



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General

26 January 2016

Russian

Original: English

## Семидесятая сессия

Пункт 158 повестки дня

### Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово

## Бюджет Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года

### Доклад Генерального секретаря

## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Мандат и запланированные результаты . . . . .	5
А. Общая информация . . . . .	5
В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке Миссии . . . . .	5
С. Партнерские отношения и координация действий со страновой группой . . . . .	9
D. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты . . . . .	10
II. Финансовые ресурсы . . . . .	40
А. Сводная информация . . . . .	40
В. Взносы, не учтенные в бюджете . . . . .	41
С. Экономия средств за счет повышения эффективности . . . . .	41
D. Коэффициенты учета вакансий . . . . .	42
E. Профессиональная подготовка . . . . .	42
F. Проекты по укреплению доверия . . . . .	44

\* Второе переиздание по техническим причинам (21 марта 2016 года).



---

III. Анализ разницы . . . . .	45
IV. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее. . . . .	49
V. Краткая информация о мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюции 69/307, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей. . . . .	49
Приложения	
I. Определения . . . . .	55
II. Схемы организационной структуры. . . . .	57
Карта . . . . .	59

## Резюме

В настоящем докладе содержится бюджет Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК) на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, объем которого составляет 36 486 900 долл. США.

В бюджете предусматриваются ассигнования на развертывание 8 военных наблюдателей, 9 полицейских Организации Объединенных Наций, 109 международных сотрудников, 219 национальных сотрудников и 24 добровольцев Организации Объединенных Наций.

Общий объем потребностей МООНК в ресурсах на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года увязан с целью Миссии с помощью ряда таблиц бюджетных показателей, ориентированных на достижение результатов и сгруппированных по следующим компонентам: основной компонент и компонент поддержки. Людские ресурсы Миссии, выраженные в показателях численности персонала, отнесены к отдельным компонентам, за исключением людских ресурсов по разделу руководства и управления Миссией, которые можно отнести к Миссии в целом.

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

### Финансовые ресурсы

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

Категория расходов	Расходы (2014/15 год)	Ассигнования (2015/16 год)	Взносы (2016/17 год)	Разница	
				Сумма	В процентах
Военный и полицейский персонал	527,2	673,2	699,5	26,3	3,9
Гражданский персонал	30 908,4	31 908,4	27 460,8	(4 447,6)	(13,9)
Оперативные расходы	8 161,4	7 449,4	8 326,6	877,2	11,8
<b>Валовые потребности</b>	<b>39 596,9</b>	<b>40 031,0</b>	<b>36 486,9</b>	<b>(3 544,1)</b>	<b>(8,9)</b>
Поступления по плану налогообложения персонала	3 624,6	3 760,8	3 582,3	(178,5)	(4,7)
<b>Чистые потребности</b>	<b>35 972,3</b>	<b>36 270,2</b>	<b>32 904,6</b>	<b>(3 365,6)</b>	<b>(9,3)</b>
<b>Общий объем потребностей в ресурсах</b>	<b>39 596,9</b>	<b>40 031,0</b>	<b>36 486,9</b>	<b>(3 544,1)</b>	<b>(8,9)</b>

**Людские ресурсы<sup>a</sup>**

	Военные наблюдатели	Полицейские Организации Объединенных Наций	Международный персонал	Национальный персонал <sup>b</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Итого
<b>Руководство и управление</b>						
Утвержденная численность на 2015/16 год	–	–	18	10	4	<b>32</b>
Предлагаемая численность на 2016/17 год	–	–	21	10	5	<b>36</b>
<b>Компоненты</b>						
Основная деятельность						
Утвержденная численность на 2015/16 год	8	8	61	67	15	<b>159</b>
Предлагаемая численность на 2016/17 год	8	9	52	72	13	<b>154</b>
Поддержка						
Утвержденная численность на 2015/16 год	–	–	37	152	8	<b>197</b>
Предлагаемая численность на 2016/17 год	–	–	36	137	6	<b>179</b>
<b>Всего</b>						
Утвержденная численность на 2015/16 год	8	8	116	229	27	<b>388</b>
Предлагаемая численность на 2016/17 год	8	9	109	219	24	<b>369</b>
<b>Чистое изменение</b>	<b>–</b>	<b>1</b>	<b>(7)</b>	<b>(10)</b>	<b>(3)</b>	<b>(19)</b>

<sup>a</sup> Максимальная утвержденная/предлагаемая численность.

<sup>b</sup> Включая национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания.

В 2015/16 году во всех миссиях и центрах обслуживания была проведена классификация ранее неклассифицированных должностей. Результаты этой классификации отражены в настоящем докладе о бюджете в том, что касается всех должностей, класс которых был изменен (повышен или понижен).

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

## **I. Мандат и запланированные результаты**

### **A. Общая информация**

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

2. Миссии поручено оказывать содействие Совету Безопасности в достижении общей цели, заключающейся в создании условий для мирной и нормальной жизни всех жителей Косово и в обеспечении стабильности в западной части Балканского полуострова.

3. В рамках осуществления этой общей цели в рассматриваемом бюджетном периоде МООНК будет содействовать реализации ряда ожидаемых достижений путем проведения соответствующих основных мероприятий, указанных в таблицах показателей ниже. Показатели в таблицах сгруппированы по компонентам (основной компонент и компонент поддержки), необходимость в наличии которых вытекает из мандата Миссии.

4. Реализация ожидаемых достижений будет способствовать выполнению поставленной Советом Безопасности цели в период действия Миссии, а показатели достижения результатов позволят оценить прогресс в реализации таких достижений в течение бюджетного периода. Людские ресурсы МООНК, выраженные в показателях численности персонала, отнесены к отдельным компонентам, за исключением людских ресурсов по разделу руководства и управления Миссией, которые можно отнести к Миссии в целом. Объяснение разницы в численности персонала по сравнению с бюджетом на 2015/16 год, включая реклассификации, приводится в разделах, посвященных соответствующим компонентам.

5. МООНК возглавляет Специальный представитель Генерального секретаря, который обеспечивает координацию деятельности международного гражданского присутствия. Специальный представитель обеспечивает также координацию действий с международными силами безопасности — Силами для Косово (СДК) и Миссией Европейского союза по вопросам законности и правопорядка в Косово (ЕВЛЕКС), которые наделены всеми полномочиями для осуществления оперативной деятельности в сфере верховенства права. ЕВЛЕКС развернута в соответствии с резолюцией 1244 (1999) Совета Безопасности и действует под общим руководством Организации Объединенных Наций.

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

6. В соответствии с резолюцией 1244 (1999) Совета Безопасности стратегической задачей Миссии по-прежнему является укрепление и упрочение мира, безопасности и стабильности в Косово и регионе в целом. В течение бюджетного периода основной приоритетной задачей Миссии будет по-прежнему оставаться наблюдение, представление отчетности и посредническая деятельность, с тем чтобы способствовать долгосрочной нормализации отношений между Белградом и Приштиной, а также усилению приверженности соответ-

ствующих сторон делу осуществления политических и технических соглашений, достигнутых в рамках проводимого при содействии Европейского союза диалога, в частности «Первого соглашения о принципах нормализации отношений» от 19 апреля 2013 года; кроме того, такая деятельность будет преследовать и более широкую цель — интеграцию в Европейский союз. Согласно заявлению Председателя Совета Безопасности от 26 ноября 2008 года (S/PRST/2008/44), дальнейший прогресс в диалоге между Белградом и Приштиной и в успешном осуществлении Соглашения будет содействовать реализации европейского видения в отношении региона. В этой связи МООНК будет продолжать играть вспомогательную роль в осуществляемом при содействии Европейского союза процессе, используя для этого свои сравнительные преимущества, с тем чтобы внести свой вклад в успешное осуществление этих соглашений, в том числе создание объединения/сообщества муниципалитетов, в которых сербы составляют большинство населения.

7. Миссия сосредоточит свои усилия на содействии примирению и интеграции общин меньшинств в Косово и с этой целью будет продолжать следить за процессом урегулирования вопросов, касающихся меньшинств и межобщинных отношений, и содействовать этому. МООНК будет по-прежнему уделять приоритетное внимание усилиям по примирению посредством постоянного пристального наблюдения и представления соответствующей информации, а также осуществления проектов в рамках мер укрепления доверия, с тем чтобы способствовать, в частности: а) межмуниципальному и межэтническому сотрудничеству; б) обеспечению предоставления базовых услуг на местном уровне в интересах стимулирования сотрудничества и примирения между общинами; и с) решению экономических, социальных и культурных вопросов на местном уровне. В целях повышения отдачи этих проектов в области укрепления доверия они осуществляются в тесной координации и на основе проведения обстоятельных консультаций с местными заинтересованными сторонами и Группой Организации Объединенных Наций по Косово. Кроме того, МООНК будет по-прежнему, когда это необходимо, содействовать налаживанию контактов между представителями местных общин и органами власти на центральном и муниципальном уровнях.

8. Помимо этого, Миссия будет использовать свои возможности в области контроля и посредничества, с тем чтобы обеспечить дальнейший прогресс в деле интеграции местных муниципальных структур и структур по обеспечению безопасности в общинах, где преобладает сербское население, в северной части Косово. Кроме того, Миссия будет и впредь взаимодействовать с местными общинами и их руководством, в том числе посредством участия в еженедельных совещаниях руководителей муниципалитетов и международных сторон, а также активного наблюдения, посреднической деятельности и оказания содействия в своевременном реагировании на инциденты в координации с другими международными сторонами, такими как СДК. Миссия будет также проводить ежедневные брифинги для соответствующих заинтересованных сторон по вопросам, касающимся примирения и сотрудничества между общинами. Миссия будет оказывать поддержку и, когда это необходимо, содействовать улучшению отношений между местной общиной косовских сербов и властями Косово в Приштине. Миссия будет использовать свое присутствие в северной части Косово в целях содействия нормализации отношений между Белградом и Приштиной по всем аспектам, включая осуществление договоренностей,

касающихся объединения полиции и судебных органов, энергетики, телекоммуникаций и свободы передвижения.

9. МООНК будет и впредь способствовать достижению прогресса в отношении установления судьбы пропавших без вести лиц, а также защиты и сохранения объектов культурного и религиозного наследия. В этой связи МООНК будет способствовать обеспечению безопасности возвращающихся беженцев, в том числе путем ежеквартальных посещений заранее определенных мест возвращения; дальнейшего участия в работе специальных совещаний Рабочей группы по пропавшим без вести лицам; дальнейшего контроля за ситуацией в специальных охранных зонах; а также оказания помощи в обеспечении активной защиты и сохранении объектов культурного и религиозного наследия, в том числе посредством постоянных контактов с Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и содействия конструктивному диалогу между сербской православной церковью и властями Косово.

10. Кроме того, Миссия будет и впредь, когда это будет необходимо и когда будет достигнута соответствующая договоренность, выполнять свою посредническую роль, с тем чтобы позволить Косово принимать участие в международных совещаниях, в том числе органов, осуществляющих контроль за выполнением договоров, в которых МООНК выступает в качестве подписанта от имени Косово. Масштабы посреднической деятельности Миссии сократились после достижения 24 февраля 2012 года в рамках диалога, осуществляемого при посредничестве Европейского союза, договоренности в отношении регионального представительства и сотрудничества. Тем не менее посредничество МООНК как стороны, подписавшей многосторонние международные соглашения от имени Косово, все еще требуется для обеспечения участия Косово в международных встречах, в том числе не охваченных договоренностями.

11. Ожидается, что Консультативная группа по правам человека, рассматривающая жалобы о нарушениях прав человека, которые вменяются в вину МООНК, завершит свою работу к концу 2015/16 года. Ожидается, что оставшиеся незавершенные дела, в том числе подготовка, утверждение и представление окончательного доклада Группы, а также архивирование и передача материалов, будут завершены к июню 2016 года. После прекращения работы Группы все необходимые в дальнейшем функции будут выполняться Управлением по правовым вопросам и Секцией по правам человека, которую предлагается создать и которая будет уделять основное внимание контролю за соблюдением прав человека и будет выступать в их защиту.

12. В МООНК сохранится потенциал для наблюдения за положением в области обеспечения законности и правопорядка и представления информации об этом. Более того, предлагается укрепить потенциал Миссии по обеспечению законности и правопорядка, с тем чтобы она могла оказывать ограниченную поддержку по вопросам наращивания потенциала властям Косово. Укрепление потенциала по обеспечению законности и правопорядка позволит осуществлять непрерывное наблюдение за положением дел в этой области; взаимодействие с судебными органами Косово и другими международными субъектами, такими как ЕВЛЕКС; а также выполнять некоторые остаточные функции, такие как удостоверение документов о регистрации актов гражданского состояния и

функции, связанные с деятельностью Международной организации уголовной полиции (Интерпол).

13. С учетом закрытия в начале 2015 года отдельного представительства Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) в Косово одной из приоритетных задач будет по-прежнему являться сохранение и укрепление потенциала в области прав человека для осуществления наблюдения и представления соответствующей информации. В этой связи МООНК будет продолжать: повышать свою роль в деле поощрения и защиты прав человека в Косово путем активного взаимодействия с соответствующими органами Косово, особенно Отделом по вопросам надлежащего управления в составе Канцелярии премьер-министра, а также институтом омбудсмана; обеспечивать, чтобы соответствующие нормативно-правовые акты и директивные документы соответствовали нормам в области прав человека, с уделением должного внимания вопросам недискриминации, гендерного равенства и примирения; содействовать и способствовать взаимодействию местных субъектов в Косово с международными и региональными механизмами в области прав человека; и продолжать тесно взаимодействовать с договорными органами по правам человека и оказывать поддержку специальным процедурам Совета по правам человека, включая содействие поддержанию контактов и взаимодействию между правозащитными субъектами в Косово и специальными докладчиками Организации Объединенных Наций.

14. МООНК будет и впредь обеспечивать учет гендерных аспектов в соответствии с резолюциями 1325 (2000) и 2122 (2013) Совета Безопасности, в том числе посредством создания отдельной должности сотрудника, который будет консультировать по вопросам наиболее оптимального учета гендерных проблем и аспектов в деятельности Миссии и обеспечения соблюдения Миссией всех обязанностей, связанных с представлением отчетности по гендерной проблематике. Кроме того, МООНК будет продолжать координировать свою деятельность с работой Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») и выступать в поддержку равного участия женщин в решении вопросов, затрагивающих их интересы, обеспечивать равное участие женщин и мужчин в посреднических усилиях и содействовать равному участию женщин в работе всех форумов.

