



Генеральная Ассамблея

Distr.: General

23 February 2016

Russian

Original: English

Семидесятая сессия

Пункт 148 повестки дня

**Административные и бюджетные
аспекты финансирования операций
Организации Объединенных Наций
по поддержанию мира**

Бюджет Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, 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 оказанию поддержки миссиям | 6 |
| С. Сотрудничество с другими миссиями в регионе | 16 |
| D. Партнерские связи и координация со страновой группой | 17 |
| E. Элементы бюджета, ориентированного на конкретные результаты | 17 |
| F. Потребности в людских ресурсах | 21 |
| II. Финансовые ресурсы | 25 |
| А. Сводная информация | 26 |
| В. Нормы вакансий | 27 |
| С. Профессиональная подготовка | 21 |
| III. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее | 32 |

* Переиздано по техническим причинам 21 марта 2016 года.

16-02777* (R) 070316 110316



Просьба отправить на вторичную переработку



| | |
|--|----|
| IV. Сводная 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 | 33 |
| А. Генеральная Ассамблея | 33 |
| В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам | 36 |
| Приложение | |
| I. Определения | 43 |
| II. Организационная структура | 45 |

Резюме

Настоящий доклад, представляемый в соответствии с резолюцией 69/307 Генеральной Ассамблеи, содержит предлагаемый бюджет для Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года объемом 42 000 200 долл. США.

В своей резолюции 69/307 Генеральная Ассамблея постановила предоставить Региональному центру обслуживания в Энтеббе оперативную и управленческую самостоятельность и просила Генерального секретаря представить бюджетное предложение в отношении Центра на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, предполагающее, что его расходы будут покрываться за счет бюджетов миссий, которым Центр оказывает поддержку.

В предлагаемом бюджете предусматриваются ассигнования на финансирование 147 должностей международных сотрудников, 267 должностей национальных сотрудников и 8 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций.

Объем предлагаемого бюджета составляет 42 000 200 долл. США; это на 18,1 процента больше по сравнению с объемом утвержденных ресурсов в 35 556 400 долл. США на 2015/16 год, что обусловлено главным образом дополнительными потребностями в ресурсах для финансирования 12 должностей международных сотрудников и 22 должностей национальных сотрудников.

Общий объем потребностей в ресурсах для Регионального центра обслуживания на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года увязан с задачами Центра с помощью ряда таблиц показателей, ориентированных на результаты и сгруппированных с учетом следующих предусмотренных моделью глобального обслуживания компонентов: надбавки и платежи, пособия и льготы, финансовая отчетность, Объединенный центр управления транспортом и перевозками и Региональная служба информационно-коммуникационных технологий. Данные о численности людских ресурсов Центра представлены с разбивкой по конкретным функциональным областям.

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

Финансовые ресурсы

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

| Категория расходов | Расходы ^a | Ассигнования ^b | Смета | Разница | |
|---|----------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|-------------|
| | (2014/ 15 год) | (2015/16 год) | расходов (2016/17 год) | Сумма | В процентах |
| Гражданский персонал | 24 435,0 | 20 343,3 | 26 941,1 | 6 597,8 | 32,4 |
| Оперативные расходы | 14 117,1 | 15 213,1 | 15 059,1 | (154,0) | (1,0) |
| Валовые потребности | 38 552,1 | 35 556,4 | 42 000,2 | 6 443,8 | 18,1 |
| Поступления по плану налогообложения персонала | 2 282,7 | 2 271,4 | 3 077,4 | 806,0 | 35,5 |
| Чистые потребности | 36 269,4 | 33 285,0 | 38 922,8 | 5 637,8 | 16,9 |
| Добровольные взносы (предусмотренные в бюджете) | — | — | — | — | — |
| Общие потребности в ресурсах | 38 552,1 | 35 556,4 | 42 000,2 | 6 443,8 | 18,1 |

^a См. A/70/749, приложение VIII.

^b Предлагаемая сумма (36,8 млн. долл. США (A/69/751/Rev.1)) была уменьшена на 1,2 млн. долл. США ввиду повышения показателя доли вакантных должностей и с учетом последствий изменений обменных курсов для предоставляющих средства миссий.

