	9,2	5,4	5,6	25 594,1	13 366,70	

С. Людские ресурсы

23. Общее число должностей, утвержденных для перевода в Региональный центр обслуживания из обслуживаемых миссий, в 2013/14 году составило 332. Эта цифра отражает перевод 160 должностей (70 должностей сотрудников по финансовым вопросам и 90 должностей сотрудников по кадровым вопросам) в Центр в 2012/13 году, в связи с чем штатное расписание Центра увеличилось со 199 до 332 должностей. Структура Центра была изменена, чтобы обеспечить выполнение дополнительных обязанностей и прием дополнительного персонала. Новая структура обеспечивает четкое распределение функций и обязанностей, что способствует укреплению линейного руководства в рамках осуществления конкретной функции или направления деятельности, содействует выполнению функции представления отчетности и управления эффективностью деятельности, позволяет определить роли и обязанности в плане общего сквозного управления и еще более уточняет стратегическое направление, определенное руководителем Центра.

24. Пересмотренная структура Центра охватывает пять областей предоставления услуг: пособия и выплаты, льготы и материальные права, финансовая отчетность, Объединенный центр управления транспортом и перевозками и Региональная служба информационно-коммуникационных технологий. В каждую сферу услуг входят специфические направления обслуживания, разработанные с целью предоставления обслуживаемым Центром миссиям административных услуг, не зависящих от местоположения, и дальнейшего повышения эффективности.

Фактически заполненные должности

25. В среднем фактическая численность персонала в рассматриваемый период составляла 270 гражданских сотрудников по сравнению с утвержденным штатным расписанием, насчитывавшим 332 должности. Из утвержденных 332 должностей 169 являлись международными штатными должностями, фактическая средняя доля вакансий по которым составляла 15,4 процента, 142 должности — национальными штатными должностями, фактический средний коэффициент заполненности которых составлял 20,7 процента, и 21 внештатная должность добровольцев Организации Объединенных Наций, фактический коэффициент заполненности которых в Центре составлял в среднем 33,3 процента, как показано в таблице В.3 ниже.

Таблица В.3
Фактическая заполненность должностей по категориям персонала

<i>Категория</i>	<i>Утвержденная численность</i>	<i>Фактический показатель (в среднем)</i>	<i>Показатель доли вакантных должностей (в процентах)</i>
Международный персонал	169	143	15,4
Национальный персонал			
Национальный персонал	2	2	–
Национальный персонал категории общего обслуживания	140	111	20,7
Добровольцы Организации Объединенных Наций	21	14	33,3

III. Совокупные потребности в ресурсах на 2015/16 год

A. Предположения, положенные в основу планирования ресурсов

26. В связи с переходом на МСУГС, внедрением системы «Умоджа» в базовой конфигурации и реорганизацией направлений обслуживания в 2013/14 году Региональный центр обслуживания делает упор на стабилизацию своей модели предоставления услуг, в то же время постоянно повышая эффективность оказываемых услуг в качестве своей главной приоритетной задачи на 2014/15 год.

27. Региональный центр обслуживания провел мероприятие по кадровому планированию в целях определения наиболее важных факторов, влияющих на потребности Центра в ресурсах. К ним относятся следующие:

- a) изменение числа сотрудников, обслуживаемых Центром; и
- b) внедрение дополнительного модуля 1 системы «Умоджа» в ноябре 2015 года и в апреле 2016 года.

28. В рамках этого мероприятия по кадровому планированию были рассмотрены итоги различных обследований степени удовлетворенности клиентов и сотрудников с целью выявления не только тех областей, в которых Региональный центр обслуживания может повысить качество своих услуг, но и областей, в которых работа Центра идет эффективно, и ее следует поддерживать на том же уровне. Помимо этого, в рамках вышеуказанного мероприятия была рассмотрена необходимость разработки надлежащей программы управления кадровым потенциалом, которая могла бы эффективно содействовать процессу обслуживания. Кроме того, в рамках кадрового планирования было рассмотрено требование обеспечить выделение достаточного количества времени для структурной стабилизации направлений обслуживания, продвижение вперед процесса реорганизации и изучение дополнительных возможностей для интеграции информационно-технологических систем.

29. Результатом этого мероприятия стала подготовка «стратегической карты» Регионального центра обслуживания на период 2014–2017 годов с подробным изложением целей, оценок и видов деятельности, которые необходимо осуществить в течение последующих лет, с тем чтобы Центр мог предоставлять эффективные и качественные услуги в оптимальном объеме. В рамках проведен-

ного мероприятия по кадровому планированию не было принято во внимание воздействие дополнительного модуля 1 системы «Умоджа» как в плане выделения дополнительных ресурсов для содействия подготовительной работе, так и с точки зрения преимуществ, получаемых в результате успешного внедрения двух модулей, которые повлияют на работу Центра. В то же время сообщается, что на операции Центра это повлияет следующим образом:

а) начиная с 1 ноября 2015 года дополнительный модуль 1 системы «Умоджа» будет оказывать значительное воздействие на процедуры зачисления в штат и прекращения службы, получения международных пособий и льгот и начисления заработной платы, выплаты субсидий на образование, обработки требований, выплат в связи с оплачиваемыми поездками и поездками для проведения совещаний и профессиональной подготовки, поскольку эти направления обслуживания содержат значительный компонент, связанный с людскими ресурсами, оформлением поездок и/или начислением заработной платы;

б) начиная с 1 апреля 2016 года дополнительный модуль 1 системы «Умоджа» будет оказывать значительное воздействие на направления обслуживания, касающиеся национального персонала, негражданского персонала и, возможно, добровольцев Организации Объединенных Наций.

30. Организационная структура Центра, как ожидается, будет сохранена в соответствии с утвержденным штатным расписанием на 2014/15 год, в которое будет добавлена должность С-5 заместителя начальника Регионального центра обслуживания. Эта новая должность, создаваемая на основе существующей должности сотрудника по вопросам планирования в рамках руководящего звена Центра и непосредственно подчиняющаяся начальнику Центра, предусматривает выполнение четких функций, возлагавшихся ранее на начальника. Структура Центра выстраивается следующим образом:

а) **Канцелярия начальника (руководство и управление).** Канцелярия начальника отвечает за всю административную и неоперационную деятельность Центра, такую как стратегическое планирование и составление бюджета; управление отношениями с обслуживаемыми миссиями и руководящим комитетом Центра; выполнение соглашений об уровне обслуживания с обслуживаемыми миссиями и представление ежемесячных отчетов о ключевых показателях работы; кадровое планирование и управление персоналом; проведение периодических обследований уровня удовлетворенности клиентов и персонала; деятельность по реорганизации и совершенствованию процессов в целях повышения качества оказываемых услуг; подготовка и поддержка внедрения дополнительных модулей системы «Умоджа»; управление осуществлением плана обеспечения бесперебойного функционирования Центра; выполнение соглашения об объеме оперативного обслуживания с МООНСДРК; и обеспечение надлежащей координации и осуществления глобальной стратегии совместного обслуживания и других изменений в политике в соответствии с решениями Генеральной Ассамблеи и старших руководителей Департамента полевой поддержки;