15. На период 2016/17 года предлагается пересмотреть кадровые потребности. Миссия проведет рационализацию и упорядочение функций, что приведет к сокращению кадровых потребностей по сравнению с 2015/16 годом. Будет усилен потенциал Миссии в области обеспечения верховенства права и соблюдения прав человека. Миссия предлагает произвести чистое сокращение 20 штатных должностей гражданских сотрудников за счет сокращения 18 должностей в компоненте поддержки Миссии и чистого сокращения 2 штатных должностей в компоненте основной деятельности. Кроме того, с учетом наличия местных квалифицированных специалистов предлагается преобразовать 7 должностей международных сотрудников в должности национальных сотрудников-специалистов.

16. В соответствии с резолюцией 67/276 Генеральной Ассамблеи в бюджете на период 2016/17 года предусматривается осуществление ряда проектов по созданию доверия, направленных на содействие достижению примирения между общинами.

17. Предлагается провести реорганизацию основного компонента МООНК за счет объединения общих функциональных подразделений для упорядочения порядка подчинения и повышения совокупного потенциала. В результате предлагаемой реорганизации будут созданы две основные структуры: одну из них будет возглавлять заместитель Специального представителя Генерального секретаря, который будет курировать Управление по вопросам законности и правопорядка, региональное отделение в Митровице и Управление по вопросам оказания поддержки и содействия общинам, а вторую — будет возглавлять руководитель аппарата, в ведении которого будут находиться реорганизованный Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр Миссии, а также Отдел по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью. Отделение связи по военным вопросам и Секция по вопросам прав человека будут подчиняться непосредственно Специальному представителю Генерального секретаря.

18. Миссия стремится уменьшить воздействие своей деятельности на окружающую среду за счет принятия следующих мер: внедрения к 30 июня 2017 года гелиоэнергетической системы в штабе в Приштине, что позволит Миссии получать до 67 процентов всей электроэнергии из возобновляемых источников; установки энергоэффективной (светодиодной) системы внешнего освещения; а также проведения дальнейших мероприятий по управлению ликвидацией отходов, предусматривающих вторичную переработку использованной бумаги, пластмасс и металлов, компостирование и посадку 100 деревьев для компенсации выбросов диоксида углерода.

### **С. Партнерские отношения и координация действий со страновой группой**

19. В соответствии с резолюцией 1244 (1999) Совета Безопасности МООНК будет продолжать поддерживать тесные партнерские отношения и сотрудничать с ключевыми международными организациями, включая Организацию по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), взаимодействие с которой по-прежнему является одним из основных направлений деятельности МООНК, представительства и отделения связи Специального представителя Европейского союза и СДК. Как ожидается, и СДК, и ОБСЕ сохранят свое присутствие в Косово. В этой связи МООНК будет продолжать активизировать консультации с основными международными партнерами по вопросу о возможных изменениях конфигурации их присутствия и постоянно оценивать возможные последствия для способности Миссии выполнять свой мандат. Кроме того, путем разработки общих стратегий и подготовки совместных заявлений с основными международными партнерами, а также посредством активного взаимодействия с местными лидерами и населением Миссия продолжит работу по выявлению и устранению потенциальных очагов напряженности на местах.

20. МООНК будет и впредь сотрудничать с Группой Организации Объединенных Наций по Косово, в том числе в рамках процесса комплексной оценки и планирования, с тем чтобы максимально использовать возможности совместного планирования и осуществления деятельности стратегий и будет повышать эффективность использования ресурсов Организации Объединенных Наций в Косово. МООНК и Группа Организации Объединенных Наций по Косово продолжат сотрудничество в рамках осуществления стратегических рамок Организации Объединенных Наций на период 2015–2017 годов и сосредоточат совместные усилия на вопросах управления, верховенства права и социальной интеграции. Кроме того, в ходе реализации предложенных проектов по укреплению доверия и примирению МООНК будет и впредь координировать свои действия с Группой Организации Объединенных Наций по Косово и другими международными партнерами по ряду ключевых направлений деятельности, осуществляемой на всей территории Косово.

21. В соответствии с меморандумами о взаимопонимании между МООНК и соответствующими организациями Миссия будет продолжать содействовать деятельности ЮНЕСКО, Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат).

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

22. В целях более наглядного представления информации о предлагаемых кадровых изменениях определены шесть категорий возможных кадровых мер. Определения терминов, касающихся этих шести категорий, содержатся в приложении I.A к настоящему докладу.

##### Руководство и управление

23. Общее руководство и управление Миссией будет осуществлять Личная канцелярия Специального представителя Генерального секретаря. Предлагаемое штатное расписание приводится в таблице 1.

Таблица 1  
Людские ресурсы: руководство и управление

Гражданский персонал	Международный персонал					Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Категория полевой службы				
<b>Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	1	2	3	2	3	11	4	2	17
Предлагаемые должности на 2016/17 год	1	–	3	–	1	5	1	–	6
<b>Чистое изменение</b>	–	(2)	–	(2)	(2)	(6)	(3)	(2)	(11)

Гражданский персонал	Международный персонал						Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Категория полевой службы	Итого			
<b>Канцелярия заместителя Специального представителя Генерального секретаря</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	–	1	1	3	–	–	3
<b>Чистое изменение</b>	–	<b>1</b>	–	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	–	–	<b>3</b>
<b>Канцелярия руководителя аппарата</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	1	2	1	5	7	2	14
<b>Чистое изменение</b>	–	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
<b>Секретариат Консультативной группы по правам человека</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	1	3	–	4	2	–	6
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>(1)</b>	<b>(3)</b>	–	<b>(4)</b>	<b>(2)</b>	–	<b>(6)</b>
<b>Секция по правам человека</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	3	2	–	5	2	1	8
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>3</b>	<b>2</b>	–	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>Ситуационный центр</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	1	2	–	3	–	2	5
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	–	<b>(3)</b>	–	<b>(2)</b>	<b>(5)</b>
<b>Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр Миссии</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	1	2	–	3	–	2	5
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>1</b>	<b>2</b>	–	<b>3</b>	–	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Лингвистическая группа</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	4	–	4
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	<b>(4)</b>	–	<b>(4)</b>

Гражданский персонал	Международный персонал					Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Категория полевой службы				
<b>Всего</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	1	2	5	7	3	<b>18</b>	10	4	<b>32</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	1	2	8	7	3	<b>21</b>	10	5	<b>36</b>
<b>Чистое изменение</b>	-	-	<b>3</b>	-	-	<b>3</b>	-	<b>1</b>	<b>4</b>

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

*Международный персонал: чистое увеличение на 3 штатные должности*

*Национальный персонал: число должностей не меняется*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: чистое увеличение на 1 внештатную должность*

24. В соответствии с предложением Миссии об упорядочении порядка подчинения в ней в таблице 2 приводится сводная информация о предлагаемом штатном расписании по компоненту «Руководство и управление».

Таблица 2

**Предлагаемый кадровый состав: руководство и управление**

Структурное подразделение	Предлагаемое кадровое изменение	Количество штатных и внештатных должностей	Информация о должностях	Куда/откуда
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря	Создание должности	1	1 С-4 советник по гендерным вопросам	
	Перевод должностей	(2)	1 Д-2, 1 категории полевой службы	В Канцелярию заместителя Специального представителя Генерального секретаря
	Перевод должностей	(7)	1 Д-1, 1 категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания и 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций	В Канцелярию руководителя аппарата
	Перепрофилирование должностей	(2)	1 С-3	В Канцелярию руководителя аппарата
	Перепрофилирование и реклассификация должности	(1)	1 С-4	Канцелярия заместителя Специального представителя Генерального секретаря, класс должности понижен до С-3

<i>Структурное подразделение</i>	<i>Предлагаемое кадровое изменение</i>	<i>Количество штатных и внештатных должностей</i>	<i>Информация о должностях</i>	<i>Куда/откуда</i>
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря	Перевод должностей	2	1 Д-2, 1 категории полевой службы	Из Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря
	Перепрофилирование и реклассификация должности	1	1 С-3	Из Канцелярии заместителя Специального представителя Генерального секретаря, класс должности повышен до С-4
Канцелярия руководителя аппарата	Перевод должностей	7	1 Д-1, 1 категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания и 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций	Из Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря
	Перепрофилирование должностей	2	1 С-3	Из Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря
	Перепрофилирование должности	1	1 С-5	Из Управления по вопросам оказания поддержки и содействия общинам
	Перевод должностей	4	3 должности национальных сотрудников-специалистов, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания	Из Лингвистической группы
Секретариат Консультативной группы по правам человека	Упразднение должностей	(6)	1 С-4, 2 С-3, 1 С-2, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания	
Секция по правам человека	Создание должностей	3	1 С-4, 1 С-3, 1 должность национального сотрудника-специалиста	
	Перевод должностей	2	1 С-5, 1 доброволец Организации Объединенных Наций	Из Управления по вопросам оказания поддержки и содействия общинам
	Перепрофилирование должности	1	1 С-4	Из Отдела по политическим вопросам
	Перевод должности	2	1 С-2, 1 должность национального сотрудника специалиста	Из регионального отделения в Митровице
Ситуационный центр	Перевод должностей	(4)	1 С-4, 1 С-3, 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций	В Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр Миссии
	Перепрофилирование должности	(1)	1 С-3	В Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр Миссии

<i>Структурное подразделение</i>	<i>Предлагаемое кадровое изменение</i>	<i>Количество штатных и внештатных должностей</i>	<i>Информация о должностях</i>	<i>Куда/откуда</i>
Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр Миссии	Перевод должностей	4	1 С-4, 1 С-3, 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций	Из Ситуационного центра
	Перепрофилирование должности	1	1 С-3	Из Ситуационного центра
Лингвистическая группа	Перевод должностей	(4)	3 должности национальных сотрудников-специалистов, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания	В Канцелярию руководителя аппарата
<b>Всего</b>		<b>4</b>		

25. Предлагаемая реорганизация компонента «Руководство и управление» Миссии проводится с целью повысить ее способность эффективно выполнять мандат. В предлагаемом штатном расписании предусмотрено создание следующих отдельных подразделений: Канцелярии заместителя Специального представителя Генерального секретаря, Канцелярии руководителя аппарата, Секции по правам человека, а также Объединенного оперативного центра/Объединенного аналитического центра Миссии. Кроме того, МООНК предлагает упразднить секретариат Консультативной группы по правам человека. Миссия также предлагает перевести должности из Лингвистической группы в другие подразделения в соответствии с предлагаемыми кадровыми мерами, отраженными в таблице 2.

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

*Международный персонал: чистое сокращение на 6 штатных должностей (создание 1 должности С-4, перевод 1 должности Д-2, 1 Д-1 и 2 должностей категории полевой службы, перепрофилирование 2 должностей С-3 и перепрофилирование 1 должности и понижение ее класса с С-4 до С-3)*

*Национальный персонал: сокращение на 3 штатные должности (перевод 3 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: сокращение на 2 внештатные должности (перевод 2 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций)*

26. В целях расширения возможностей Специального представителя Генерального секретаря выработать указания и осуществлять руководство всеми компонентами Миссии в рамках выполнения ее мандата предлагается уменьшить количество структур, непосредственно подчиняющихся Специальному представителю, и сгруппировать различные линейные подразделения и канцелярии в одну «опорную» структуру. Как следует из таблицы 2, в Канцелярию заместителя Специального представителя Генерального секретаря и Канцелярию руководителя аппарата предлагается перевести и передать после перепрофилирования в общей сложности 12 штатных и внештатных должностей. Эти канцелярии, как предполагается, будут управлять деятельностью большинства

основных компонентов Миссии. Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря будет по-прежнему осуществлять надзор за Отделением Организации Объединенных Наций в Белграде, Управлением по правовым вопросам, Управлением по политическим вопросам, Отделом поддержки Миссии и Секцией безопасности. Секция по правам человека и Отдел связи по военным вопросам будут подчиняться непосредственно Специальному представителю Генерального секретаря.

27. Кроме того, в Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря предлагается создать одну должность советника по гендерным вопросам класса С-4, который будет заниматься консультированием руководства Миссии по вопросам оптимальных способов учета гендерной проблематики и гендерных аспектов в их деятельности. Советник по гендерным вопросам будет также обеспечивать выполнение Миссией всех обязательств по представлению отчетности по гендерным вопросам.

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

*Международный персонал: увеличение на 3 штатные должности (перевод 1 должности Д-2 и 1 должности категории полевой службы и перепрофилирование 1 должности и понижение ее класса с С-4 до С-3)*

28. В соответствии с изменением кадрового состава Миссии предлагается создать Канцелярию заместителя Специального представителя Генерального секретаря. Заместитель Специального представителя Генерального секретаря возглавит это подразделение и будет обеспечивать надзор за деятельностью Управления по вопросам оказания поддержки и содействия общинам, Управления по вопросам законности и правопорядка, а также регионального отделения в Митровице. Изменение структуры позволит оптимизировать возможности руководства Миссии по обеспечению эффективного управления ее компонентами. В Канцелярию заместителя Специального представителя Генерального секретаря предлагается перевести две должности, а также передать одну должность, которая будет перепрофилирована и реклассифицирована, из Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря (1 Д-2, 1 С-3 и 1 должность категории полевой службы).

#### **Канцелярия руководителя аппарата**

*Международный персонал: увеличение на 5 штатных должностей (перевод 1 должности Д-1 и 1 должности категории полевой службы и перепрофилирование 1 должности С-5 и 2 С-3)*

*Национальный персонал: увеличение на 7 штатных должностей (перевод 3 должностей национальных сотрудников-специалистов и 4 должностей национального персонала категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: увеличение на 2 внештатные должности (перевод 2 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций)*

29. В рамках преобразования кадровой структуры Миссии предлагается создать Канцелярию руководителя аппарата. Предлагаемые изменения, которые отражены в таблице 2, позволят рационализировать структуру Канцелярии

Специального представителя Генерального секретаря и сосредоточиться ей на решении сквозных вопросов, планировании, представлении отчетности и координации деятельности, в частности на подготовке и контроле за выполнением соглашения Специального представителя Генерального секретаря, разработке комплексной стратегической рамочной программы и на координации деятельности с Группой Организации Объединенных Наций по Косово.

30. Предлагается перепрофилировать одну должность старшего сотрудника по политическим вопросам класса С-5 в должность старшего сотрудника по планированию класса С-5 и передать ее из Управления по вопросам оказания поддержки и содействия общинам в Канцелярию руководителя аппарата, где он будет осуществлять мониторинг и анализ политических событий, политики Организации Объединенных Наций и организационных изменений, которые могут сказаться на осуществлении мандата Миссии. Кроме того, две должности сотрудников по политическим вопросам класса С-3 будут перепрофилированы и переданы из Канцелярии Специального представителя Генерального секретаря в Канцелярию руководителя аппарата. Один сотрудник по планированию на должности класса С-3 будет помогать старшему сотруднику по планированию Миссии вести мониторинг осуществления стратегических рамок Организации Объединенных Наций, существенно облегчая его задачу в части рассмотрения и проверки корреспонденции, а также подготовки ежедневных и еженедельных сводок о положении дел в Миссии. Второй сотрудник, который будет занимать должность сотрудника по координации класса С-3, будет отвечать за внешние связи, в том числе протокольные функции, включая организацию посещений МООНК и Косово представителями иностранных государств, не признающих независимость Косово, и политическими руководителями, а также должностными лицами Организации Объединенных Наций и иных структур; а также за установление и поддержание связей с местными органами власти и международным сообществом.