Людские ресурсы^a

| <i>Категория персонала</i> | <i>Международный персонал</i> | <i>Национальный персонал^b</i> | <i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i> | <i>Всего</i> |
|--|-------------------------------|--|---|--------------|
| Административное руководство и управление | | | | |
| Утвержденная численность на 2015/16 год | 15 | 19 | 6 | 40 |
| Предлагаемая численность на 2016/17 год | 16 | 19 | 6 | 41 |
| Надбавки и платежи | | | | |
| Утвержденная численность на 2015/16 год | 37 | 82 | – | 119 |
| Предлагаемая численность на 2016/17 год | 38 | 76 | 2 | 116 |
| Пособия и льготы | | | | |
| Утвержденная численность на 2015/16 год | 44 | 106 | – | 150 |
| Предлагаемая численность на 2016/17 год | 51 | 131 | – | 182 |
| Финансовая отчетность | | | | |
| Утвержденная численность на 2015/16 год | 14 | 23 | – | 37 |
| Предлагаемая численность на 2016/17 год | 17 | 26 | – | 43 |
| Региональная служба информационно-коммуникационных | | | | |
| Утвержденная численность на 2015/16 год | 13 | 9 | – | 22 |
| Предлагаемая численность на 2016/17 год | 13 | 9 | – | 22 |
| Объединенный центр управления транспортом и перевозками | | | | |
| Утвержденная численность на 2015/16 год | 12 | 6 | – | 18 |
| Предлагаемая численность на 2016/17 год | 12 | 6 | – | 18 |
| Всего | | | | |
| Утвержденная численность на 2015/16 год | 135 | 245 | 6 | 386 |
| Предлагаемая численность на 2016/17 год | 147 | 267 | 8 | 422 |
| Чистое изменение | | | | |
| | 12 | 22 | 2 | 36 |

^a Максимальная утвержденная/предлагаемая численность.

^b Включая национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания.

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

I. Мандат и запланированные результаты

A. Общая информация

1. Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда, был создан в июле 2010 года после принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 64/269 в рамках глобальной стратегии полевой поддержки как общий центр обслуживания для миссий в регионе. Как отмечается в третьем ежегодном докладе об осуществлении глобальной стратегии полевой поддержки (A/67/633), в котором излагается конечная стратегическая концепция высокого уровня, основная задача глобальной стратегии полевой поддержки заключается в использовании потенциальных выгод и эффекта масштаба для обеспечения более эффективной и своевременной поддержки; сокращения или недопущения ненужной траты средств, дублирования и препятствий в предоставлении материально-технической, административной и финансовой поддержки; и создания тем самым возможностей для эффективного осуществления миссиями своих мандатов. В рамках этой стратегии Центр обеспечивает общее обслуживание участвующих в проекте миссий, стремясь добиться перевода операционных, не связанных с конкретным местоположением административных функций из полевых миссий в Центр. К их числу относятся операционные элементы, связанные с людскими ресурсами, финансированием, смешанными перевозками и контролем, перевозками персонала и грузов и поддержкой в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Централизация этих функций позволит осуществлять их более эффективно, поскольку будет произведена интеграция, специализация, стандартизация и реорганизация процедур.

2. Услугами Центра пользуются следующие миссии: Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике (МИНУСКА), Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК), Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее (ЮНИСФА), Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане (МООНЮС) и специальные политические миссии и вспомогательные структуры, включая Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали (ЮНСОС) — бывшее Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали (ЮНСОА), — Канцелярию Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, Канцелярию Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, Группу контроля по Сомали и Эритрее, Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки (ЮНОЦА), Миссию Организации Объединенных Наций по содействию Сомали (МООНСОМ) и Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе (ООНАС). После завершения срока действия мандата Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению за выборами в Бурунди (МООНВБ) Региональный центр обслуживания начал оказывать поддержку также Канцелярии Специального советника Генерального секретаря по вопросам предотвращения конфликтов, в том числе в Бурунди, и продолжил обслуживать расположенные в этом регионе миссии, которыми он занимался и раньше. Помимо

этого, предлагается с 1 июля 2016 года в число обслуживаемых Центром миссий включить Многопрофильную комплексную миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (МИНУСМА).