б) **Заместитель начальника Центра.** Заместитель начальника Центра — новая должность, учреждаемая для Регионального центра обслуживания в целях оказания поддержки начальнику в административных вопросах и управлении деятельностью Центра и предусматривающая в то же время ответ-

ственность за управление проектами, обеспечение качества и оптимизацию в Центре процессов, связанных с различными действующими системами;

с) **Услуги по выплате надбавок и пособий.** Эта область услуг, в которую входят шесть направлений обслуживания (поставщики, оплачиваемые поездки, субсидии на образование, требования к оплате, поездки в связи с проведением совещаний и профессиональной подготовки и функционирование кассы), включает следующие административные услуги:

- расчеты с поставщиками (счета-фактуры поставщиков, не связанные с поездками, и выплаты поставщикам)
- оплачиваемые поездки (отпуск на родину, посещение семьи, поездки в рамках системы субсидирования образования и поездки родителей к месту учебы ребенка)
- субсидии на образование (выплаты субсидий на образование, авансируемые выплаты в счет субсидии на образование);
- выплаты по требованиям (требования о выплатах в связи с поездками в пределах миссии, возмещение расходов по обеспечению безопасности и медицинскому обслуживанию)
- покрытие расходов на официальные поездки в связи с проведением совещаний или профессиональной подготовкой (авиабилеты, авансовые выплаты суточных, требования о выплатах в связи с официальными поездками)
- кассовые услуги по обработке платежей, связанных с начислением заработной платы, и электронные банковские переводы в рамках платежей, не связанных с заработной платой;

d) **Услуги в связи со льготами и материальными правами.** Эта область услуг, в которую входят шесть направлений обслуживания (зачисление на службу и прекращение службы, добровольцы Организации Объединенных Наций, пособия, льготы и начисление заработной платы международного персонала, национальный персонал, негражданский персонал и деятельность Регионального учебно-конференционного центра), включает следующие административные услуги:

- зачисление на службу или прекращение службы (оформление прибытия и убытия полевого персонала, вводный инструктаж, субсидии на перевод в другое место и при назначении на службу)
- начисление заработной платы, пособия или административное обеспечение контрактов (продление контрактов, оформление отпуска, пособия и надбавки по окладам для международного и национального гражданского персонала)
- услуги, связанные с негражданским персоналом (размещение и репатриация сотрудников полиции Организации Объединенных Наций, сотрудников исправительных учреждений и военного персонала, выплата пособий и надбавок)

- услуги, связанные с добровольцами Организации Объединенных Наций (оформление прибытия и убытия, выплата подъемного пособия и денежного довольствия добровольцев)
- услуги по координации в связи с профессиональной подготовкой, конференциями, семинарами и другими мероприятиями;

е) **Услуги в области финансовой отчетности.** Секция финансовой отчетности отвечает за выполнение всех основных функций по учету, включая общие бухгалтерские книги, ведение и выверку данных по счетам кредиторской и дебиторской задолженности. Это включает регулярный контроль и принятие мер по всем нерешенным вопросам, с тем чтобы обеспечить своевременность и надежность данных бухгалтерского учета. Другие области включают подготовку отчетов о выверке банковских ведомостей, счетов по расчетам между отделами и миссиями и подготовку финансовых отчетов (до этапа предварительного баланса) в поддержку подготовки финансовых ведомостей, отвечающих требованиям МСУГС, по пяти миссиям по поддержанию мира, а именно: МИНУСКА, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА и МООНЮС, и трем специальным политическим миссиям, а именно: МООНВБ, ЮНСОА и МООНСОМ;

ф) **Региональные услуги в области информационно-коммуникационных технологий.** Группа региональных услуг в области информационно-коммуникационных технологий была создана в мае 2013 года, и ее мандат состоит в том, чтобы обеспечивать эффективные, действенные и своевременные услуги по поддержке в области информационных технологий, не зависящие от местоположения, для обслуживаемых миссий на основе трех принципов регионализации в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ): ликвидация дублирования усилий; достижение экономии за счет эффекта масштаба и диверсификации; и устранение различий в обслуживании между миссиями за счет стандартизации;

г) **Объединенный центр управления транспортом и перевозками.** Группа, обеспечивающая функционирование Объединенного центра управления транспортом и перевозками, занимается комплексным планированием перевозок в целях оптимизации использования пассажирских и грузовых воздушных судов. Эта деятельность предусматривает координацию планирования и использования широкофюзеляжных дальнемагистральных самолетов для ротации военнослужащих в целях сокращения числа порожних пробегов и сведения к минимуму зависимости от краткосрочных чартерных перевозок. На Объединенный центр управления транспортом и перевозками возлагается также главная ответственность в регионе за обеспечение оптимального использования транспортных ресурсов, включая инфраструктуру, вспомогательное оборудование для аэродромов, региональные системные контракты, управление транспортными перевозками и связанные с этим функции обеспечения качества, а также техническую подготовку транспортного персонала.

31. По мере становления Регионального центра обслуживания его организационная структура становится все более устойчивой, но важно обеспечить, чтобы кадровые ресурсы Центра комплектовались с учетом меняющихся потребностей обслуживаемых миссий. В этом отношении состав обслуживаемых миссий в 2015/16 году будет меняться незначительно. Первоначальный список миссий включал МООНСДРК, ЮНАМИД, МООНЮС, ЮНСОА, МООНСОМ и

ЮНИСФА, а две специальные политические миссии — ОООНБ и ОПООНМЦАР — с тех пор были ликвидированы и заменены, соответственно, миссиями МООНВБ и МИНУСКА. Кроме того, в перечень миссий, которые должны обслуживаться Центром, были включены четыре меньшие по размеру миссии — ЮНОЦА, миссия Специального представителя Генерального секретаря по району Великих озер, Группа контроля по Сомали и Эритрее и ОООНАС. Включение дополнительных обслуживаемых миссий направлено, в частности, на то, чтобы новые миссии могли воспользоваться не только преимуществами эффективности и стандартизации услуг, обеспечиваемых Центром, но и в целом экономией средств за счет эффекта масштаба.

32. Еще одним фактором, от которого зависит уровень обслуживания в Региональном центре обслуживания, является число гражданских сотрудников, пользующихся административными услугами Центра в области людских ресурсов и финансов. На протяжении 2013/14 года и до 30 июня 2015 года в ЮНАМИД, МООНЮС и МООНСДРК отмечается сокращение гражданского персонала и в определенной степени негражданского персонала. Ожидается, что МООНВБ, небольшая миссия по наблюдению за выборами, будет функционировать в течение непродолжительного времени, в то время как МИНУСКА является значительно более крупной миссией по поддержанию мира.