#### **Секретариат Консультативной группы по правам человека**

*Международный персонал: сокращение на 4 штатные должности (упразднение 1 должности класса С-4, 2 должностей класса С-3 и 1 должности класса С-2)*

*Национальный персонал: сокращение на 2 штатные должности (упразднение 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

31. Как ожидается, мандат секретариата Консультативной группы по правам человека будет выполнен к концу 2015/16 года, поскольку предполагается, что все поданные жалобы к тому времени будут рассмотрены. Поэтому не будет никакой необходимости сохранять секретариат Консультативной группы по правам человека в качестве самостоятельного подразделения. Оставшаяся работа секретариата Консультативной группы по правам человека будет перераспределена между Управлением по правовым вопросам и Секцией по правам человека.

**Секция по правам человека**

*Международный персонал: увеличение на 5 штатных должностей (перевод 1 должности класса С-5 и 1 должности класса С-2, перепрофилирование 1 должности класса С-4 и создание 1 должности класса С-4 и 1 должности класса С-3)*

*Национальный персонал: увеличение на 2 штатные должности (создание 1 должности национального сотрудника-специалиста и перевод 1 должности национального сотрудника-специалиста)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: 1 внештатная должность (перевод 1 внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций)*

32. В рамках своей реорганизации Миссия предлагает создать Секцию по правам человека с целью укрепления той роли, которую она играет в деле поощрения и защиты прав человека в Косово, в связи с вызывающими особую озабоченность проблемами общин меньшинств и лиц, пропавших без вести, а также в связи с закрытием отдельного представительства УВКПЧ в Приштине в феврале 2015 года.

33. Миссия предлагает создать три штатные должности сотрудников по правам человека — по одной класса С-4, С-3 и категории национальных сотрудников-специалистов. Сотрудник по вопросам прав человека на должности класса С-4 будет предоставлять техническую помощь Канцелярии премьер-министра и институту Омбудсмана, а сотрудник по вопросам прав человека на должности класса С-3 будет руководить деятельностью по мониторингу положения в области прав человека и представлению отчетности об этом и решать все остающиеся вопросы, касающиеся секретариата Консультативной группы по правам человека. Национальный сотрудник-специалист будет заниматься вопросами отправления правосудия в переходный период, а также контроля за соблюдением прав человека и представлять соответствующую отчетность. Кроме того, предлагается перевести одну должность старшего советника по правам человека класса С-5 из Управления по вопросам оказания поддержки и содействия общинам для выполнения функций начальника Секции. Перепрофилирование одной штатной должности сотрудника по политическим вопросам в должность сотрудника по вопросам прав человека класса С-4 и ее передача из Управления по политическим вопросам, перевод одной штатной должности младшего сотрудника по вопросам прав человека класса С-2, одной штатной должности национального сотрудника-специалиста и одной внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций будет содействовать удовлетворению потребностей Секции по правам человека.

**Ситуационный центр**

*Международный персонал: сокращение на 3 штатные должности (перевод 1 должности класса С-4 и 1 должности класса С-3 и перепрофилирование 1 должности класса С-3)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: сокращение на 2 внештатные должности (перевод 2 внештатных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций)*

34. Предлагается включить это подразделение в состав Объединенного оперативного центра/Объединенного аналитического центра Миссии.

**Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр Миссии**

*Международный персонал: увеличение на 3 штатные должности (перевод 1 должности класса С-4 и 1 должности класса С-3 и перепрофилирование 1 должности класса С-3)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: увеличение на 2 внештатные должности (перевод 2 внештатных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций)*

35. В целях обеспечения большей слаженности в аналитической работе и работе по представлению отчетности предлагается создать Объединенный оперативный центр/Объединенный аналитический центр Миссии, в состав которого войдет нынешний Ситуационный центр. Основные функции этого подразделения будут состоять в том, чтобы подготавливать ежедневные и еженедельные оперативные сводки для передачи в Центральные учреждения Организации Объединенных Наций, подготавливать экстренные сообщения об инцидентах; оказывать поддержку в урегулировании кризисных ситуаций, содействовать обеспечению в чрезвычайных ситуациях связи с Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций и в рамках системы Организации Объединенных Наций в Косово, выполнять функции координационного центра для сбора информации и обеспечивать информирование руководства и сотрудников Миссии о текущей оперативной обстановке. Кроме того, в состав этого подразделения будет входить один военнослужащий и один приписанный к нему сотрудник полиции Организации Объединенных Наций. Предлагается включить в состав Объединенного оперативного центра/Объединенного аналитического центра Миссии пять штатных и внештатных должностей, как указано в таблице 2.

36. В Объединенном оперативном центре/Объединенном аналитическом центре Миссии будет сконцентрирован потенциал для проведения анализа и представления отчетности, что позволит повысить аналитические возможности МООНК для подготовки прогнозных оценок, с тем чтобы содействовать процессам планирования и принятия решений в Миссии, тогда как работа Ситуационного центра главным образом заключалась в ежедневном мониторинге и представлении отчетности.

**Компонент 1. Основная деятельность**

37. Как детально отражено в таблицах показателей ниже, перед Миссией поставлена задача укрепления и упрочения мира, безопасности и стабильности в Косово и в регионе. Ее стратегические приоритеты включают содействие реализации политических и технических соглашений, достигнутых между Белградом и Приштиной в рамках проводимого при содействии Европейского союза диалога, выполнение функций по координации и посредничеству, поддержку межобщинного примирения, особенно в северной части Косово, и укрепление сотрудничества и улучшение координации деятельности международных субъектов, особенно с другими международными миссиями, действующими на основании резолюции 1244 (1999) Совета Безопасности, включая Европейский союз и Организацию Североатлантического договора (НАТО).

38. В этом контексте, как указано в разделе таблицы, посвященном ожидаемому достижению 1.1, Миссия будет содействовать оказанию помощи общинам меньшинств и способствовать решению проблем, которые могут сказаться на мире, безопасности и стабильности, межобщинных отношениях и правах человека. Участие Миссии в деятельности в области прав человека, как и прежде, будет ориентировано на информационно-пропагандистскую деятельность, мониторинг и представление отчетности об общем положении дел в области прав человека, с тем чтобы обеспечить выполнение основных договоров в области прав человека, устранение безнаказанности и содействовать диалогу между косовскими учреждениями, мандатариями специальных процедур Совета по правам человека и договорными органами.

39. Как указано в разделе таблицы, посвященном ожидаемому достижению 1.2, предусмотренная мандатом деятельность будет также включать продолжение оказания МООНК поддержки в деле осуществления политических и технических соглашений, достигнутых между Белградом и Приштиной в рамках проводимого при содействии Европейского союза диалога; оказание помощи в выяснении судьбы пропавших без вести лиц; содействие по мере необходимости участию Косово в региональных и международных форумах, включая форумы органов Организации Объединенных Наций по правам человека; и выполнение обязательств МООНК как стороны, подписавшей договоры и соглашения от имени Косово. Миссии будет по-прежнему оказывать помощь Отделению Организации Объединенных Наций в Белграде, которое будет и впредь способствовать осуществлению этой деятельности, поддерживая связь с правительством Сербии и другими ключевыми местными, региональными и международными субъектами. Миссия будет также укреплять свой потенциал по проведению мониторинга положения в сфере обеспечения законности и правопорядка и представления отчетности об этом, а также будет использовать этот потенциал для оказания поддержки в усилиях, направленных на интеграцию и развитие органов по обеспечению законности и правопорядка в соответствии с международными стандартами.

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
1.1 Прогресс в обеспечении примирения и интеграции всех общин в Косово	<p>1.1.1 Сокращение числа инцидентов, затрагивающих общины меньшинств (2014/15 год: 503; 2015/16 год: 430; 2016/17 год: 400)</p> <p>1.1.2 Увеличение числа заявлений, поданных косовскими сербами в судебные органы Косово (2014/15 год: неприменимо; 2015/16 год: 12; 2016/17 год: 200)</p> <p>1.1.3 Число признанных УВКПЧ показателей в области прав человека, на которые ориентируется институт Омбудсмана (2014/15 год: неприменимо; 2015/16 год: неприменимо; 2016/17 год: 10)</p>

*Мероприятия*

- Урегулирование вопросов, касающихся общин, возвращения и культурного наследия, на всей территории Косово путем посредничества и проведения ежедневных совещаний с местными и центральными органами власти, представителями гражданского общества и ключевыми мандатариями
- Проверка фактического числа вернувшихся лиц и их бытовых условий и условий в плане безопасности путем ежеквартальных поездок в 37 заранее определенных мест возвращения/деревень и посещения внутренне перемещенных лиц в 10 заранее определенных пунктах сбора
- Участие в еженедельных совещаниях с участием ЕВЛЕКС и СДК для обсуждения политических событий и изменения ситуации в плане безопасности на севере Косово и проведение ежедневных брифингов с участием должностных лиц северных муниципалитетов по вопросам, касающимся примирения и сотрудничества между всеми общинами
- Выполнение функций председателя на 6 совещаниях Контактной группы по международным стандартам в области прав человека в Косово в сотрудничестве с Советом Европы
- Подготовка и представление по мере необходимости по меньшей мере 3 ответов правозащитным органам Организации Объединенных Наций и Европы, включая анализ и проверку материалов, предоставленных косовскими властями, Группой Организации Объединенных Наций по Косово, ОБСЕ и другими сторонами
- Оказание содействия в организации ежемесячных совещаний в целях оказания технической помощи Канцелярии премьер-министра и институту Омбудсмана в том, что касается требований договорных органов и специальных процедур о представлении отчетности о положении в области прав человека
- Содействие в оказании косовским сербам услуг по регистрации актов гражданского состояния косовскими властями путем проведения ежеквартальных совещаний с косовскими властями и ЕВЛЕКС для обеспечения постоянного учета проблем общин меньшинств
- Консультирование в целях актуализации гендерной проблематики посредством проведения 6 совещаний Группы по вопросам безопасности и гендерным вопросам и 6 совещаний ее подгруппы по борьбе с гендерным насилием, организуемых с участием Структуры «ООН-женщины», Программы развития Организации Объединенных Наций, ОБСЕ, ЕВЛЕКС, косовских властей и организаций гражданского общества
- Представление Совету Безопасности ежеквартальных докладов обо всех соответствующих событиях в Косово
- Осуществление 21 проекта по укреплению доверия

- Подготовка и обновление медийных материалов и новостных сводок для информирования и повышения осведомленности о событиях и проблемах, касающихся, в частности, свободы передвижения, права на возвращение, защиты общин меньшинств, политических событий и процессов, межобщинного диалога, миростроительства, вопросов безопасности и прав человека, включая 10 пресс-релизов, заявления и интервью средствам массовой информации по ключевым видам деятельности Миссии; вещание 24 часа в сутки, 7 дней в неделю в сотрудничестве с Группой Организации Объединенных Наций по Косово радиопрограмм на албанском, сербском и английском языках, посвященных целям и деятельности Организации Объединенных Наций в Косово, на местном уровне по радиосети МООНК («Офелия ФМ») и во всем мире по Радио Организации Объединенных Наций; трансляция в дополнение к программам Организации Объединенных Наций ежедневных сводок новостей по радио «Офелия ФМ» в партнерстве с радиостанциями «Свободная Европа» и «Дойче Велле»; подготовка обзоров сообщений средств массовой информации 6 дней в неделю, в том числе регулярных обзоров информации из Интернета и социальных сетей, и фоторепортажей; и поддержание контактов со средствами массовой информации

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

1.2 Укрепление сотрудничества и диалога Приштины с Белградом и региональными организациями

1.2.1 Увеличение числа косовских сербов среди государственных служащих, включая сотрудников полиции и судебных работников, переведенных из параллельных институтов в косовские учреждения в соответствии с политическими соглашениями (2014/15 год: 71; 2015/16 год: 400; 2016/17 год: 420)

1.2.2 Увеличение общего числа представителей косовских сербов среди избранных и назначенных должностных лиц в косовских органах власти на центральном и местном уровнях (2014/15 год: 150; 2015/16 год: 160; 2016/17 год: 165)

1.2.3 Число законодательных и других актов, принятых Скупщиной Косово в связи с диалогом между Приштиной и Белградом и с рекомендациями Европейской комиссии в отношении стратегии расширения Европейского союза (2014/15 год: неприменимо; 2015/16 год: неприменимо; 2016/17 год: 15)

*Мероприятия*

- Консультирование Европейского союза и оказание ему поддержки путем проведения совещаний в контексте политического и технического диалога между Белградом и Приштиной, ведущегося при посредничестве Европейского союза
- Консультирование по всем предусмотренным мандатом вопросам путем проведения 50 совещаний с участием руководства МООНК и должностных лиц из Приштины и Белграда

- Оказание содействия посредством участия в заседаниях или иным образом примерно в 20 различных случаях в связи с: i) процессами принятия решений в рамках многосторонних соглашений, подписанных МООНК от имени Косово, таких как Центральноевропейское соглашение о свободной торговле, Договор о создании Энергетического сообщества и соглашения об основной региональной транспортной сети (Наблюдательный комитет по транспорту в Юго-Восточной Европе) и едином европейском авиационном пространстве; и ii) участием косовских учреждений в региональных и прочих форумах/совещаниях, не охваченных «договоренностями о региональном представительстве и сотрудничестве», достигнутыми в ходе диалога, проводимого при посредничестве Европейского союза
- Содействие проведению диалога между Белградом и Приштиной по проблеме пропавших без вести лиц, в том числе посредством участия в специальных заседаниях Рабочей группы по пропавшим без вести лицам и еженедельных контактов с Комиссией Косово по делам пропавших без вести лиц, Комиссией правительства Сербии по делам пропавших без вести лиц и Международным комитетом Красного Креста
- Проведение 24 совещаний с участием Группы по вопросам взаимного сотрудничества по правовым вопросам Канцелярии Специального представителя Европейского союза и представителей косовских властей для обсуждения вопросов, относящихся к взаимной правовой помощи с участием государств-членов, не признающих Косово в качестве независимого государства
- Оказание технической помощи посредством проведения 24 совещаний и 2 практикумов для сотрудников полиции, работников прокуратуры, судебных органов и исправительных учреждений в целях содействия осуществлению цели 16, предусмотренной в целях в области устойчивого развития
- Подготовка 1 доклада о достижении показателей Организации Объединенных Наций в области верховенства права
- Подготовка и заключение, предположительно, 3 соглашений между МООНК и контингентами СДК по передаче помещений/лагерей СДК, являющихся объектами общественной или государственной собственности
- Участие, предположительно, в 3 судебных слушаниях и предоставление ответов, предположительно, на 5 заявлений в отношении исков и дел, связанных с деятельностью и с участием Косовского трастагентства, полученных из Специальной палаты и муниципальных судов в течение бюджетного периода
- Обработка порядка 1200 запросов от жителей Косово, стран, не признающих Косово в качестве независимого государства, и отделений связи на удостоверение подлинности и заверение МООНК документов, в частности косовских записей актов гражданского состояния, пенсионных удостоверений и документов, выданных учебными заведениями, которые должны использоваться в странах, не признающих Косово в качестве независимого государства
- Обработка и подготовка документации в соответствии с применимыми правовыми нормами по запросам на выдачу уведомлений о международном розыске — так называемых «красных уведомлений» Интерпола — и обработка или передача порядка 1500 дел Интерпола (международные преступления и угон автомобилей) на расследование соответствующими субъектами в Косово