3. В своей резолюции 69/307 Генеральная Ассамблея постановила предоставить Региональному центру обслуживания в Энтеббе оперативную и управленческую самостоятельность и просила Генерального секретаря представить бюджетное предложение в отношении Центра на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, предполагающее, что его расходы будут покрываться за счет бюджетов миссий, которым Центр оказывает поддержку. Настоящий бюджет был подготовлен с учетом этого требования и предусматривает перевод должностей из штатных расписаний соответствующих обслуживаемых Центром миссий с сохранением их количества и классов в единое штатное расписание Центра и их приведение в соответствие с принятыми в Организации системой названий и классификацией должностей. Вся информация о потребностях Центра в ресурсах наряду с информацией об оперативных расходах представлена в едином подготовленном в отношении Центра бюджетном предложении. Утвержденные потребности в ресурсах и расходы будут покрываться за счет бюджетов обслуживаемых Центром миссий.

4. В течение бюджетного периода Центр будет содействовать эффективному и своевременному оказанию услуг обслуживаемым им миссиям посредством осуществления соответствующих основных мероприятий, перечисленных в нижеприведенных таблицах. Реализация ожидаемых достижений будет способствовать выполнению поставленной для Центра цели, а показатели достижения результатов позволят оценивать прогресс в реализации таких достижений в течение бюджетного периода. Данные о численности людских ресурсов представлены в разбивке по отдельным функциональным областям. Обоснование разницы в численности персонала по сравнению с бюджетом на 2015/16 год приводится в разделах, посвященных соответствующим областям.

В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по оказанию поддержки миссиям

5. Стратегическая цель Регионального центра обслуживания в Энтеббе состоит в обеспечении результативного, эффективного, инновационного, масштабируемого и ориентированного на клиента общего обслуживания для миссий-клиентов в Африканском регионе при достижении ожидаемых заинтересованными сторонами результатов путем оказания поддержки миротворческим операциям Организации Объединенных Наций в сложных и меняющихся глобальных условиях.

1. Основные приоритетные задачи и инициативы по оказанию поддержки миссиям

6. С момента создания Центра его усилия в области административного обслуживания были направлены главным образом на обеспечение более стабильного и качественного оказания услуг при одновременном наращивании потенциала, переводе должностей в свое штатное расписание и принятии на себя функций 7 миссий, которым Центр изначально оказывал поддержку, в целях обслуживания 14 миссий в соответствии с планом на 2016/17 год.

7. Помимо этого, Центр реорганизовал свою систему обслуживания, объединив традиционные кадровые и финансовые функции по направлениям, в рамках которых осуществляется межсекторальное обслуживание. Ведущиеся в Центре процессы реорганизации способствовали усилиям по стандартизации административных процедур на региональном уровне. Меры, принятые Центром с целью повысить эффективность своей работы, были направлены главным образом на обеспечение контроля за достижением ключевых показателей эффективности и представление соответствующей отчетности; благодаря этому удалось добиться улучшений по 50 ключевым показателям: в июне 2014 года было достигнуто или перевыполнено 42 процента плановых показателей, а в июне 2015 года — 77 процентов.

8. В 2016/17 году с точки зрения административных процедур и штата сотрудников положение дел в Центре будет относительно стабильным, что позволит ему сконцентрировать внимание на укреплении доверия заинтересованных сторон и обеспечении большей вовлеченности и активизации работы своего персонала. Ожидается, что к началу 2016/17 года в Центре будут заполнены все вакансии и вакантными будут оставаться лишь те должности, которые еще не переведены на национальную основу. В соответствии с резолюцией 67/307 осуществление программы перевода должностей на национальную основу, начавшееся в 2014/15 году, будет завершено к концу 2016/17 года, то есть за двухгодичный период, заканчивающийся 30 июня 2017 года, в должности национальных сотрудников будут преобразованы 68 должностей категории полевой службы.

9. По мере утверждения Регионального центра обслуживания в своей роли насущной задачей становится укрепление его центрального руководящего аппарата. Все большую важность для Центра приобретает обеспечение административной подотчетности и ответственности по отношению ко всем обслуживаемым им миссиям. В настоящее время также ведется работа по внедрению новых инструментов управления, с большей наглядностью демонстрирующих общую административную ответственность при одновременном повышении личной ответственности руководителей Центра. Именно поэтому для Центра настало время укрепить центральный руководящий аппарат и для этого создать предлагаемую новую должность директора уровня Д-2 при сохранении должности заместителя директора уровня Д-1.