33. В порядке реагирования на эти изменения предлагается пересмотреть кадровые потребности Регионального центра обслуживания с учетом уровня укомплектования кадрами обслуживаемых миссий. Предлагается произвести сокращение утвержденных на 2014/15 год должностей путем упразднения в общей сложности 24 должностей, относящихся к людским ресурсам и финансам. Следует отметить, что существующие 337 должностей, относящиеся к финансам и людским ресурсам, включают 284 должности, утвержденные на 2014/15 год, и дополнительные должности, переводимые из МИНУСКА (51 должность) и ЮНИСФА (2 должности) в течение этого финансового года.

34. Кроме того, важно реорганизовать процесс выделения сотрудников для Регионального центра обслуживания. Выделение должностей со стороны МООНЮС, МООНСДРК и ЮНАМИД носило более рациональный характер в том смысле, что обеспечивало наличие у Центра достаточного штата сотрудников для выполнения его функций. По мере становления Центра возникает необходимость применения более сбалансированного подхода с точки зрения выделения персонала из обслуживаемых миссий. Предлагается перераспределить штат Центра на пропорциональной основе по всем крупным обслуживаемым миссиям (МООНСДРК, МООНЮС, ЮНАМИД, ЮНИСФА, ЮНСОА и МИНУСКА), исключив менее крупные структуры, не имеющие достаточных кадровых ресурсов.

35. Важно также то, что Региональный центр обслуживания будет продолжать стремиться к переводу своих услуг в области осуществления операционных функций на национальную основу. В 2015/16 году предлагается преобразовать 68 должностей международных сотрудников в должности национальных сотрудников, что приведет к значительному увеличению числа должностей национальных сотрудников. Этот существенный сдвиг происходит в тот момент, когда деятельность Центра благодаря местному присутствию становится стабильной и зрелой. Основная группа международных сотрудников будет играть ведущую роль в работе Центра, возглавляя различные направления об-

служивания, в то время как большинство операционных функций будет обеспечиваться силами национальных сотрудников.

36. В 2015/16 году Региональный центр обслуживания осуществит еще одну крупную инициативу по внесению изменений в рамках развертывания дополнительного модуля 1 системы «Умоджа», что скажется на направлениях обслуживания, связанных с такими компонентами его работы, как людские ресурсы, поездки и начисление окладов.

37. В рамках программы постоянного повышения эффективности работы Регионального центра обслуживания основное внимание будет уделяться устранению пробелов, отмеченных в 2013/14 году после определения направлений обслуживания, а также подготовке ежемесячной отчетности по ключевым показателям результатов деятельности в разбивке по направлениям обслуживания.

38. В заключение следует отметить, что в 2015/16 году Центр будет поддерживать оперативную связь с МООНСДРК и ожидает завершения крупных строительных проектов, осуществляемых под руководством МООНСДРК (включая два дополнительных служебных здания, один технологический центр и один учебный центр, в целях поддержки деятельности Регионального центра обслуживания) на Базе материально-технического снабжения в Энтеббе.

В. Основные параметры поддержки

39. Ниже представлена таблица бюджетных показателей, ориентированных на результаты, Регионального центра обслуживания на 2015/16 год.

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
1.1 Обеспечение полноценного функционирования Регионального центра обслуживания в соответствии с общеорганизационной стратегией создания системы общего обслуживания	<p>1.1.1 Осуществление целей, предусмотренных всеми ключевыми показателями достижения результатов, включенными в соглашения об уровне обслуживания с обслуживаемыми миссиями (2014/15 год: не применимо; 2015/16 год: 75 процентов)</p> <p>1.1.2 Улучшение ключевых показателей достижения результатов (включенных в соглашения об уровне обслуживания с обслуживаемыми миссиями) по сравнению с результатами за предыдущий год (2015/16 год: 84 процента)</p> <p>1.1.3 Увеличение числа запросов обслуживаемых структур, ответы на которые подготовлены в течение 48 часов (2014/15 год: не применимо; 2015/16 год: 80 процентов)</p> <p>1.1.4 Успешное внедрение модуля 1 системы «Умоджа» и введение в действие четвертого и пятого кластеров</p>
<i>Мероприятия</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка 12 ежемесячных докладов по вопросам предоставления услуг для обслуживаемых миссий 	

- Согласование соглашений об уровне обслуживания со всеми обслуживаемыми миссиями и вступление их в силу, а также продолжение осуществления соглашения об оперативном уровне обслуживания с МООНСДРК
- Предоставление ответов на запросы пользователей из 14 обслуживаемых миссий относительно оказываемых услуг
- Завершение всех мероприятий в рамках проекта по обеспечению готовности системы «Умоджа»
- Поддержание и апробирование плана по обеспечению организационной жизнеспособности
- Предоставление обслуживаемым Региональным центром обслуживания структурам 12 ежемесячных отчетов о заполнении должностей, связанных с Центром и обслуживаемыми им миссиями
- Выполнение аудиторских рекомендаций Комиссии ревизоров

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

2.1 Предоставление обслуживаемым структурам эффективных и действенных финансовых услуг

2.1.1 Соблюдение сроков оплаты действительных счетов-фактур в течение 27 дней (2013/14 год: 98 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)

2.1.2 Сохранение практики получения скидок от поставщиков за своевременную оплату счетов (2013/14 год: 92 процента; 2014/15 год: 100 процентов; 2015/16 год: 100 процентов)

2.1.3 Соблюдение сроков обработки требований персонала (в том числе их отображение в финансовой системе) в течение 21 рабочего дня (2013/14 год: 30 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 75 процентов)

2.1.4 Соблюдение сроков подготовки расчетов по заработной плате в ежемесячно установленные сроки (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: не применимо; 2015/16 год: 100 процентов)

2.1.5 Соблюдение сроков обработки платежей, не связанных с выплатой заработной платы, в течение 3 рабочих дней после осуществления автоматических платежей (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: не применимо; 2015/16 год: 85 процентов)

2.1.6 Сохранение уровня удовлетворенности обслуживаемых структур предоставляемыми финансовыми услугами (касающимися требований, поставщиков и выплаты заработной платы) (2013/14 год: 42 процента; 2014/15 год: 80 процентов; 2015/16 год: 80 процентов)

Мероприятия

- Обработка 21 659 платежей поставщикам (в том числе 8251 — для МООНЮС, 4126 — для МИНУСКА, 3872 — для МООНСДРК, 2492 — для ЮНАМИД, 1945 — для ЮНСОА и МООНСОМ и 973 — для ЮНИСФА)

- Осуществление выплат по 58 285 требованиям персонала (в том числе 22 246 — для МООНСДРК, 14 070 — для ЮНАМИД, и 7667 — для МООНЮС, 6660 — для ЮНСОА и МООНСОМ, 3834 — для МИНУСКА, 3330 — для ЮНИСФА и 478 — для МООНВБ)

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

2.2 Оказание обслуживаемым структурам эффективной и действенной поддержки по оформлению субсидии на образование

2.2.1 Доля заявок на предоставление субсидии на образование (требования и авансы), обработанных в течение 4 недель (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: не применимо; 2015/16 год: 96 процентов)