---

#### *Внешние факторы*

В регионе будет сохраняться спокойная обстановка в плане безопасности. ЕВЛЕКС, ОБСЕ и СДК будут продолжать оказание поддержки

---

Таблица 3  
**Людские ресурсы: компонент 1, основная деятельность**

<i>Категория</i>									<i>Всего</i>
<b>I. Военные наблюдатели</b>									
Утвержденная численность на 2015/16 год									8
Предлагаемая численность на 2016/17 год									8
<b>Чистое изменение</b>									–
<b>II. Полиция Организации Объединенных Наций</b>									
Утвержденная численность на 2015/16 год									8
Предлагаемая численность на 2016/17 год									9
<b>Чистое изменение</b>									1
<b>Итого, военный и полицейский персонал</b>									
Утвержденная численность на 2015/16 год									16
Предлагаемая численность на 2016/17 год									17
<b>Чистое изменение</b>									1
<i>Международный персонал</i>									
<i>Категория полевой службы</i>									
<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>									
<i>III. Гражданский персонал</i>	<i>ЗГС– ПГС</i>	<i>Д-2– Д-1</i>	<i>С-5– С-4</i>	<i>С-3– С-2</i>	<i>Итого</i>	<i>Итого</i>	<i>Национальный персонал<sup>2</sup></i>	<i>Итого</i>	<i>Итого</i>
<b>Управление по политическим вопросам</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	2	1	–	4	6	2	12
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	2	1	–	3	6	2	11
<b>Чистое изменение</b>	–	(1)	–	–	–	–	–	–	(1)
<b>Управление по правовым вопросам</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	4	6	1	12	2	–	14
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	4	5	1	10	2	–	12
<b>Чистое изменение</b>	–	(1)	–	(1)	–	(2)	–	–	(2)
<b>Управление по вопросам оказания поддержки и содействия общинам</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	5	4	–	10	8	4	22
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	2	3	–	5	10	3	18
<b>Чистое изменение</b>	–	(1)	(3)	(1)	–	(5)	2	(1)	(4)

III. Гражданский персонал	Международный персонал					Итого	Национальный персонал <sup>а</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Итого
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Категория полевой службы				
<b>Отдел связи по вопросам законности и правопорядка</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	3	4	–	7	4	2	<b>13</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	–	<b>(7)</b>	<b>(4)</b>	<b>(2)</b>	<b>(13)</b>
<b>Управление по вопросам законности и правопорядка</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	1	1	1	3	3	–	<b>6</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	7	6	1	15	8	2	<b>25</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	–	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>19</b>
<b>Управление по вопросам законности и правопорядка (канцелярия)</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	2	–	–	3	1	–	<b>4</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	<b>1</b>	<b>2</b>	–	–	<b>3</b>	<b>1</b>	–	<b>4</b>
<b>Секция по вопросам правосудия и исправительных учреждений</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	4	5	–	9	4	2	<b>15</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>4</b>	<b>5</b>	–	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
<b>Канцелярия старшего советника по вопросам полиции</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	1	1	1	3	3	–	<b>6</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	1	1	1	3	3	–	<b>6</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Отдел пресс-секретаря и общественной информации</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	2	–	–	2	10	1	<b>13</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>(2)</b>	–	–	<b>(2)</b>	<b>(10)</b>	<b>(1)</b>	<b>(13)</b>
<b>Отдел по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	1	–	–	1	8	1	<b>10</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>1</b>	–	–	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

III. Гражданский персонал	Международный персонал					Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Итого
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Категория полевой службы				
<b>Отдел связи по военным вопросам</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	1	–	–	1	3	–	<b>4</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	1	–	–	1	3	–	<b>4</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Региональное отделение в Митровице</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	7	7	1	16	26	6	<b>48</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	2	7	1	11	30	5	<b>46</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	–	<b>(5)</b>	–	–	<b>(5)</b>	<b>4</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>
<b>Отделение Организации Объединенных Наций в Белграде</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	2	1	2	6	5	–	<b>11</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	2	1	2	6	5	–	<b>11</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Итого, гражданский персонал</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	5	27	24	5	61	67	15	<b>143</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	3	21	23	5	52	72	13	<b>137</b>
<b>Чистое изменение</b>	–	<b>(2)</b>	<b>(6)</b>	<b>(1)</b>	–	<b>(9)</b>	<b>5</b>	<b>(2)</b>	<b>(6)</b>
<b>Всего (I–III)</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год									<b>159</b>
Предлагаемые должности на 2016/17 год									<b>154</b>
<b>Чистое изменение</b>									<b>(5)</b>

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

*Международный персонал: чистое сокращение на 9 должностей*

*Национальный персонал: чистое увеличение на 5 должностей*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: сокращение на 2 внештатные должности*

40. В соответствии с предложением Миссии об упорядочении порядка подчинения в ней в таблице 4 приводится сводная информация о предлагаемом кадровом составе по компоненту 1 МООНК (основная деятельность).

Таблица 4

**Предлагаемый кадровый состав: компонент 1, основная деятельность**

<i>Сведения о структурном подразделении и должности</i>	<i>Предлагаемые кадровые изменения</i>	<i>Количество штатных и внештатных должностей</i>	<i>Информация о штатных и внештатных должностях</i>	<i>Куда/откуда</i>
Управление по политическим вопросам	Упразднение должности	(1)	1 Д-1	
	Перепрофилирование должности	1	1 С-5	Из Отдела пресс-секретаря и общественной информации
	Перепрофилирование должности	(1)	1 С-4	В Секцию по правам человека
Управление по правовым вопросам	Упразднение должностей	(2)	1 Д-1, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания	
	Преобразование должности	(1)	1 С-2	
	Преобразование должности	1	1 должность национального сотрудника-специалиста	
Управление по вопросам оказания поддержки и содействия общинам	Упразднение должности	(1)	1 Д-1	
	Перепрофилирование должности	(1)	1 С-5	В Канцелярию руководителя аппарата
	Перевод должностей	(2)	1 С-5, 1 должность добровольца Организации Объединенных Наций	В Секцию по правам человека
	Перепрофилирование должностей	0	2 С-3	Внутри Управления по вопросам оказания поддержки и содействия общинам
	Преобразование должностей	(2)	1 С-4, 1 С-2	
	Преобразование должностей	2	Национальный сотрудник-специалист	
Отдел связи по вопросам законности и правопорядка	Перевод должностей	(11)	2 С-4, 2 С-3, 2 С-2, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания и 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций	В Секцию по вопросам правосудия и исправительных учреждений
	Перепрофилирование должности	(1)	1 С-5	В Секцию по вопросам правосудия и исправительных учреждений

<i>Сведения о структурном подразделении и должности</i>	<i>Предлагаемые кадровые изменения</i>	<i>Количество штатных и внештатных должностей</i>	<i>Информация о штатных и внештатных должностях</i>	<i>Куда/откуда</i>
	Перевод должности	1	1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания	В Управление по вопросам законности и правопорядка
Управление по вопросам законности и правопорядка	Создание должностей	6	1 Д-1, 1 С-5, 2 С-4, 1 С-3, 1 должность национального сотрудника-специалиста	
	Перевод должностей	12	2 С-4, 2 С-3, 2 С-2, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания и 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций	
	Перепрофилирование должности	1	1 С-5	
Канцелярия Управления по вопросам законности и правопорядка	Создание должностей	3	1 Д-1, 1 С-5, 1 С-4	
	Перевод должности	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Из Отдела связи по вопросам законности и правопорядка
Секция по вопросам правосудия и исправительных учреждений	Создание должностей	3	1 С-4, 1 С-3, 1 должность национального сотрудника-специалиста	
	Перевод должностей	11	2 1 С-4, 2 С-3, 2 С-2, 1 должность национального сотрудника-специалиста, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания, 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций	Из Отдела связи по вопросам законности и правопорядка
	Перепрофилирование должности	1	1 С-5	Из Отдела связи по вопросам законности и правопорядка
Отдел пресс-секретаря и общественной информации	Упразднение должностей	(2)	2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания	

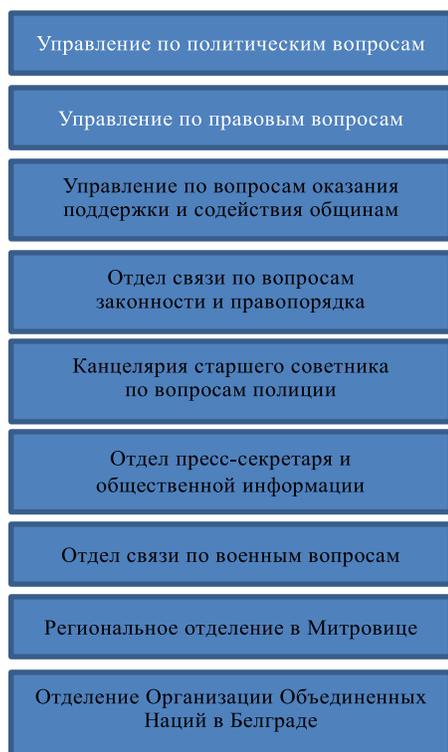
<i>Сведения о структурном подразделении и должности</i>	<i>Предлагаемые кадровые изменения</i>	<i>Количество штатных и внештатных должностей</i>	<i>Информация о штатных и внештатных должностях</i>	<i>Куда/откуда</i>
	Перевод должностей	(9)	1 должность национального сотрудника-специалиста, 7 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, 1 должность добровольца Организации Объединенных Наций	В Отдел по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью
	Перепрофилирование должности	(1)	1 С-5	В Управление по политическим вопросам
	Перепрофилирование должности	(1)	1 С-4	В Отдел по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью
Отдел по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью	Перевод должностей	9	1 должность национального сотрудника-специалиста, 7 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, 1 должность добровольца Организации Объединенных Наций	Из Отдела пресс-секретаря и общественной информации
	Перепрофилирование должности	1	1 С-4	Из Отдела пресс-секретаря и общественной информации
Региональное отделение в Митровице	Создание должностей	2	1 С-3, 1 должность национального сотрудника-специалиста	
	Упразднение должностей	(2)	1 С-4, 1 должность добровольца Организации Объединенных Наций	
	Перевод должностей	(2)	1 С-2, 1 должность национального сотрудника-специалиста	В Секцию по правам человека
	Преобразование должностей	(4)	4 С-4	
	Преобразование должностей	4	4 должности национальных сотрудников-специалистов	
<b>Всего</b>		<b>(6)</b>		

41. Предлагается провести реорганизацию основного компонента Миссии, с тем чтобы упорядочить функции и ликвидировать их дублирование. Как показано на диаграмме ниже, предлагается следующее: упразднение Отдела связи по вопросам законности и правопорядка; создание Управления по вопросам законности и правопорядка, которое будет включать в себя вновь созданную Секцию по вопросам правосудия и исправительных учреждений и Канцелярию

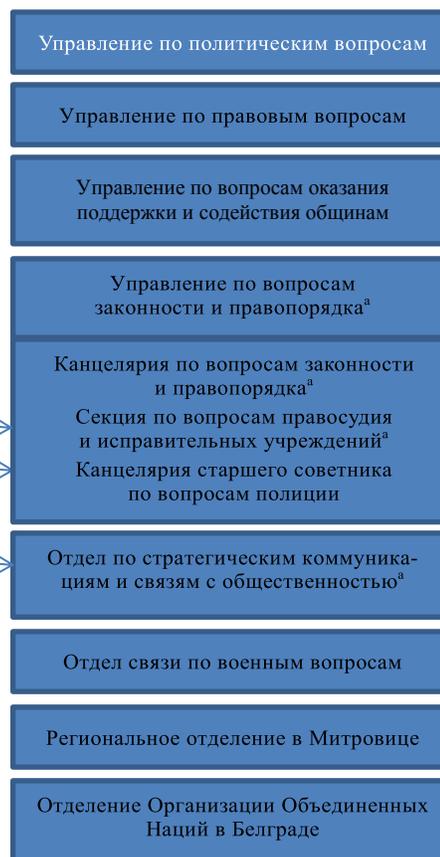
старшего советника по вопросам полиции; и создание Отдела по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью.

### Схема организационной структуры: предлагаемая реорганизация компонента 1

2015/16 год



2016/17 год



#### Предлагаемые изменения на 2016/17 год

<sup>a</sup> Создание подразделения → Перевод подразделения

#### Управление по политическим вопросам

*Международный персонал: чистое уменьшение на 1 должность (упразднение 1 должности класса Д-1 и перепрофилирование 1 должности класса С-5 и 1 должности класса С-4)*

42. Предлагается упразднить должность главного сотрудника по политическим вопросам класса Д-1. Эта должность будет заменена перепрофилированной должностью главного сотрудника по политическим вопросам класса С-5, которая будет передана из Отдела пресс-секретаря и общественной информации. Это изменение позволит оптимизировать и повысить эффективность дея-

тельности Управления, и класс данной должности будет в большей степени соответствовать нынешнему размеру, функциям и объему работы Управления.

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

*Международный персонал: уменьшение на 2 должности (упразднение 1 должности класса Д-1 и 1 должности национального сотрудника категории общего обслуживания и преобразование 1 должности класса С-2 в 1 должность национального сотрудника-специалиста)*

43. Для того чтобы структура Управления по правовым вопросам соответствовала нынешней роли МООНК, предлагается упразднить одну должность главного сотрудника по правовым вопросам класса Д-1 и одну должность национального сотрудника. Руководителем Управления станет старший сотрудник по правовым вопросам на должности класса С-5.