10. В соответствии с рекомендацией, касающейся применения принципа общего обслуживания, и в целях использования преимуществ, обеспечиваемых за счет повышения эффективности и стандартизации осуществляемых в Центре процессов, с 1 июля 2016 года предлагается включить МИНУСМА в число обслуживаемых Центром миссий. Административные функции для МИНУСМА, связанные с финансовыми и кадровыми вопросами и в настоящее время выполняющиеся операционным отделом Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (ООНКИ), будут переданы Центру. Включение МИНУСМА в число миссий, обслуживаемых Центром, позволит также увеличить число должностей сотрудников по кадровым вопросам в Центре, поскольку в соответствии с разработанной для Центра моделью масштабируемой численности персонала в Центр будут переведены должности, предусмотренные для МИНУСМА и включенные в настоящее время в штатное расписание ООНКИ.

11. В соответствии с задачей укрепить доверие заинтересованных сторон Центр будет продолжать укреплять контакты с обслуживаемыми миссиями и конечными пользователями посредством активного проведения коммуникационных и информационно-разъяснительных мероприятий, подготовки сотрудников для работы с клиентами и выделения персонала для обработки запросов. В частности, Центр будет работать над совершенствованием механизма решения проблем и улучшением отношений с обслуживаемым им миссиями путем проведения видеоконференций, организации ряда поездок на места, в том числе для проведения общих собраний, на которых представители Центра будут рассказывать о его роли, применяемом им подходе и эффективности его деятельности, создания центров для решения конкретных вопросов и организации занятий для устранения распространенных ошибок. Центр также начнет вносить информацию в свою систему внутреннего контроля, предназначенную для использования во всех секторах обслуживания, тестировать ее и следить за ее работой. Автоматизированная система внутреннего контроля будет использоваться преимущественно для процессов, связанных с выполнением конкретных операций, на практической и эффективной платформе путем регистрации процедур и процессов и оценки и непрерывного совершенствования механизмов внутреннего контроля, что будет являться неотъемлемой частью инициативы по обеспечению соблюдения установленных требований, управления рисками и осуществлению текущей деятельности. Помимо этого, Центр будет продолжать отслеживать операционные риски, включенные в составленный им реестр рисков.

12. Что касается обеспечения большей вовлеченности сотрудников и активизации их работы, то в 2016/17 году Центр планирует расширить свою программу укрепления потенциала, призванную повысить степень участия сотрудников, эффективности работы и удовлетворенности клиентов. Центр будет организовывать для своего персонала аттестационные учебные программы по вопросам финансов и людских ресурсов, получившие признание за пределами Центра, в целях обеспечения большей вовлеченности и качества обслуживания для повышения степени удовлетворенности клиентов.

13. В рамках усовершенствованной информационно-коммуникационной стратегии, о которой говорилось выше, Центр предлагает организовать для своих старших руководителей, руководителей среднего звена и представителей основных секторов обслуживания ряд поездок в обслуживаемые миссии. В соответствии с вышеизложенным предложением Центра относительно наращивания кадрового потенциала, а также для обеспечения того, чтобы он оставался передовым центром технической поддержки и профессиональной подготовки по вопросам функционирования системы «Умоджа», также испрашиваются дополнительные ресурсы.

14. Дополнительный модуль I системы «Умоджа», который позволяет выполнять функции, связанные с поездками и людскими ресурсами в системе «Умоджа» на местах, был внедрен в ноябре 2015 года для международных сотрудников, а для обслуживания национальных сотрудников и негражданского персонала его планируется начать использовать в сентябре 2016 года. К числу связанных с «Умоджей» мероприятий, запланированных на 2016/17 год, относятся следующие: непрерывная стабилизация новых процессов, организация дополнительной подготовки для сотрудников при возникновении такой необходимости и разработка схем рабочих процессов и их реорганизация.

2016/17 год станет периодом консолидации и перехода, в течение которого будет проводиться анализ и более детальная оценка всех последствий изменения рабочих процессов.