2.2.2 Доля не отвечающих требованиям заявок на выплату субсидии на образование (требования и авансы), отклоненных в течение 14 дней (2013/14 год: не применимо; 2014/15: год: не применимо; 2015/16 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Обработка 6126 заявок на выплату субсидии на образование (требования и авансы) (в том числе 1590 — из МООНСДРК, 1063 — из МООНЮС, 1818 — из ЮНАМИД, 5 — из ЮНИСФА, 292 — из ЮНСОА и МООНСОМ, 231 — из МИНУСКА, 80 — из МООНВБ и 1047 — из других структур Организации Объединенных Наций)

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

2.3 Оказание обслуживаемым структурам эффективной и действенной поддержки в отношении поездок

2.3.1 Соблюдение сроков обработки заявок на оформление оплачиваемых поездок в течение 14 дней (2013/14 год: 64 процента; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)

2.3.2 Соблюдение сроков оформления билетов для официальных поездок в течение 7 дней (2013/14 год: 90 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)

2.3.3 Соблюдение требования о приобретении билетов за 16 календарных дней или более до начала официальной поездки (2013/14 год: 36 процентов; 2014/15 год: 75 процентов; 2015/16 год: 75 процентов)

2.3.4 Поддержание уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с официальными поездками и оплачиваемыми поездками (2013/14 год: 60 процентов; 2014/15 год: 90 процентов; 2015/16 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Оформление 16 386 авиабилетов, в том числе для гражданского и негражданского персонала (включая 3094 — для МООНСДРК, 4569 — для ЮНАМИД, 3044 — для МООНЮС, 1522 — для МИНУСКА, 464 — для ЮНИСФА, 1680 — для ЮНСОА, 638 — для МООНСОМ и 1029 — для МИНУСМА, 181 — для Группы контроля по Сомали и Эритрее и 165 — для Специального посланника Генерального секретаря)

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
3.1 Предоставление обслуживаемым структурам эффективной и действенной поддержки по вопросам оформления прибытия и убытия	3.1.1 Соблюдение сроков оформления прибытия международного персонала в течение 2 дней (2013/14 год: 86 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)
	3.1.2 Соблюдение сроков оформления прибытия добровольцев Организации Объединенных Наций в течение 2 дней (2013/14 год: 95 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)
	3.1.3 Соблюдение сроков оформления прибытия негражданского персонала в течение 2 дней (2013/14 год: 90 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)
	3.1.4 Соблюдение сроков оформления убытия международного персонала в течение 1 дня (2013/14 год: 20 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)
	3.1.5 Соблюдение сроков оформления убытия добровольцев Организации Объединенных Наций в течение 1 дня (2013/14 год: 5 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)
	3.1.6 Соблюдение сроков оформления убытия негражданского персонала в течение 3 дней (2013/14 год: 13 процентов; 2014/15 год: 98 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)
	3.1.7 Поддержание уровня удовлетворенности обслуживаемых структур качеством услуг, связанных с оформлением прибытия и убытия персонала (2013/14 год: 45 процентов; 2014/15 год: 90 процентов; 2015/16 год: 75 процентов)

Мероприятия

- Оформление прибытия и убытия 1337 сотрудников категории гражданского персонала, включая международных сотрудников и добровольцев Организации Объединенных Наций (в том числе 420 — из МИНУСКА, 342 — из ЮНАМИД, 320 — из МООНЮС, 208 — из МООНСДРК, 16 — из ЮНИСФА, 16 — из ЮНСОА, 9 — из МООНВБ и 6 — из МООНСОМ)
- Оформление прибытия и убытия 2004 сотрудников категории негражданского персонала (в том числе 1014 — из ЮНАМИД, 420 — из МИНУСКА, 413 — из МООНСДРК, 129 — из МООНЮС и 28 — из ЮНИСФА)

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
4.1 Оказание обслуживаемым структурам эффективной и действенной поддержки по вопросам финансовой отчетности	4.1.1 Своевременное предоставление ежемесячных финансовых отчетов (пробный баланс и другие сопроводительные отчеты) в сроки, установленные в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций (2014/15 год: не применимо;

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

2015/16 год: 90 процентов)

4.1.2 Предоставление ежемесячных ведомостей сверки банковских счетов в течение 10 рабочих дней после закрытия месяца (2014/15 год: не применимо; 2015/16 год: 90 процентов)

4.1.3 Ежемесячная обработка и проводка по главной бухгалтерской книге поручений приходящих авизо внутренних расчетов, а также подготовка отчетов об исходящих авизо внутренних расчетов в течение 10 рабочих дней после закрытия месяца (2014/15 год: не применимо; 2015/16 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Подготовка в соответствии со стандартами МСУГС 168 ежемесячных финансовых отчетов (до этапа пробного баланса) для 14 обслуживаемых миссий (включая МООНЮС, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, ЮНСОА, МИНУСКА, МООНВБ, МООНСОМ и 6 других миссий)
- Подготовка 240 ежемесячных отчетов о сверке банковских счетов для 20 банков, обслуживающих миссии
- Подготовка 336 ежемесячных отчетов о поступающих и исходящих авизо внутренних расчетов для 14 обслуживаемых миссий

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

5.1 Оказание эффективной и действенной поддержки в области информационных технологий для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых миссий

5.1.1 Соблюдение сроков отправки телефонных счетов конечным пользователям в течение 7 дней с момента получения от обслуживаемых миссий подтвержденных счетов-фактур (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: 97 процентов; 2015/16 год: 97 процентов)

5.1.2 Обеспечение функционирования сети (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: 99 процентов; 2015/16 год: в течение месяца 99 процентов времени сеть находится в работоспособном состоянии)

5.1.3 Соблюдение сроков реагирования на происшествия в области информационно-коммуникационных технологий в Энтеббе и сроков удовлетворения заявок на обслуживание (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: 100 процентов в течение 3 часов; 2015/16 год: 100 процентов в течение 3 часов)

5.1.4 Соблюдение сроков, установленных для устранения происшествий в сфере информационно-коммуникационных технологий в Энтеббе, в течение определенного периода времени в зависимости от степени приоритетности (крайне высокая степень — в течение 3 часов, высокая — в течение 6 часов, средняя — в течение 12 часов, низкая — в течение 48 часов) (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: 90 процентов; 2015/16 год: 98 процентов)

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

5.1.5 Соблюдение сроков выполнения, закрытия или удовлетворения запросов, касающихся услуг в области информационно-коммуникационных технологий в Энтеббе, в течение определенного периода времени в зависимости от степени приоритетности (крайне важная — в течение 2 часов, важная — в течение 4 часов, средняя — в течение 24 часов и низкая — в течение 48 часов) (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: 90 процентов; 2015/16 год: 97 процентов)