#### **Управление по вопросам оказания поддержки и содействия общинам**

*Международный персонал: чистое уменьшение на 5 должностей (упразднение 1 должности класса Д-1, перепрофилирование 1 должности класса С-5, перевод 1 должности класса С-5, преобразование 1 должности класса С-4 и 1 должности класса С-2 в 2 должности национальных сотрудников-специалистов и перепрофилирование 2 должностей класса С-3 в рамках Управления по вопросам оказания поддержки и содействия общинам)*

*Национальный персонал: увеличение на 2 должности (преобразование 1 должности класса С-4 и 1 должности класса С-2 в 2 должности национальных сотрудников-специалистов)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: уменьшение на 1 внештатную должность (перевод 1 внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций)*

44. Предлагаемые изменения в кадровом составе обеспечат большее соответствие структуры Управления его фактическим функциям и позволят ему сконцентрироваться на своих основных задачах, состоящих в посредничестве на местном и международном уровнях, управлении проектами по укреплению доверия и защите культурного наследия.

#### **Отдел связи по вопросам законности и правопорядка**

*Международный персонал: уменьшение на 7 должностей (перепрофилирование 1 должности класса С-5 и перевод 2 должностей класса С-4, 2 должностей класса С-3 и 2 должностей класса С-2)*

*Национальный персонал: уменьшение на 4 должности (перевод 1 должности национального сотрудника-специалиста и 3 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: уменьшение на 2 внештатные должности (перевод 2 внештатных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций)*

45. В рамках реорганизации основного компонента и в целях упорядочения порядка подчинения Отдел связи по вопросам законности и правопорядка будет переименован в Секцию по вопросам правосудия и исправительных учреждений и переведен в Управление по вопросам законности и правопорядка, продолжая при этом выполнять свои нынешние функции. Эти изменения позволят упорядочить порядок подчинения и консолидировать функции по обеспечению законности и правопорядка.

#### **Управление по вопросам законности и правопорядка**

*Международный персонал: увеличение на 12 должностей (создание 1 должности класса Д-1, 1 должности класса С-5, 2 должностей класса С-4 и 1 должности класса С-3, перевод 2 должностей класса С-4, 2 должностей класса С-3 и 2 должностей класса С-2 и перепрофилирование 1 должности класса С-5)*

*Национальный персонал: увеличение на 5 должностей (создание 1 должности национального сотрудника-специалиста и перевод 4 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: увеличение на 2 внештатные должности (перевод 2 внештатных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций)*

46. В рамках реорганизации структуры руководства Миссии предлагается создать Управление по вопросам законности и правопорядка, состоящее из канцелярии Управления по вопросам законности и правопорядка, Секции по вопросам правосудия и исправительных учреждений (бывший «Отдел связи по вопросам законности и правопорядка») и Канцелярии старшего советника по вопросам полиции.

47. Ввиду комплексного характера деятельности Объединенного оперативного центра/Объединенного аналитического центра Миссии предлагается создать одну должность сотрудника полиции Организации Объединенных Наций в составе Объединенного оперативного центра/Объединенного аналитического центра Миссии в целях повышения общих аналитических возможностей МООНК.

#### **Канцелярия Управления по вопросам законности и правопорядка**

*Международный персонал: увеличение на 3 должности (создание 1 должности класса Д-1, 1 должности класса С-5 и 1 должности класса С-4)*

*Национальный персонал: увеличение на 1 должность (перевод 1 должности национального сотрудника категории общего обслуживания)*

48. Канцелярия будет оказывать содействие в налаживании контактов между МООНК и местными органами власти и обеспечивать внутренний синергетический эффект путем интеграции компонентов, занимающихся вопросами полиции и правосудия, в рамках одной структуры.

**Секция по вопросам правосудия и исправительных учреждений**

*Международный персонал: увеличение на 9 должностей (создание 1 должности класса С-4 и 1 должности класса С-3, перевод 2 должностей класса С-4, 2 должностей класса С-3 и 2 должностей класса С-2 и перепрофилирование 1 должности класса С-5)*

*Национальный персонал: увеличение на 4 должности (создание 1 должности национального сотрудника-специалиста и перевод 1 должности национального сотрудника-специалиста и 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: увеличение на 2 внештатные должности (перевод 2 внештатных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций)*

49. В рамках реорганизации структуры руководства Миссии предлагается перевести существующий Отдел связи по вопросам законности и правопорядка, переименованный в Секцию по вопросам правосудия и исправительных учреждений, в Управление по вопросам законности и правопорядка. Он продолжит выполнять свои нынешние функции, включая мониторинг событий, связанных с обеспечением законности и правопорядка в Косово и представление отчетности об этом, оказание руководству Миссии услуг по стратегическому консультированию и анализу Миссии, обеспечение связи с ЕВЛЕКС и другими субъектами, занимающимися вопросами законности и правопорядка, и облегчение взаимодействия постоянно проживающих в Косово лиц с органами власти стран, не признающих Косово.

**Канцелярия старшего советника по вопросам полиции**

50. В рамках реорганизации основного компонента предлагается перевести Канцелярию старшего советника по вопросам полиции в Управление по вопросам законности и правопорядка, которое предлагается создать.

**Отдел пресс-секретаря и общественной информации**

*Международный персонал: уменьшение на 2 должности (перепрофилирование 1 должности класса С-5 и 1 должности класса С-4)*

*Национальный персонал: уменьшение на 10 должностей (упразднение 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания и перевод 1 должности национального сотрудника-специалиста и 7 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: уменьшение на 1 внештатную должность (перевод 1 внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций)*

51. Это подразделение будет включено в состав Отдела по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью, который предлагается создать.

### **Отдел по стратегическим коммуникациям и связям с общественностью**

*Международный персонал: увеличение на 1 должность (перепрофилирование 1 должности класса С-4)*

*Национальный персонал: увеличение на 8 должностей (перевод 1 должности национального сотрудника-специалиста и 7 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: увеличение на 1 внештатную должность (перевод 1 внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций)*

52. Предлагается создать новый отдел, в состав которого войдет существовавший ранее Отдел пресс-секретаря и общественной информации, под руководством сотрудника по вопросам общественной информации на должности класса С-4, которую предлагается перепрофилировать и передать из Отдела пресс-секретаря и общественной информации. Кроме того, из Отдела пресс-секретаря и общественной информации будут переведены одна должность национального сотрудника-специалиста, семь должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания и одна внештатная должность добровольца Организации Объединенных Наций. Благодаря этому изменению класс данной должности будет в большей степени соответствовать нынешнему размеру, функциям и объему работы Отдела.

### **Региональное отделение в Митровице**

*Международный персонал: чистое уменьшение на 5 должностей (упразднение 1 должности класса С-4, создание 1 должности класса С-3, перевод 1 должности класса С-2 и преобразование 4 должностей класса С-4 в 4 должности национальных сотрудников-специалистов)*

*Национальный персонал: чистое увеличение на 4 должности (создание 1 должности национального сотрудника-специалиста, перевод 1 должности национального сотрудника-специалиста и преобразование 4 должностей класса С-4 в 4 должности национальных сотрудников-специалистов)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: уменьшение на 1 внештатную должность (упразднение 1 внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций)*

53. Для того чтобы структура Регионального отделения в Митровице в большей степени соответствовала нынешним реалиям и подходила для решения существующих проблем на местах, предлагается создать одну должность сотрудника по гражданским вопросам класса С-3 в Муниципальном периферийном отделении в Звечане, в результате чего структура Отделения будет приведена в соответствие со структурами других муниципальных периферийных отделений. Также предлагается создать одну должность национального сотрудника-специалиста в Муниципальном периферийном отделении в Южной Митровице, что позволит получить дополнительные сравнительные преимущества на севере и еще больше увеличит его возможности в плане сбора информации и проведения информационно-разъяснительных мероприятий.

## Компонент 2. Поддержка

54. Компонент поддержки МООНК будет обеспечивать эффективное и результативное предоставление логистических, административных и технических услуг Миссии в поддержку выполнения ею своего мандата. Поддержка будет оказываться из расчета санкционированной численности персонала, насчитывающего 8 военных наблюдателей, 9 сотрудников полиции Организации Объединенных Наций и 352 гражданских сотрудника. Она будет охватывать все виды вспомогательного обслуживания, включая административное обслуживание персонала, медицинское обслуживание, информационно-коммуникационные технологии, логистическое обеспечение, в том числе техническую эксплуатацию зданий и сооружений, наземные перевозки и снабжение, визовую поддержку и оформление поездок, управление имуществом и обеспечение безопасности.

55. В 2016/17 году компонент поддержки будет продолжать совершенствовать информационно-техническую инфраструктуру Миссии и внедрять систему «Умоджа». Миссия также будет и далее ограничивать использование легких пассажирских транспортных средств непосредственными оперативными потребностями.

---

### Ожидаемые достижения

### Показатели достижения результатов

2.1 Повышение эффективности и результативности обслуживания и услуг по управлению процессом снабжения и административной поддержке и поддержке в плане обеспечения безопасности, оказываемых Миссии

2.1.1 Дальнейшее успешное внедрение системы «Умоджа»

2.1.2 Совершенствование информационно-коммуникационного обслуживания, включая сокращение срока модернизации/обновления программного обеспечения и повышение безопасности сети и интеграции централизованных приложений посредством Глобального центра обслуживания

---

### Мероприятия

#### Повышение качества обслуживания

- Повышение эффективности оказания услуг благодаря интеграции функций, связанных с поездками и людскими ресурсами, в системе «Умоджа»
- Централизация обслуживания электронной почты и интеграция централизованных приложений посредством Глобального центра обслуживания

#### Военнослужащие, полицейские и гражданский персонал

- Доставка на место, ротация и репатриация в общей сложности 8 военных наблюдателей и 9 сотрудников полиции Организации Объединенных Наций
- Административное обслуживание в среднем 352 гражданских сотрудников, включая 109 международных сотрудников, 219 национальных сотрудников и 24 добровольца Организации Объединенных Наций
- Осуществление программы по вопросам поведения и дисциплины, рассчитанной на всех военнослужащих, полицейских и гражданских сотрудников и включающей учебную подготовку, профилактику нарушений, контроль и дисциплинарные меры

**Помещения и объекты инфраструктуры**

- Техническое обслуживание 5 помещений для гражданского персонала и 8 ретрансляционных станций
- Эксплуатация и техническое обслуживание 2 принадлежащих Организации Объединенных Наций установок для очистки сточных вод в 2 пунктах базирования
- Эксплуатация и техническое обслуживание 12 принадлежащих Организации Объединенных Наций генераторов в 8 пунктах базирования
- Хранение и поставка 40 153 литров дизельного топлива, 41 300 кубических метров пропана, а также горюче-смазочных материалов для генераторов

**Наземный транспорт**

- Эксплуатация и техническое обслуживание 98 автомобилей, принадлежащих Организации Объединенных Наций, включая 70 легких пассажирских транспортных средств, 17 специальных автомобилей, 2 машины скорой помощи, 6 бронированных автомобилей и 3 автомобиля для мобильных погрузочно-разгрузочных операций в 4 мастерских в 2 пунктах базирования
- Поставка 154 630 литров дизельного топлива и бензина для наземного транспорта
- Организация «челночного» транспортного сообщения 5 дней в неделю для перевозки в среднем 186 сотрудников Организации Объединенных Наций в день по утвержденным маршрутам

**Связь**

- Поддержка и техническое обслуживание сети спутниковой связи, состоящей из 1 узловой наземной станции и 3 наземных терминалов узкополосной связи, 7 телефонных коммутаторов, 26 линий микроволновой связи, 7 систем видеоконференционной связи, 36 ретрансляторов ОВЧ-связи и 5 ретрансляторов СВЧ-связи
- Поддержка и техническое обслуживание сети ЧМ-радиовещания, состоящей из 4 радиостанций и 1 студии для подготовки программ

**Информационные технологии**

- Поддержка и техническое обслуживание 132 виртуальных серверов, 2 сверхкомпактных инфраструктурных серверов, 6 высокопроизводительных серверов, 91 коммутатора, 27 маршрутизаторов, 2 комплектов беспроводных ЛВС, 2 систем резервного копирования, 5 систем защиты, 50 многофункциональных принтеров и 2 принтеров-графопостроителей, 451 компьютера, 3 фотокопировальных машин и 13 модулей цифровой отправки в 4 пунктах базирования
- Поддержка и техническое обслуживание 8 локальных и 10 глобальных вычислительных сетей для 597 сетевых учетных записей и 445 адресов электронной почты в 4 отдельных пунктах базирования в Приштине, Белграде, Митровице и Пече

**Медицинское обслуживание**

- Эксплуатация и техническое обслуживание 1 медицинского подразделения в Приштине и 1 основного регионального диспансера в Митровице, располагающего надлежащими средствами реагирования на чрезвычайные ситуации

- Медицинское обслуживание 369 человек из числа персонала, в том числе путем задействования медицинского учреждения ЕВЛЕКС уровня I для лабораторных исследований и помощи в экстренных случаях, включая услуги скорой медицинской помощи, а также, в соответствии с меморандумом о взаимопонимании, принадлежащего НАТО германского госпиталя СДК уровня II в Призрене для получения консультаций специалистов и направления в него пациентов из числа персонала МООНК для оказания им неотложной помощи, проведения лабораторных и радиологических исследований (электронная томография) и прохождения стационарного лечения
- Эксплуатация и техническое обслуживание пунктов добровольного конфиденциального консультирования по вопросам, касающимся ВИЧ, и соответствующего тестирования

### Безопасность

- Обеспечение ежедневной круглосуточной охраны всего персонала Организации Объединенных Наций в пределах района действия Миссии
- Представление данных о 50 случаях оценки рисков, связанных с безопасностью, членам группы по обеспечению безопасности
- Поддержка и осуществление программы по вопросам охраны и безопасности на службе путем проведения вводных инструктажей и подготовки по вопросам безопасности, включая издание регулярных информационных бюллетеней по вопросам безопасности для всего персонала Миссии

#### Внешние факторы

Обстановка в плане безопасности в регионе будет оставаться спокойной. Границы соседних стран по-прежнему будут открыты для поставок товаров и услуг

Таблица 5  
Людские ресурсы: компонент 2, поддержка

Гражданский персонал	Международный персонал						Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Категория полевой службы					
<b>Отдел поддержки Миссии</b>										
<b>Канцелярия начальника Отдела поддержки Миссии</b>										
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	1	2	3	7	23	5	35	
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	1	2	3	7	22	4	33	
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	(1)	(1)	(2)	
<b>Канцелярия заместителя начальника Отдела поддержки Миссии</b>										
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	6	2	6	14	34	2	50	
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	6	2	5	13	28	1	42	
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	(1)	(1)	(6)	(1)	(8)	

Гражданский персонал	Международный персонал					Итого	Национальный персонал <sup>a</sup>	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	Категория полевой службы				
<b>Канцелярия начальника служб снабжения и предоставления услуг</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	2	–	2	4	46	1	51
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	2	–	2	4	38	1	43
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	(8)	–	(8)
<b>Итого, Отдел поддержки Миссии</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	9	4	11	25	103	8	136
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	9	4	10	24	88	6	118
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	(1)	(1)	(15)	(2)	(18)
<b>Секция безопасности</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	–	2	9	11	49	–	60
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	–	2	9	11	49	–	60
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Группа по вопросам поведения и дисциплины</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	–	1	–	–	1	–	–	1
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	–	1	–	–	1	–	–	1
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Всего, компонент 2, поддержка</b>									
Утвержденные должности на 2015/16 год	–	1	10	6	20	37	152	8	197
Предлагаемые должности на 2016/17 год	–	1	10	6	19	36	137	6	179
<b>Чистое изменение</b>	–	–	–	–	(1)	(1)	(15)	(2)	(18)

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

*Международный персонал: уменьшение на 1 должность*

*Национальный персонал: уменьшение на 15 должностей*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: уменьшение на 2 внештатные должности*

56. В июне–июле 2015 года Миссия провела всеобъемлющий обзор состава гражданского персонала. По итогам этого обзора предлагается чистое уменьшение числа должностей на 18 вспомогательных должностей.