5.1.6 Поддержание уровня удовлетворенности обслуживаемых структур услугами Региональной службы информационно-коммуникационных технологий (2012/13 год: не применимо; 2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: 90 процентов; 2015/16 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Контроль за соблюдением стандартов Отдела информационно-коммуникационных технологий в 8 обслуживаемых миссиях
- Проведение оценки и осуществление 3 региональных проектов в соответствии со стратегией Отдела информационно-коммуникационных технологий, касающейся централизации, мобильности и максимального сокращения физического присутствия подразделений в обслуживаемых миссиях
- Создание региональной инновационной лаборатории для тестирования и введения новых информационно-коммуникационных услуг
- Координация региональных экологических инициатив, которые приведут к значительному расширению масштабов использования альтернативных источников энергии
- Создание централизованных программ обучения в области информационно-коммуникационных технологий в регионе, в частности обучения персонала военных контингентов системам сигнализации, вводного инструктажа для гражданского персонала, выдачи оборудования и использования радиостанций магистральной связи «ТЕТРА»
- Эффективное управление работой телефонной сети, насчитывающей 27 147 абонентов: МООНСДРК (10 065), ЮНАМИД (7924), МООНЮС (4199), ЮНСОА (718), ЮНИСФА (114), МИНУСКА (327), МООНВБ (260), другие полевые миссии (3540)
- Создание и проведение проверки потенциала оперативной стойкости в Энтеббе

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

6.1 Оказание обслуживаемым миссиям эффективной и действенной поддержки в обеспечении перевозок в пределах региона

6.1.1 Увеличение численности перемещаемого персонала военных и полицейских контингентов (совместно с Объединенным центром управления транспортом и перевозками) в сопоставлении с общей численностью персонала воинского и полицейского контингентов в регионе (2015/16 год: 90 процентов)

6.1.2 Расширение масштабов использования возможностей перевозки пассажиров и грузов/багажа авиарейсами, предназначенными для перевозки персонала военных и полицейских контингентов (2013/14 год: 67 процентов; 2014/15 год: 70 процентов; 2015/16 год: 76 процентов)

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

6.1.3 Расширение масштабов использования возможностей перевозки пассажиров и груза/багажа авиарейсами в соответствии с комплексным региональным расписанием полетов (2013/14 год: 40 процентов; 2014/15 год: 70 процентов; 2015/16 год: 70 процентов)

6.1.4 Увеличение числа обслуживаемых миссий, которые удовлетворены оказываемыми транспортными услугами (2013/14 год: 69 процентов; 2014/15 год: 80 процентов; 2015/16 год: 83 процента)

6.1.5 Увеличение числа стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, которые удовлетворены услугами ротации, предоставляемыми Объединенным центром управления транспортом и перевозками (2013/14 год: не применимо; 2014/15 год: 80 процентов; 2015/16 год: 80 процентов)

Мероприятия

- Координация 638 авиарейсов, предназначенных для перевозки военнослужащих и полицейских, с использованием воздушных средств, зафрахтованных Организацией Объединенных Наций на длительный срок (в том числе 25 для МООНСДРК, 20 для МООНЮС, 12 для ЮНАМИД, 498 для ЮНСОА и 83 для других полевых миссий)
- Перемещение 22 348 военнослужащих и полицейских (в том числе 420 для ЮНАМИД, 852 для МООНСДРК, 690 для МООНЮС, 17 471 для ЮНСОА и 2915 для других полевых миссий)
- Перевозка 10 400 пассажиров авиарейсами, следующими в соответствии с комплексным региональным расписанием полетов
- Воздушные перевозки в объеме 468 летных часов в поддержку деятельности МИНУСКА
- Выполнение 99 экстренных (дополнительных) авиарейсов (3 для ЮНИСФА, 80 для ЮНСОА, 10 для ЮНАМИД и 6 для других полевых миссий) для перевозки высокопоставленных лиц, проведения эвакуации по соображениям безопасности, а также рейсов по запросу других африканских миссий за пределами региона
- Заключение контракта на обслуживание авиасредств в пределах региона
- Координация 3 региональных мероприятий по технической подготовке в области перевозок

Внешние факторы

- Сбои в подаче электроэнергии и в работе системы (затрагивающие инфраструктуру Базы материально-технического снабжения в Энтеббе и коммерческие арендованные линии связи), а также доступность в рабочие часы таких необходимых для оформления операций систем, как Комплексная служба управленческой информации
- Аннулирование контрактов на аренду воздушных судов или задействование их на приоритетной основе для выполнения других задач миссией, являющейся держателем контракта; способность выявлять в пределах региона авиасредства, находящиеся в ведении обслуживаемых миссий, использовать их и получать санкцию на их приоритетное задействование

С. Потребности в людских ресурсах

40. Как указано в пунктах 31–34 выше, распределение должностей в Региональном центре обслуживания было пересмотрено с учетом степени участия миссий в зависимости от их размера. Предлагается распределить штаты Центра на пропорциональной основе по всем крупным обслуживаемым миссиям — МООНЮС, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, ЮНСОА и МИНУСКА, — за исключением менее крупных структур, которые не имеют достаточных кадровых ресурсов. Основная причина перераспределения — большая численность гражданского персонала, особенно вспомогательного, в более крупных миссиях.

41. Как указано в таблице В.4 ниже, перераспределение должностей привело к тому, что передача должностей обслуживаемыми миссиями в Региональный центр обслуживания происходит в разном объеме и имеет разную структуру. Некоторые миссии столкнутся с сокращением своего участия в укомплектовании штата, другие же — с его увеличением как в плане численности, так и в плане структуры штатного расписания. Если миссии будут должны передать должность более высокого уровня, чем они передавали раньше, то в обслуживаемой миссии, укомплектовывающей ее в 2015/16 году, будет создана конкретная должность и при этом она будет упразднена в штатном расписании обслуживаемой миссии, делавшей это ранее.

Таблица В.4

Предлагаемое перераспределение должностей в Региональном центре обслуживания в 2015/16 году

	Международный персонал						Национальный персонал				Итого	Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	Полевая служба	Итого	НСС	НСОО	Итого		
МООНСДРК												
Административное обеспечение (начальник Регионального центра обслуживания)	1	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1
Административное обеспечение (заместитель начальника Регионального центра обслуживания)	–	1	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1
Финансы	–	–	3	1	–	(18)	(14)	3	16	19	(7)	(2)
Людские ресурсы	–	–	2	1	–	(15)	(12)	5	20	25	(6)	7
Итого	1	1	5	2	–	(33)	(24)	8	36	44	(13)	7
ЮНАМИД												
Административное обеспечение (начальник Регионального центра обслуживания)	(1)	–	–	–	–	–	(1)	–	–	–	–	(1)
Финансы	–	–	(2)	1	–	(10)	(11)	2	7	9	–	(2)
Людские ресурсы	–	–	–	–	1	(15)	(14)	4	5	9	–	(5)
Итого	(1)	–	(2)	1	1	(25)	(26)	6	12	18	–	(8)

	Международный персонал						Национальный персонал					
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	Полевая служба	Итого	НСС	НСОО	Итого	ДООН	Всего
МООНЮС												
Административное обеспечение (заместитель начальника Регионального центра обслуживания)	–	(1)	–	–	–	–	(1)	–	–	–	–	(1)
Финансы	–	–	(4)	1	–	(7)	(10)	1	1	2	(1)	(9)
Людские ресурсы	–	–	–	–	(1)	(8)	(9)	3	2	5	(3)	(7)
Итого	–	(1)	(4)	1	(1)	(15)	(20)	4	3	7	(4)	(17)
МИНУСКА												
Финансы	–	–	1	–	1	2	4	(6)	(10)	(16)	–	(12)
Людские ресурсы	–	–	–	1	–	–	1	–	–	–	–	1
Итого	–	–	1	1	1	2	5	(6)	(10)	(16)	–	(11)
ЮНСОА												
Финансы	–	–	–	–	–	(4)	(4)	3	3	6	–	2
Людские ресурсы	–	–	–	–	–	–	–	–	2	2	–	2
Итого	–	–	–	–	–	(4)	(4)	3	5	8	–	4
ЮНИСФА												
Финансы	–	–	–	–	–	–	–	1	3	4	–	4
Людские ресурсы	–	–	–	–	–	–	–	1	2	3	–	3
Итого	–	–	–	–	–	–	–	2	5	7	–	7
Всего	–	–	–	5	1	(75)	(69)	17	51	68	(17)	(18)

Сокращения: ПС — категория полевой службы; НСС — национальные сотрудники–специалисты; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.

42. Скорректированное в результате вышеперечисленных изменений штатное расписание Центра в разбивке по функциональным единицам представлено в таблице В.5 ниже. Штатное расписание Центра будет включать в общей сложности 386 должностей, в том числе 101 должность международного персонала, 279 должностей национального персонала и 6 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций.

Таблица В.5
Предлагаемое распределение персонала Регионального центра обслуживания в 2015/16 году в разбивке по функциональным единицам

	Международный персонал						Итого	Национальный персонал		Итого	ДООН	Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	ПС		НСС	НСОО			
Руководство												
Утвержденные должности на 2014/15 год	1	1	3	5	1	16	27	1	12	13	3	43
Предлагаемые должности на 2015/16 год	1	1	3	5	1	2	13	4	14	18	6	37
Чистое изменение	-	-	-	-	-	(14)	(14)	3	2	5	3	(6)
Надбавки, пособия и выплаты												
Утвержденные должности на 2014/15 год	-	1	3	6	1	42	53	4	75	79	8	140
Предлагаемые должности на 2015/16 год	-	1	3	6	2	16	28	5	107	112	-	140
Чистое изменение	-	-	-	-	1	(26)	(25)	1	32	33	(8)	-
Льготы и материальные права												
Утвержденные должности на 2014/15 год	-	1	4	4	2	44	55	4	83	87	7	149
Предлагаемые должности на 2015/16 год	-	1	4	8	1	14	28	14	96	110	-	138
Чистое изменение	-	-	-	4	(1)	(30)	(27)	10	13	23	(7)	(11)
Финансовая отчетность												
Утвержденные должности на 2014/15 год	-	1	1	-	-	8	10	4	16	20	2	32
Предлагаемые должности на 2015/16 год	-	1	1	1	1	3	7	7	17	24	-	31
Чистое изменение	-	-	-	1	1	(5)	(3)	3	1	4	(2)	(1)
Региональные информационно-коммуникационные технологии												
Утвержденные должности на 2014/15 год	1	-	1	4	-	7	13	-	6	6	3	22
Предлагаемые должности на 2015/16 год	1	-	1	4	-	7	13	-	9	9	-	22
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	(3)	-
Объединенный центр управления транспортом и перевозками												
Утвержденные должности на 2014/15 год	-	1	4	2	-	5	12	-	6	6	-	18
Предлагаемые должности на 2015/16 год	-	1	4	2	-	5	12	-	6	6	-	18
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	Международный персонал						Итого	Национальный персонал		Итого	ДООН	Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	ПС		НСС	НСОО			
Общее количество должностей												
Утвержденные должности на 2014/15 год	2	5	16	21	4	122	170	13	198	211	23	404
Предлагаемые должности на 2015/16 год	2	5	16	26	5	47	101	30	249	279	6	386
Чистое изменение	–	–	–	5	1	(75)	(69)	17	51	68	(17)	(18)

Сокращения: ПС — категория полевой службы; НСС — национальные сотрудники-специалисты; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.

43. В таблице В.6 ниже указаны должности, переводимые из обслуживаемых миссий в штат Центра.

Таблица В.6
Должности, переводимые в штат Регионального центра обслуживания в 2015/16 году в разбивке по миссиям

	Международный персонал						Итого	Национальный персонал		Итого	ДООН	Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	ПС		НСС	НСОО			
МООНСДРК	1	2	6	10	2	16	37	8	76	84	4	125
ЮНАМИД	1	2	6	8	1	15	33	7	64	71	–	104
МООНЮС	–	1	3	6	1	13	24	6	59	65	2	91
МИНУСКА	–	–	1	1	1	2	5	4	35	39	–	44
ЮНСОА	–	–	–	1	–	1	2	3	8	11	–	13
ЮНИСФА	–	–	–	–	–	–	–	2	7	9	–	9
МООНВБ	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ЮНОЦА	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
МООНСОМ	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Специальный посланник Генерального секретаря по району Великих озер	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ООНАС	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Всего	2	5	16	26	5	47	101	30	249	279	6	386

Сокращения: ПС — категория полевой службы; НСС — национальные сотрудники-специалисты; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.

44. В таблице В.7 ниже в разбивке по миссиям указаны должности, которые предлагается упразднить в 2015/16 году.

Таблица В.7
Должности Регионального центра обслуживания, которые предлагается
упразднить в 2015/16 году, в разбивке по миссиям

	Международный персонал						Национальный персонал			Итого	ДООН	Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	ПС	Итого	НСС	НСОО			
МООНСДРК												
Финансы	–	–	–	–	–	(2)	(2)	–	–	–	(7)	(9)
Людские ресурсы	–	–	–	–	–	(1)	(1)	–	–	–	(6)	(7)
Итого	–	–	–	–	–	(3)	(3)	–	–	–	(13)	(16)
ЮНАМИД												
Финансы	–	–	–	–	–	(1)	(1)	–	–	–	–	(1)
Людские ресурсы	–	–	–	–	–	(1)	(1)	–	–	–	–	(1)
Итого	–	–	–	–	–	(2)	(2)	–	–	–	–	(2)
МООНЮС												
Финансы	–	–	–	–	–	(1)	(1)	–	–	–	(1)	(2)
Людские ресурсы	–	–	–	–	–	(1)	(1)	–	–	–	(3)	(4)
Итого	–	–	–	–	–	(2)	(2)	–	–	–	(4)	(6)
Всего	–	–	–	–	–	(7)	(7)	–	–	–	(17)	(24)

Сокращения: ПС — категория полевой службы; НСС — национальные сотрудники-специалисты; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.

45. В таблице В.8 ниже указаны дополнительные должности, которые были переведены в Региональный центр обслуживания из МИНУСКА и ЮНИСФА в 2014/15 году.