**Канцелярия начальника Отдела поддержки Миссии**

*Национальный персонал: уменьшение на 1 должность (упразднение 1 должности национального сотрудника категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: уменьшение на 1 внештатную должность (упразднение 1 внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций)*

57. С учетом реализации глобальной стратегии полевой поддержки, в соответствии с которой некоторые услуги, ранее оказывавшиеся Миссией, были переданы в глобальные центры обслуживания Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и Валенсии, Испания, предлагается упразднить одну внештатную должность национального сотрудника и одну внештатную должность добровольца Организации Объединенных Наций в Секции связи и информационных технологий. Предлагаемое упразднение не повлияет на качество предоставляемых Миссией услуг и поддержки в сфере связи и информационных технологий, оказываемых всем клиентам и партнерам по обслуживанию.

**Канцелярия заместителя начальника Отдела поддержки Миссии**

*Международный персонал: уменьшение на 1 должность (упразднение 1 должности категории полевой службы)*

*Национальный персонал: уменьшение на 6 должностей (упразднение 6 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

*Добровольцы Организации Объединенных Наций: уменьшение на 1 внештатную должность (упразднение 1 внештатной должности добровольца Организации Объединенных Наций)*

58. В связи с реорганизацией Кадровой секции и внедрением системы «Умоджа» в Секции отмечается избыток персонала. В связи с этим предлагается упразднить одну должность категории полевой службы и две должности национальных сотрудников категории общего обслуживания.

59. С учетом рационализации и повышения эффективности работы Бюджетно-финансовой секции благодаря внедрению системы «Умоджа» предлагается упразднить три должности национальных сотрудников категории общего обслуживания и одну внештатную должность добровольца Организации Объединенных Наций.

60. Кроме того, с учетом нынешнего объема работы и избытка персонала предлагается упразднить одну должность национального сотрудника категории общего обслуживания в Группе по управлению контрактами.

**Канцелярия начальника служб снабжения и предоставления услуг**

*Национальный персонал: уменьшение на 8 должностей (упразднение 8 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания)*

61. В целях обеспечения более эффективного обслуживания предлагается передать услугу по осуществлению «челночных» автобусных перевозок на внешний подряд. В связи с этим предлагается упразднить три должности национальных сотрудников категории общего обслуживания.

62. В связи с реорганизацией Группы складского хранения и распределения и внедрением системы «Умоджа» предлагается упразднить три должности национальных сотрудников категории общего обслуживания.

63. В связи с недавней реорганизацией структуры Группы по эксплуатации помещений МООНК полностью перевела на коммерческую основу свою деятельность по снабжению топливом, в том числе услуги, предоставляемые помощником по снабжению топливом в составе МООНК. Таким образом, предлагается упразднить одну должность национального сотрудника категории общего обслуживания.

64. В связи с недавним изменением местоположения штаба Миссии уменьшился объем работы групп по контролю и инвентаризации имущества. В связи с этим предлагается упразднить одну должность национального сотрудника категории общего обслуживания в Группе по управлению имуществом.

## II. Финансовые ресурсы

### A. Сводная информация

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

Категория	Расходы (2014/15 год)	Ассигнования (2015/16 год)	Смета расходов (2016/17 год)	Разница	
				Сумма (4)=(3)-(2)	В процентах (5)=(4)÷(2)
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)-(2)	(5)=(4)÷(2)
<b>Военный и полицейский персонал</b>					
Военные наблюдатели	286,0	337,8	347,5	9,7	2,9
Воинские контингенты	—	—	—	—	—
Полиция Организации Объединенных Наций	241,2	335,4	352,0	16,6	4,9
Сформированные полицейские подразделения	—	—	—	—	—
<b>Итого</b>	<b>527,2</b>	<b>673,2</b>	<b>699,5</b>	<b>26,3</b>	<b>3,9</b>
<b>Гражданский персонал</b>					
Международный персонал	20 843,8	21 705,8	17 785,2	(3 920,6)	(18,1)
Национальный персонал	9 057,5	9 196,0	8 746,6	(449,4)	(4,9)
Добровольцы Организации Объединенных Наций	1 007,1	1 006,6	929,0	(77,6)	(7,7)
Временный персонал общего назначения	—	—	—	—	—
Персонал, предоставляемый правительствами	—	—	—	—	—
<b>Итого</b>	<b>30 908,4</b>	<b>31 908,4</b>	<b>27 460,8</b>	<b>(4 447,6)</b>	<b>(13,9)</b>
<b>Оперативные расходы</b>					
Консультанты	261,6	197,3	52,2	(145,1)	(73,5)
Официальные поездки	428,1	326,0	367,0	41,0	12,6
Помещения и объекты инфраструктуры	3 329,4	2 408,4	3 384,0	975,6	40,5
Наземный транспорт	272,0	280,0	359,4	79,4	28,4
Воздушный транспорт	—	—	—	—	—
Морской транспорт	—	—	—	—	—
Связь	694,4	1 324,9	1 567,2	242,3	18,3
Информационные технологии	2 005,0	1 758,4	1 314,3	(444,1)	(25,3)
Медицинское обслуживание	18,7	50,2	58,9	8,7	17,3
Специальное оборудование	—	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	736,1	690,2	1 223,6	533,4	77,3

Категория	Расходы (2014/15 год)	Ассигнования (2015/16 год)	Смета расходов (2016/17 год)	Разница	
				Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)-(2)	(5)=(4)÷(2)
Проекты с быстрой отдачей	416,2	414,0	–	(414,0)	(100,0)
<b>Итого</b>	<b>8 161,4</b>	<b>7 449,4</b>	<b>8 326,6</b>	<b>877,2</b>	<b>11,8</b>
<b>Валовые потребности</b>	<b>39 596,9</b>	<b>40 031,0</b>	<b>36 486,9</b>	<b>(3 544,1)</b>	<b>(8,9)</b>
Поступления по плану налогообложения персонала	3 624,6	3 760,8	3 582,3	(178,5)	(4,7)
<b>Чистые потребности</b>	<b>35 972,3</b>	<b>36 270,2</b>	<b>32 904,6</b>	<b>(3 365,6)</b>	<b>(9,3)</b>
Добровольные взносы в натуральной форме (учтенные в бюджете)	–	–	–	–	–
<b>Общий объем потребностей в ресурсах</b>	<b>39 596,9</b>	<b>40 031,0</b>	<b>36 486,9</b>	<b>(3 544,1)</b>	<b>(8,9)</b>

## В. Взносы, не учтенные в бюджете

65. Ниже приводится сметная сумма взносов, не учтенных в бюджете, на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года.

(В тыс. долл. США)

Категория	Сметная стоимость
Соглашение о статусе Миссии <sup>a</sup>	99,2
Добровольные взносы в натуральной форме (не учтенные в бюджете)	–
<b>Всего</b>	<b>99,2</b>

<sup>a</sup> Включая землю и помещения, предоставляемые Организации Объединенных Наций правительством Сербии.

## С. Экономия средств за счет повышения эффективности

66. В смете расходов на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года учтены следующие инициативы по повышению эффективности.

(В тыс. долл. США)

Категория	Сумма	Инициатива
Оптимизация основных и вспомогательных функций	1 634,3	Реорганизация и реструктуризация основного компонента и компонента поддержки, что предусматривает сокращение в чистом выражении на 20 штатных и внештатных должностей
<b>Всего</b>	<b>1 634,3</b>	

## D. Коэффициенты учета вакансий

67. Смета расходов на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года составлена с использованием следующих коэффициентов учета вакансий.

(В процентах)

Категория	Фактические показатели за 2014/15 год	Показатели, предусмотренные в бюджете на 2015/16 год	Прогнозируемые показатели на 2016/17 год
<b>Военный и полицейский персонал</b>			
Военные наблюдатели	–	–	–
Полиция Организации Объединенных Наций	12,5	–	6,0
<b>Гражданский персонал</b>			
Международный персонал	6,0	5,0	5,0
Национальный персонал			
Национальные сотрудники-специалисты	4,5	1,0	5,0
Национальные сотрудники категории общего обслуживания	5,8	3,0	2,0
Добровольцы Организации Объединенных Наций	11,1	14,0	11,0

68. Показатели доли вакантных должностей определены с учетом фактических величин за 2014/15 год, опыта, накопленного в течение 2015/16 года, и предлагаемых изменений в составе гражданского персонала. Хотя ожидается, что показатели доли вакантных должностей в целом останутся сопоставимыми с показателями, предусмотренными в бюджете на 2015/16 год, показатель по сотрудникам полиции Организации Объединенных Наций был увеличен с 0 процентов в 2015/16 финансовом году до 6 процентов, с тем чтобы отразить разницу между сохранявшимся в течение длительного времени показателем доли вакантных должностей в размере 12,5 процента и полным укомплектованием штата в настоящее время. Показатель по национальным сотрудникам-специалистам увеличился с 1 процента в 2015/16 финансовом году до 5 процентов с учетом факторов, о которых говорится выше.

## E. Профессиональная подготовка

69. Ниже приводятся данные о сметных потребностях в ресурсах на профессиональную подготовку в период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года.

(В тыс. долл. США)

Категория	Сметная стоимость
Консультанты	
Консультанты по профессиональной подготовке	52,2
Официальные поездки	
Официальные поездки в связи с профессиональной подготовкой	155,0
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	
Плата за обучение и предметы снабжения и услуги, связанные с профессиональной подготовкой	69,0
<b>Всего</b>	<b>276,2</b>

70. Ниже приводятся данные о запланированном на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года числе участников в сопоставлении с показателями за предыдущие периоды.

(Число участников)

	Международный персонал			Национальный персонал			Военный и полицейский персонал		
	Фактическая численность в 2014/15 году	Запланированная численность на 2015/16 год	Предлагаемая численность на 2016/17 год	Фактическая численность в 2014/15 году	Запланированная численность на 2015/16 год	Предлагаемая численность на 2016/17 год	Фактическая численность в 2014/15 году	Запланированная численность на 2015/16 год	Предлагаемая численность на 2016/17 год
Внутренняя подготовка на местах	400	95	47	668	86	46	15	–	–
Внешняя подготовка <sup>a</sup>	38	20	38	25	4	18	–	–	1
<b>Всего</b>	<b>438</b>	<b>115</b>	<b>85</b>	<b>693</b>	<b>90</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>–</b>	<b>1</b>

<sup>a</sup> Включая подготовку на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций и за пределами района ответственности Миссии.

71. План профессиональной подготовки на 2016/17 год разработан в целях совершенствования различных основных и технических навыков, а также развития лидерских, управленческих и организационных навыков международного и национального персонала. В рамках плана профессиональной подготовки особое внимание уделяется укреплению основного и технического потенциала персонала путем организации учебных курсов по различным вопросам, связанным с бюджетом и финансами, коммуникациями, правами человека, информационными технологиями, мирным процессом, безопасностью, а также руководством и управлением. В тех случаях, когда это возможно, Миссия будет использовать возможности для внутренней подготовки.

## Е. Проекты по укреплению доверия

72. Ниже приводятся данные о потребностях в ресурсах для проектов по укреплению доверия на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года (в сравнении с предыдущими периодами).

(В тыс. долл. США)

Период	Сумма	Количество проектов
1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года (фактические данные)	416,2	20
1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года (утверждено)	414,0	21
1 июля 2016 года — 30 июня 2017 года (предлагается)	364,8	21

73. В соответствии с резолюцией 67/276 Генеральной Ассамблеи в бюджете на период 2016/17 года содержатся предложения по ряду проектов по укреплению доверия, направленных на содействие достижению примирения между общинами.

74. В предлагаемом бюджете на период 2016/17 года предусматривается 21 проект по укреплению доверия, направленный на содействие достижению примирения между общинами. Двенадцать проектов предусматривают оказание основных услуг на уровне общин в целях поощрения сотрудничества и примирения в рамках общин и между общинами и с местными учреждениями; решение экономических, социальных и культурных вопросов на местном уровне, в частности путем восстановления и создания местных общинных центров; создания многоязычной библиотеки и открытие информационно-справочного центра по вопросам прав человека; проведение различных спортивных мероприятий; а также создание двуязычного пресс-центра для слепых и слабовидящих людей, в котором будет использоваться шрифт Брайля. Девять проектов направлены на поощрение сотрудничества между муниципалитетами и межэтнического сотрудничества в рамках местных общин, в частности, путем осуществления различных проектов в области средств массовой информации и проектов по поощрению культуры ненасилия, а также проведения просветительских семинаров и семинаров по вопросам культуры.

### III. Анализ разницы<sup>1</sup>

75. Стандартная терминология, используемая в данном разделе для анализа разницы в объеме ресурсов, приводится в приложении I.B к настоящему докладу. Используется та же терминология, что и в предыдущих докладах.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Полиция Организации Объединенных Наций</b>	16,6	4,9

**• Управление: увеличение объема деятельности при увеличении объема вводимых ресурсов**

76. Увеличение потребностей в ресурсах обусловлено предлагаемым созданием одной дополнительной должности сотрудника полиции Организации Объединенных Наций, что частично компенсируется тем, что в бюджете на 2016/17 бюджетный год предусмотрен показатель доли вакантных должностей в размере 6 процентов, тогда как на 2015/16 год он составлял 0 процентов.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Международный персонал</b>	(3 920,6)	(18,1)

**• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сохранении объема деятельности**

77. Сокращение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено чистым уменьшением на семь должностей в связи с реорганизацией основного компонента и компонента поддержки Миссии, уменьшением корректива по месту службы, а также снижением общих расходов по персоналу.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Национальный персонал</b>	(449,4)	(4,9)

**• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сохранении объема деятельности**

78. Сокращение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено упразднением 20 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, что частично компенсируется созданием 3 должностей национальных сотрудников-специалистов и преобразованием 7 должностей международных сотрудников в должности национальных сотрудников-специалистов.