Таблица В.8
Дополнительные должности, переведенные в Региональный центр
обслуживания в 2014/15 году

	Международный персонал						Национальный персонал			Итого	ДООН	Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	ПС	Итого	НСС	НСОО			
МИНУСКА	–	–	–	–	–	–	–	10	45	55	–	55
ЮНИСФА	–	–	–	–	–	–	–	–	2	2	–	2
Всего	–	–	–	–	–	–	–	10	47	57	–	57

Д. Потребности в финансовых ресурсах

46. Сметный объем ресурсов, испрашиваемых для Центра на период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года, составляет 36 764 200 долл. США (брутто), что на 7 400 400 долл. США, или на 16,7 процента, меньше по сравнению с объемом ресурсов, утвержденным на 2014/15 год.

Таблица В.9

Сводные данные о финансовых ресурсах

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

Категория	2015 год	2016 год	Разница	
	Ассигнования (2)	Смета расходов (3)	Сумма (4)=(3)-(2)	В процентах (5)=(4)÷(2)
Гражданский персонал				
Международный персонал	25 054,2	15 071,1	(9 983,1)	(39,8)
Национальный персонал	3 086,3	6 125,2	3 038,9	98,5
Добровольцы Организации Объединенных Наций	890,6	323,3	(567,3)	(63,7)
Итого	29 031,1	21 519,6	(7 511,5)	(25,9)
Оперативные расходы				
Консультанты	316,2	388,8	72,6	23,0
Официальные поездки	167,0	225,0	58,0	34,7
Помещения и объекты инфраструктуры	10 555,1	5 484,8	(5 070,3)	(48,0)
Наземный транспорт	208,2	215,3	7,1	3,4
Связь	1 431,9	4 935,8	3 503,9	244,7
Информационные технологии	2 201,9	3 595,7	1 393,8	63,3
Медицинское обслуживание	63,7	129,6	65,9	103,5
Прочие принадлежности, услуги и оборудование	189,5	69,6	80,1	42,33
Итого	15 133,5	15 244,68	111,1	0,7
Валовые потребности	44 164,6	36 764,2	(7 400,4)	(16,8)
Поступления по плану налогообложения персонала	2 665,1	2 462,3	(202,8)	(7,6)
Чистые потребности	41 499,5	34 301,9	(7 197,6)	(17,3)
Общий объем потребностей	44 164,6	36 764,2	(7 400,4)	(16,8)

47. Объяснение причин отклонений от бюджетной сметы по отдельным категориям расходов приводится ниже в тех случаях, когда отклонение в ту или иную сторону составляет не менее 5 процентов или 100 000 долл. США (величина разницы в объеме ресурсов указана в тыс. долл. США).

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Международный персонал	(9 983,1)	(39,8)

48. Сокращение объема испрашиваемых средств обусловлено главным образом предлагаемым чистым уменьшением на 69 должностей международного персонала в результате преобразования 68 должностей категории полевой службы в должности национального персонала, упразднения 7 должностей категории полевой службы и создания дополнительно 5 должностей категории С-3 и 1 должности категории С-2 в рамках оптимизации штатного расписания Регионального центра обслуживания.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Национальный персонал	3 038,9	98,5

49. Рост объема испрашиваемых средств обусловлен главным образом чистым увеличением на 68 должностей национального персонала в результате преобразования 68 должностей категории полевой службы в 17 должностей национальных сотрудников-специалистов и 51 должность национального персонала категории общего обслуживания в рамках оптимизации штатного расписания Регионального центра обслуживания.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Добровольцы Организации Объединенных Наций	(567,3)	(63,7)

50. Сокращение объема испрашиваемых средств обусловлено упразднением 17 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций в результате оптимизации штатного расписания Регионального центра обслуживания.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Консультанты	72,6	23,0

51. Увеличение объема испрашиваемых средств обусловлено главным образом наличием потребностей в средствах на оплату услуг консультантов в следующих областях: а) стандартизация качества услуг, оказываемых Региональным центром обслуживания, путем создания системы управления качеством; б) непрерывное совершенствование работы по существующим направлениям обслуживания в целях обеспечения бесперебойного осуществления программы постоянной оптимизации рабочих процессов; с) оказание поддержки в планировании, разработке и реализации проектов и комплексных планов работ, а также технической поддержки в области информационно-коммуникационных технологий, инженерно-технической помощи, эксплуатации помещений и ра-

боты с контрактами о предоставлении услуг; и d) организация учебной подготовки в области ориентации на клиентов в целях создания в Центре возможностей устранять недостатки, отмеченные обслуживаемыми миссиями в ходе обследования их степени удовлетворенности услугами, путем развития культуры ориентированности на клиентов, формирования навыков и знаний в области управления обслуживанием клиентов.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Официальные поездки	58,0	34,7

52. Увеличение объема испрашиваемых средств обусловлено главным образом наличием потребностей в средствах на организацию поездок в целях а) оказания материально-технической поддержки недавно учрежденным обслуживаемым миссиям; б) проведения технических оценок новых объектов размещения оборудования, подготовки технико-экономических обоснований и анализа особых требований, существующих в региональных миссиях; с) участия в ежегодных глобальных практикумах по управлению движением, конференциях по финансовому управлению и проведения встреч с директорами/начальниками отделов поддержки миссий; и d) оказания административной и материально-технической поддержки миссиям, обслуживаемым Региональным центром обслуживания.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Помещения и объекты инфраструктуры	(5 070,3)	(48,0)

53. Сокращение объема испрашиваемых средств обусловлено главным образом завершением работы над проектами капитального строительства Регионального центра обслуживания и большинства проектов строительства к концу 2014/15 года. В 2015/16 году ассигнования предусматриваются только для покрытия приходящейся на долю Центра части расходов на землеустроительные работы при строительстве базы в Энтеббе.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Связь	3 50369	244,7

54. Разница обусловлена главным образом увеличением потребностей в средствах на аппаратуру связи, необходимую для выполнения функций сетевого администрирования в поддержку деятельности 14 действующих в регионе миссий, а также на централизованное оказание услуг, связанных с ИКТ, включая бесперебойную работу систем и мобильность в регионе

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Информационные технологии	1 393,8	63,3

55. Разница обусловлена главным образом увеличением потребностей в средствах на информационно-техническое оборудование, необходимое для выполнения функций сетевого администрирования в поддержку деятельности 14 региональных миссий, и на централизованное оказание услуг, связанных с ИКТ, включая бесперебойную работу систем в регионе, а также необходимостью найма на контрактной основе дополнительно 8 сотрудников для работы в службе технической поддержки клиентов и оказания иных технических услуг.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Медицинское обслуживание	65,9	103,5

56. Рост объема испрашиваемых средств обусловлен ожидаемым увеличением количества посещений сотрудниками медицинского пункта.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	80,1	60,3

57. Увеличение объема испрашиваемых средств обусловлено главным образом включением в бюджет ассигнований в размере 34 000 долл. США на покрытие связанных с проведением внешних ревизий расходов, частично компенсируемых за счет снижения расходов на учебную подготовку, принадлежности и услуги для Регионального учебного центра.