<sup>1</sup> Разница в объеме ресурсов указывается в тыс. долл. США. Анализ разницы проводится в тех случаях, когда она составляет не менее плюс-минус 5 процентов, или 100 000 долл. США.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Добровольцы Организации Объединенных Наций</b>	(77,6)	(7,7)

**• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сохранении объема деятельности**

79. Сокращение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено предлагаемым сокращением 3 внештатных должностей добровольцев Организации Объединенных Наций и соответствующим уменьшением их числа с 27 должностей, утвержденных на 2015/16 год, до 24 должностей на 2016/17 год.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Консультанты</b>	(145,1)	(73,5)

**• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сохранении объема деятельности**

80. Сокращение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено тем, что больше нет необходимости в услугах, которые ранее предоставлялись консультантами ныне упраздненной Консультативной группы по правам человека.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Официальные поездки</b>	41,0	12,6

**• Управление: увеличение объема деятельности при увеличении объема вводимых ресурсов**

81. Увеличение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено проведением дополнительной учебной подготовки для трех сотрудников по финансовым вопросам по работе с модулем 1 системы «Умоджа», проведением четырех семинаров для Объединенного оперативного центра/Объединенного аналитического центра Миссии и учебного курса в рамках Программы развития управленческих навыков для шести сотрудников.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Помещения и объекты инфраструктуры</b>	975,6	40,5

**• Управление: увеличение объема деятельности при увеличении объема вводимых ресурсов**

82. Увеличение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено введением в действие к 30 июня 2017 года гелиоэнергетической системы в месте расположения штаба в Приштине, что позволит Миссии получать до 67 процентов электроэнергии из возобновляемых источников, и созданием системы внешнего светодиодного освещения.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Наземный транспорт</b>	79,4	28,4

**• Управление: увеличение объема деятельности при увеличении объема вводимых ресурсов**

83. Увеличение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено расходами на аренду трех автобусов для транспортировки персонала до места работы и обратно, поскольку предлагается передать организацию автобусных перевозок на внешний подряд.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Связь</b>	242,3	18,3

**• Управление: увеличение объема деятельности при увеличении объема вводимых ресурсов**

84. Увеличение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено приобретением средств связи, что частично компенсируется уменьшением ежемесячной платы за пользование транспондером с 13 000 долл. США в месяц до 6800 долл. США в месяц, а также отсутствием косвенных расходов на поддержку системы «Умоджа», ассигнования на покрытие которых предусматривались в утвержденном бюджете на 2015/16 год.

	Разница	
	Сумма	В процентах
<b>Информационные технологии</b>	(444,1)	(25,3)

**• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при сохранении объема деятельности**

85. Сокращение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено уменьшением потребностей в средствах на приобретение информационно-технического оборудования, уменьшением числа пользователей и отсутствием косвенных расходов на поддержку системы «Умоджа», ассигнования, на покрытие которых предусматривались в утвержденном бюджете на 2015/16 год.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
<b>Медицинское обслуживание</b>	8,7	17,3

• **Управление: увеличение объема деятельности при увеличении объема вводимых ресурсов**

86. Увеличение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено включением расходов на ритуальные услуги в медицинские расходы.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
<b>Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование</b>	533,4	77,3

• **Управление: увеличение объема деятельности при увеличении объема вводимых ресурсов**

87. Увеличение потребностей в ресурсах главным образом обусловлено включением проектов по укреплению доверия (вместо проектов с быстрой отдачей, предлагавшихся в предыдущие периоды), направленных на содействие достижению примирения между общинами, в соответствии с резолюцией 67/276 Генеральной Ассамблеи, а также транспортных расходов в связи с приобретением гелиоэнергетической системы, оборудования для внешнего светодиодного освещения, средств связи и информационно-технического оборудования.

	<i>Разница</i>	
	<i>Сумма</i>	<i>В процентах</i>
<b>Проекты с быстрой отдачей</b>	(414,0)	(100,0)

• **Управление: прочее**

88. Сокращение потребностей в ресурсах обусловлено включением расходов на проекты по укреплению доверия в расходы по категории «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование».

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

89. В связи с финансированием Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово Генеральной Ассамблее следует принять решение ассигновать на содержание Миссии в течение 12-месячного периода с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года сумму в размере 36 486 900 долл. США и начислить ее в виде взносов.

#### V. Краткая информация о мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюции 69/307, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей

(Резолюция 69/307 Генеральной Ассамблеи)

*Решение/просьба*

*Меры, принятые во исполнение решения/просьбы*

##### **Представление бюджетов и финансовое управление**

Настоятельно призывает Генерального секретаря продолжать усилия по приведению практики управления активами в соответствие с Руководством [по стандартным расценкам и коэффициентам], должным образом принимая во внимание ситуацию на местах и учитывая мандат, сложности и размеры каждой отдельной миротворческой операции (пункт 16).

Миссия подтверждает, что она продолжает прилагать все необходимые усилия для приведения практики управления активами в соответствие с указанным руководством.

##### **Кадровые вопросы**

Рекомендует Генеральному секретарю регулярно проводить, согласно обстоятельствам, обзор потребностей миротворческих операций в гражданском персонале (пункт 22).

В июне–июле 2015 года был проведен обзор с целью повторной оценки потребностей Миссии в гражданском персонале. Результаты обзора отражены в кадровых предложениях, включенных в настоящий доклад.

Настоятельно призывает Генерального секретаря сделать все возможное для сокращения времени, которое занимает процесс найма персонала в полевых миссиях, с учетом соответствующих положений, регулирующих наем персонала Организации Объединенных Наций, повысить транспарентность процесса укомплектования кадров на всех этапах и доложить о принятых мерах и достигнутых результатах в контексте его следующего доклада об общем обзоре финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (пункт 23).

Реализация проекта по оптимизации рабочих процессов привела к общему сокращению времени, которое занимает процесс набора международного персонала, и повышению степени удовлетворенности этим процессом. В настоящее время он занимает 92 дня.

### Оперативные потребности

Просит Генерального секретаря продолжать усилия по уменьшению общего экологического воздействия каждой миссии по поддержанию мира, в частности посредством использования экологических систем утилизации отходов и производства электроэнергии, в полном соответствии с правилами и положениями, действующими в этой области, включая — но не ограничиваясь этим — правила и процедуры Организации Объединенных Наций, касающиеся охраны окружающей среды и утилизации отходов (пункт 28).

Рекомендует Генеральному секретарю использовать местные материалы, возможности и знания при осуществлении строительных проектов в интересах операций по поддержанию мира, действуя в соответствии с Руководством Организации Объединенных Наций по закупкам (пункт 31).

Просит Генерального секретаря усилить надзор и внутренний контроль в сферах, связанных с закупками и управлением активами, во всех миротворческих миссиях, в том числе возлагать на руководство миссией ответственность за проверку инвентарных запасов до осуществления любой закупочной деятельности для обеспечения соблюдения сложившихся правил управления активами, учитывая текущие и будущие потребности миссии и важность полного соблюдения Международных стандартов учета в государственном секторе (пункт 33).

В бюджет на 2016/17 финансовый год включены инвестиции на реализацию осуществляемой по линии экологизации под флагом Организации Объединенных Наций инициативы, в рамках которой будет производиться до 67 процентов электроэнергии в штабе МООНК в Приштине. Этот показатель будет достигнут путем включения к 30 июня 2017 года гелиоэнергетической системы в общую систему электрообеспечения Миссии. Кроме того, установка энергоэффективной системы наружного освещения приведет к увеличению доли имеющейся в миссии возобновляемой энергии.

Миссия будет прилагать дальнейшие усилия по утилизации отходов посредством вторичной переработки использованной бумаги, пластмасс и металла и компостирования. Кроме того, МООНК предлагает высадить 100 деревьев в целях борьбы с выбросами углекислого газа.

МООНК поощряет участие местных поставщиков в подаче заявок на осуществление строительных проектов посредством распространения запросов на выражение заинтересованности в трех местных газетах и на веб-сайте Миссии. Кроме того, МООНК рекомендует потенциальным поставщикам предусматривать в своих предложениях использование местных материалов, потенциала и знаний. Информация об этом предоставляется в ходе совещаний, проводимых перед началом приема предложений.

МООНК осуществляет строгий контроль за закупочной деятельностью и товарно-материальными запасами посредством проведения ежегодных фактических проверок существующих товарно-материальных запасов. Кроме того, МООНК разработала стратегический план в области закупок, с тем чтобы снизить избыточный объем находящихся на хранении общих запасов путем принятия надлежащих мер для передачи избыточного имущества другим нуждающимся в нем миссиям, передачи ресурсов в Глобальный центр обслуживания или их реализации соответствующим образом в Косово.

Просит также Генерального секретаря включать в свои предложения по бюджетам четкое видение потребностей каждой миссии в строительстве, в том числе, сообразно обстоятельствам, многолетние планы, и продолжать усилия по совершенствованию всех аспектов процесса планирования проектов, включая предположения, лежащие в основе таких бюджетов, учитывая должным образом оперативную обстановку на местах, и пристально следить за ходом работ для обеспечения их своевременного завершения (пункт 36).

#### **Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств**

Ссылается также на пункт 21 своей резолюции 69/272 от 2 апреля 2015 года, рекомендует Генеральному секретарю продолжать прилагать усилия по усилению подотчетности во всех секторах в полевых миссиях и с этой целью настоятельно призывает Генерального секретаря и государства-члены предпринимать все соответствующие действия в сферах своей компетенции, в том числе привлекать виновных к ответственности (пункт 50).

Миссия продолжает предпринимать усилия, направленные на улучшение всех аспектов деятельности по планированию проектов с помощью тщательного мониторинга выполнения работ, с тем чтобы обеспечить их своевременное завершение.

В целях обеспечения соблюдения стандартов и повышения степени подотчетности в МООНК Миссией будут проведены следующие мероприятия:

руководство Миссии будет отслеживать реализацию всех мер, предусмотренных в плане действий, основанном на рамочном документе по вопросу управления рисками, связанными с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, и рамочных принципах обеспечения подотчетности;

Постоянная междисциплинарная рабочая группа Миссии по вопросам поведения и дисциплины продолжит обсуждать вопросы, связанные с поведением и дисциплиной, такие как оценка рисков для предотвращения ненадлежащего поведения и ход проводимых миссией расследований и совместные усилия Миссии и Группы Организации Объединенных Наций по Косово, направленные на осуществление Всеобъемлющей стратегии Организации Объединенных Наций по оказанию помощи и поддержки жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны сотрудников Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала;

будет укрепляться потенциал Миссии в области проведения расследований (Специальная группа по расследованиям) посредством организации надлежащей учебной подготовки с целью обеспечить максимально высокое качество, соответствие установленным процедурам и фактическую достоверность публикуемых докладов;

сотрудничество между МООНКИ, местными полицейскими и судебными органами будет укрепляться посредством оказания содействия, в частности в деле повышения эффективности обмена информацией о возможных нарушениях норм поведения, совершаемых персоналом МООНКИ, классифицируемых в соответствии с местными законами как преступления; обеспечения оперативного представления местными органами власти просьб о лишении иммунитета и их безотлагательного направления в Центральные учреждения Организации Объединенных Наций; повышения контроля за деятельностью по проведению расследований и привлечению к уголовной ответственности в тех случаях, когда для этого имеются основания;

Миссия будет прилагать все усилия к тому, чтобы все дела рассматривались в соответствии с «показателями уровня подотчетности в отношении своевременного рассмотрения всех сообщений о ненадлежащем поведении». В тех случаях, когда сообщения должным образом подтверждены, и после проведения расследования Управлением служб внутреннего надзора или Специальной группой по расследованиям Миссия будет принимать соответствующие меры, и в случае необходимости дела могут быть переданы в Центральные учреждения Организации Объединенных Наций для принятия возможных дисциплинарных мер.

Просит Генерального секретаря обеспечить наличие легкодоступных механизмов информирования для жертв сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (пункт 51).

Миссия будет обеспечивать работу существующих механизмов информирования и свободный доступ к ним для жертв сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, в частности, посредством:

- личного представления информации в канцелярию Группы по вопросам поведения и дисциплины в Региональном отделении МООНК в Митровице;
- приема звонков по выделенной телефонной линии;
- отправки зашифрованного письма по электронной почте на имя Специального представителя Генерального секретаря, руководителя аппарата, руководителя Группы по вопросам поведения и дисциплины, представителя Специальной группы по расследованиям или любого старшего руководителя Миссии; или
- отправки письма на специальный адрес электронной почты.

Просит Генерального секретаря прилагать дальнейшие усилия для обеспечения того, чтобы весь персонал всецело сознавал свою персональную ответственность в отношении проводимой Организацией политики абсолютной нетерпимости и проявлял ее после прибытия в район ответственности Миссии на протяжении всего срока своей службы (пункт 54).

Персоналу будут регулярно направляться сообщения, в которых будут содержаться руководящие указания и будет особо отмечаться необходимость оперативного сообщения о любых подозрениях в сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах или любом другом ненадлежащем поведении в сроки, установленные Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций.

Руководящие указания в отношении процедур информирования о ненадлежащем поведении будут регулярно доводиться до сведения персонала МООНК посредством вещания и в ходе общих собраний под председательством Специального представителя Генерального секретаря.

Широкая общественность также может ознакомиться с процедурами информирования на странице МООНК, посвященной вопросам поведения и дисциплины, на веб-сайте МООНК.

В целях осуществления политики абсолютной нетерпимости, проводимой Генеральным секретарем, была подготовлена стратегия принятия превентивных мер, в том числе следующих:

в процессе введения в должность все сотрудники, направляемые в МООНК, будут должным образом информироваться Группой по вопросам поведения и дисциплины и должны будут представлять свидетельство об окончании онлайн-курса учебной подготовки по всем аспектам поведения;

в ходе вводного инструктажа все сотрудники МООНК по-прежнему будут получать копии основных документов, таких как кодекс поведения МООНК, бюллетень Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (ST/SGB/2003/13) и бюллетень Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблений служебным положением (ST/SGB/2008/5).

В ходе общих собраний и совещаний с участием старших руководителей Специальный представитель Генерального секретаря будет и впредь уделять особое внимание необходимости соблюдения сотрудниками положений и правил Организации Объединенных Наций и подчеркивать важность политики абсолютной нетерпимости в отношении ненадлежащего

поведения, принятой в Организации Объединенных Наций, включая специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также роли, которую играют руководители в обеспечении соблюдения сотрудниками самых высоких стандартов поведения. Миссия примет все необходимые меры к тому, чтобы все сотрудники МООНК ознакомились с обновленной версией фильма «Служить с честью» (копии фильма были переданы всем руководителям с просьбой в обязательном порядке посмотреть его вместе со своим персоналом). Группа по вопросам поведения и дисциплины будет и далее организовывать брифинги и обсуждения после просмотра указанного фильма во всем районе действия Миссии в целях разъяснения и уточнения возможных неоднозначных моментов, связанных с поведением, которые могут касаться персонала МООНК.

МООНК обратится к Группе Организации Объединенных Наций по Косово с просьбой организовать показ данного фильма для ее персонала и сотрудников неправительственных организаций, финансируемых Группой Организации Объединенных Наций по Косово или сотрудничающих с ней.

## Приложение I

### Определения

#### A. Терминология, касающаяся предлагаемых кадровых изменений

В связи с предлагаемыми кадровыми изменениями (см. раздел I настоящего доклада) используются следующие термины:

- **создание должностей:** создание новых должностей предлагается в тех случаях, когда необходимы дополнительные ресурсы, а возможности перевода ресурсов из других подразделений или осуществления конкретной деятельности за счет имеющихся ресурсов отсутствуют;
- **перепрофилирование должностей:** утвержденные должности, предназначенные для выполнения определенных функций, предлагается использовать для осуществления другой предусмотренной мандатом деятельности, не связанной с первоначальными функциями. Хотя перепрофилирование должностей может быть связано с их передачей в другую точку или подразделение, это не влечет за собой изменения категории или уровня должностей;
- **перевод должностей:** утвержденные должности предлагается перевести в другое подразделение для выполнения сопоставимых или смежных функций;
- **реклассификация должностей:** утвержденные должности предлагается реклассифицировать (повысить или понизить класс), когда существенно изменяются должностные функции и обязанности;
- **упразднение должностей:** утвержденные должности предлагается упразднить, если они более не требуются для деятельности, ради осуществления которой они были утверждены, или для осуществления другой предусмотренной мандатом приоритетной деятельности в рамках миссии;
- **преобразование должностей:** существуют следующие три возможных варианта преобразования должностей:
  - преобразование должностей временного персонала общего назначения в штатные должности: утвержденные должности, финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения», предлагается преобразовать в штатные должности, если выполняемые функции носят постоянный характер;
  - преобразование контрактов индивидуальных подрядчиков или договоров подряда с физическими лицами для создания должностей национального персонала: с учетом постоянного характера определенных функций в соответствии пунктом 11 раздела VIII резолюции 59/296 Генеральной Ассамблеи контракты индивидуальных подрядчиков или договоры подряда с физическими лицами предлагается преобразовать для создания должностей национального персонала;

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

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

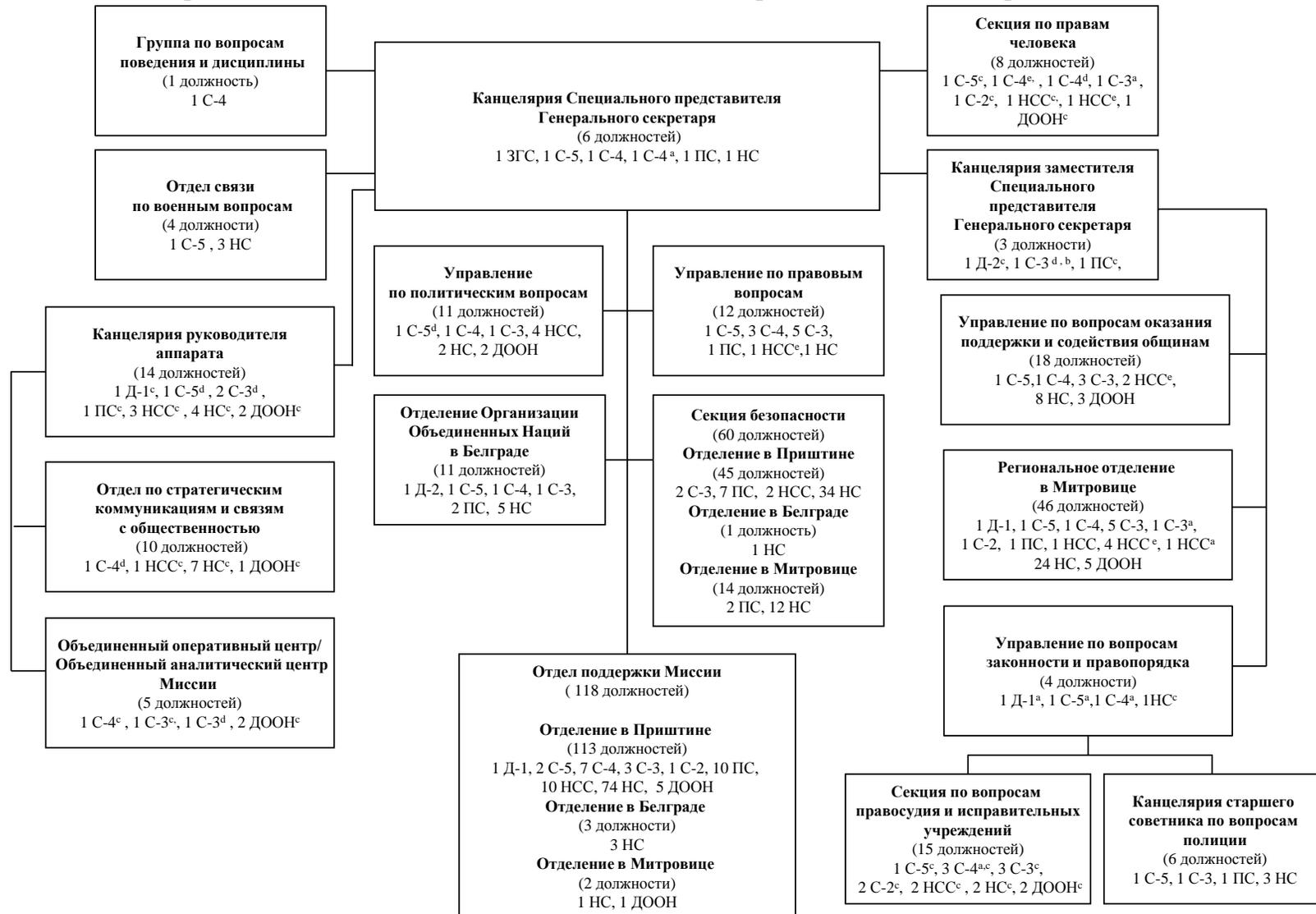
В разделе III настоящего доклада для каждого случая возникновения разницы в объеме ресурсов указывается фактор, в наибольшей степени определяющий эту разницу, с изложением конкретных стандартных вариантов изменений в разбивке по перечисленным ниже четырем стандартным категориям:

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

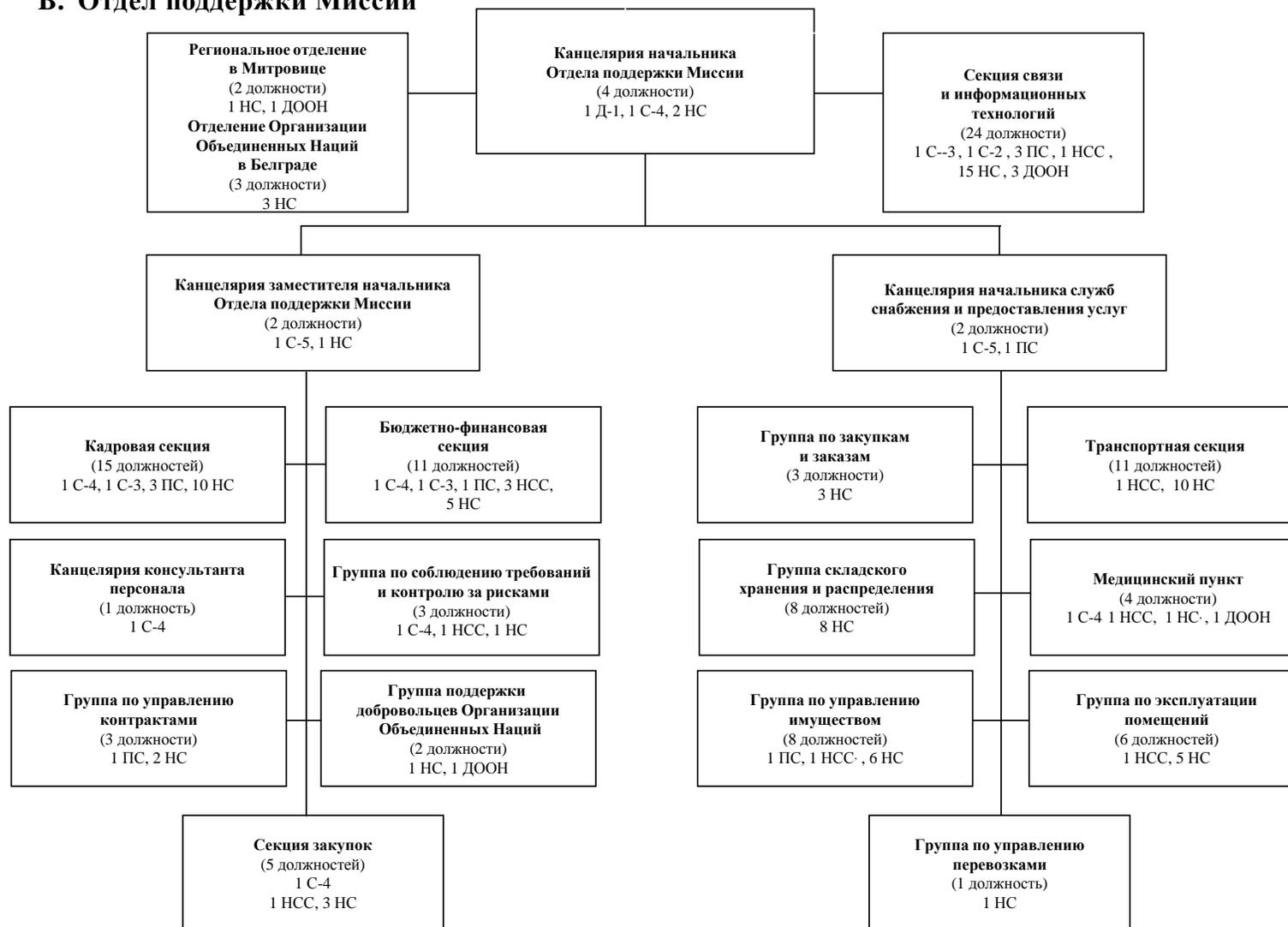
## Приложение II

### Схемы организационной структуры

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



## В. Отдел поддержки Миссии



Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПС — сотрудник категории полевой службы; НСС — национальный сотрудник-специалист; НС — национальный сотрудник; ДООН — доброволец Организации Объединенных Наций.

<sup>a</sup> Создание должностей.

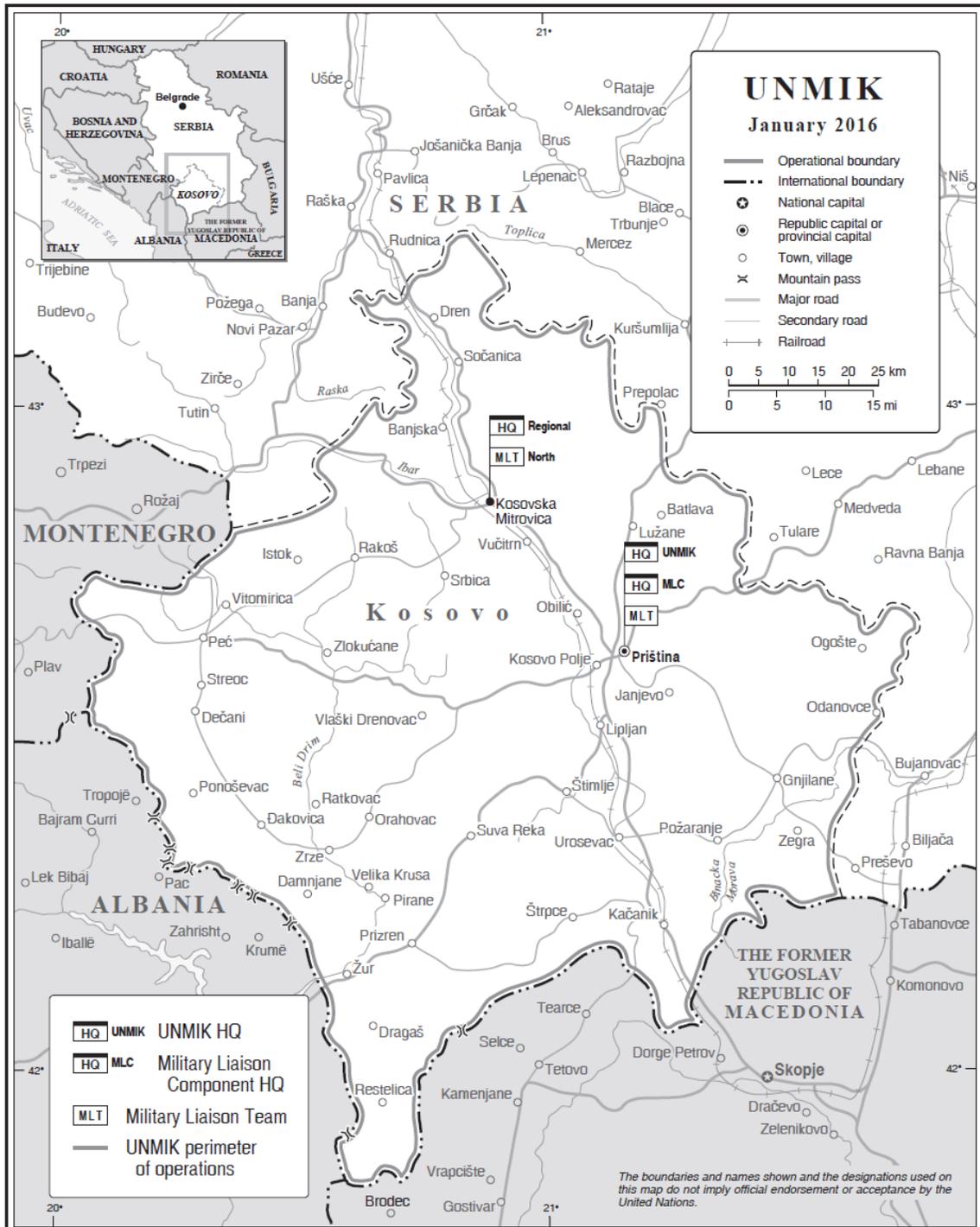
<sup>b</sup> Реклассификация должностей.

<sup>c</sup> Перевод должностей.

<sup>d</sup> Перепрофилирование должностей.

<sup>e</sup> Преобразование должностей.

Карта



Map No. 4133 Rev. 65 UNITED NATIONS  
January 2016

Department of Field Support  
Geospatial Information Section (formerly Cartographic Section)