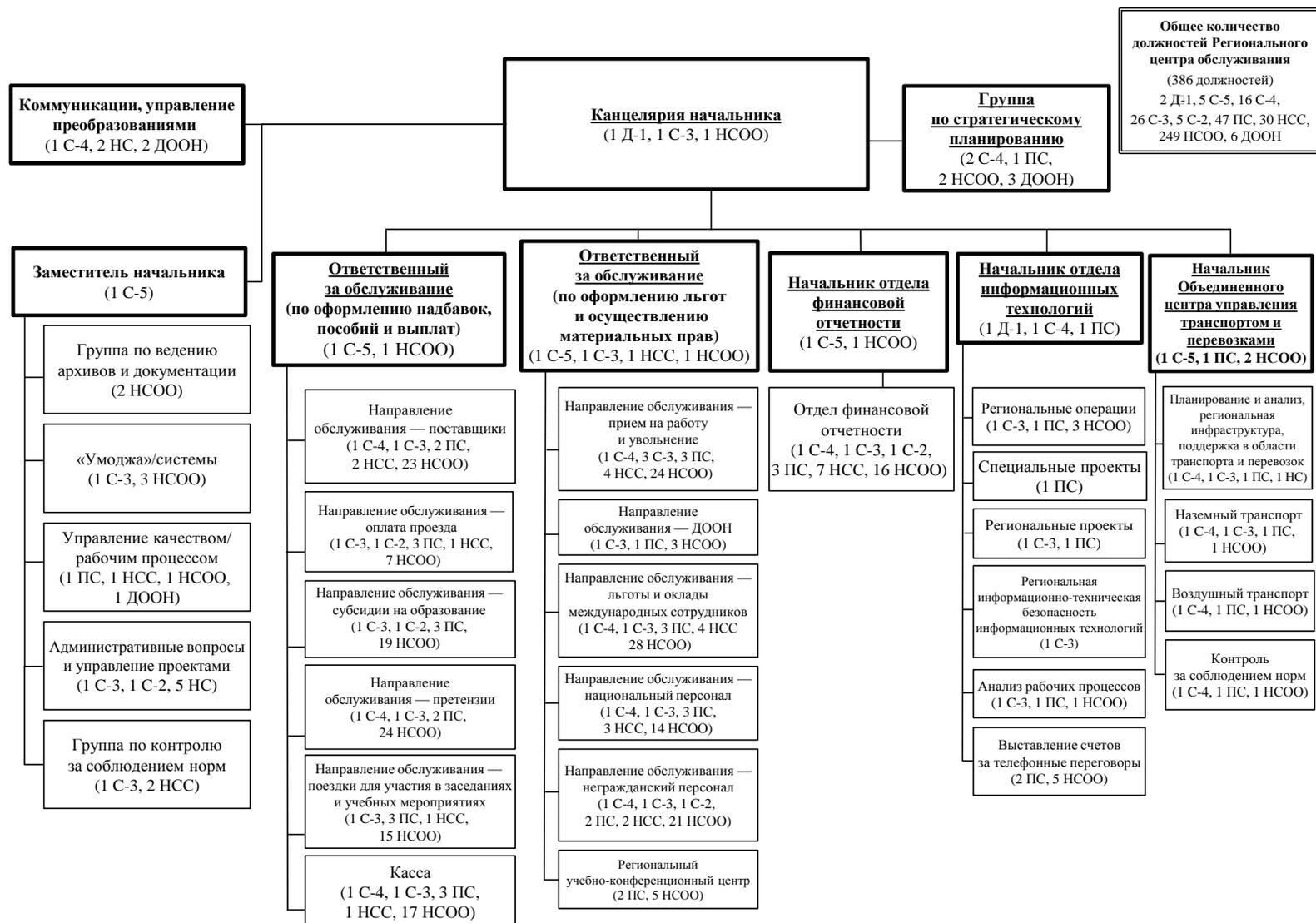
58. В таблице В.10 ниже приведены сводные данные о распределении потребностей в ресурсах в разбивке по обслуживаемым миссиям.

Таблица В.10
Распределение финансовых потребностей в 2015/16 финансовом году в разбивке по обслуживаемым миссиям
(В тыс. долл. США)

	Региональный центр об- служивания	МООНСДРК	ЮНАМИД	МООНЮС	МИНУСКА	ЮНСОА	ЮНИСФА	МООНСОМ	ООНАС	МООНВБ	ЮНОЦА	Специальный посланник Генерального секретаря
Утвержденный бюджет (в млн. долл. США)		1 397,0	1 153,6	1 097,3	628,7	490,0	318,9	82,3	19,7	11,7	5,7	4,6
Финансирование Регионально- го центра обслуживания в 2014/15 году (в процентах)		26,8	22,1	21,1	12,1	9,4	6,1	1,6	0,4	0,2	0,1	0,1
Расходы на гражданский персонал												
Международный персонал	15 071,1	5 596,9	5 026,3	3 445,9	721,5	280,5	–	–	–	–	–	–
Национальный персонал	6 125,2	1 801,8	1 532,6	1 386,3	848,2	316,1	239,9	–	–	–	–	–
Добровольцы Организации Объединенных Наций	323,3	213,8	–	109,5	–	–	–	–	–	–	–	–
Итого	21 519,6	7 612,5	6 558,9	4 941,7	1 569,7	596,6	239,9					
Оперативные расходы												
Консультанты	388,8	104,3	86,1	81,9	46,9	36,6	23,8	6,1	1,5	0,9	0,4	0,3
Официальные поездки	225,0	60,3	49,8	47,4	27,2	21,2	13,8	3,6	0,2	–	0,1	–
Помещения и объекты инфраструктуры	5 484,8	1 470,8	1 214,5	1 155,2	661,9	515,8	335,8	86,7	20,7	12,3	6,0	4,8
Наземный транспорт	215,3	57,7	47,7	45,3	26,0	20,2	13,2	3,4	0,8	0,5	0,2	0,2
Связь	4 935,8	1 323,6	1 093,0	1 039,6	595,7	464,2	302,2	78,0	18,7	11,1	5,4	4,3
Информационные технологии	3 595,7	964,2	796,2	757,4	434,0	338,2	220,1	56,8	13,6	8,1	4,0	3,1
Медицинское обслуживание	129,6	34,8	28,7	27,3	15,6	12,2	7,9	2,0	0,5	0,3	0,1	0,1
Прочие принадлежности, услуги и оборудование	269,6	72,35	59,7	56,8	34,5	25,4	16,5	4,3	1,0	0,6	0,3	0,2
Итого	15 244,6	4 088,0	3 375,7	3 210,9	1 841,7	1 433,8	933,3	240,9	57,0	33,8	16,5	13,0
Всего	36 764,2	11 700,5	9 934,6	8 152,6	3 411,4	2 030,4	1 173,2	240,9	57,0	33,8	16,5	13,0

Примечание. В качестве основы для распределения ресурсов по миротворческим миссиям используется бюджет, утвержденный на 2014/15 год. Для специальных политических миссий используется бюджет, утвержденный на 2015 год.

Организационная структура Регионального центра обслуживания (2015/16 год)



Сокращения: ПС — категория полевой службы; НСС — национальный сотрудник-специалист; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.