15. Центр продолжает уделять особое внимание повышению эффективности работы и подготавливает подробные ежемесячные доклады по ключевым показателям эффективности, которые используются для проведения оценки эффективности работы по каждому из секторов обслуживания и Центра в целом. С октября 2015 года в целях повышения уровня транспарентности по каждой обслуживаемой им миссии Центр также подготавливает новые ежемесячные доклады по ключевым показателям эффективности для каждой миссии. К числу других инициатив, направленных на повышение эффективности работы, относится также создание общей базы онлайн-ресурсов, включая подробные инструкции по осуществляемым процессам, дальнейшее внедрение функций самообслуживания в системе “iNeed” в целях совершенствования и оценки процессов решения проблем, а также ведущийся в настоящее время процесс реорганизации.

16. Помимо этого, Центр будет вести работу по стандартизации своих рабочих процессов как на директивном, так и на низовом уровне. Поскольку эффективность работы Центра в определенной степени зависит от действий других структур, предлагается завершить обзор всех процессов, связанных с осуществлением выплат поставщикам, и в целях повышения качества и обеспечения своевременного осуществления процесса в целом начать использовать общие для миссий и Центра ключевые показатели эффективности. В 2016/17 году был завершен анализ процедур оформления прибытия и убытия для оставшихся категорий сотрудников, цель которого состояла в выявлении возможностей для повышения эффективности. Дальнейшая стандартизация процессов будет осуществляться с учетом новых функций дополнительного модуля 1 системы «Умоджа», которые будут доступны с ноября 2015 года.

17. Во исполнение рекомендации Департамента по вопросам охраны и безопасности, касающейся рисков с точки зрения безопасности, в настоящее время в масштабах всей базы внедряются усовершенствования с целью повысить уровень безопасности в Центре и его оперативную устойчивость в случае инцидента, связанного с безопасностью. В предлагаемом бюджете на 2016/17 год предусмотрены ресурсы на установку усовершенствованных систем контроля за физическим доступом, усовершенствованного и дополнительного оборудования для видеонаблюдения и систем контроля доступа по идентификационным картам, установку радиально-узловой сети микроволновой связи, позволяющей сотруднику в случае инцидента, связанного с безопасностью, работать из дома, и расширение сети магистральной наземной радиосвязи (TETRA), позволяющей обеспечить связь для всех объектов, расположенных в Кампале и Лубове.

18. В целях смягчения экологических последствий деятельности миссии новые здания для Центра были спроектированы таким образом, чтобы за счет обеспечения естественной вентиляции воздуха в значительной мере сократить потребности в использовании кондиционеров. Помимо этого, часть потребностей базы в электроэнергии предлагается удовлетворять за счет использования солнечных панелей.

Региональная служба информационно-коммуникационных технологий

19. Функции Региональной службы информационно-коммуникационных технологий состоят в том, чтобы результативно, эффективно и своевременно обеспечивать информационно-техническую поддержку обслуживаемым миссиям на основе трех принципов регионализации ИКТ: а) недопущение дублирования усилий; б) достижение экономии за счет эффекта масштаба и диверсификации; и с) устранение различий в обслуживании между миссиями за счет стандартизации. В 2016/17 году Региональная служба информационно-коммуникационных технологий сконцентрирует усилия на внедрении и координации общеорганизационных прикладных программ и систем и оказании соответствующей поддержки. Эта поддержка будет состоять главным образом в обеспечении управления проектами, координации, управления рисками и организации учебной подготовки. В целях обеспечения более надежной связи во всех миротворческих миссиях, оказания поддержки непосредственным пользователям и повышения эффективности работы централизованных систем будут использоваться волоконно-оптические спутниковые технологии. Этот проект охватывает МООНСДРК, МИНУСКА, ЮНСОС, ЮНИСФА, МООНЮС и Центр и предусматривает проведение региональных учебных курсов для сотрудников, занимающихся вопросами ИКТ в соответствующих миссиях. Проект по внедрению технологии ОЗВ начал осуществляться в 2015/16 году, а в 2016/17 году он начал реализовываться в пяти из вышеперечисленных миссий.

Объединенный центр управления транспортом и перевозками

20. Объединенный центр управления транспортом и перевозками был создан с целью укрепления, интеграции и оптимизации транспортных услуг и перевозок для полевых операций в странах Восточной и Центральной Африки в сотрудничестве с обслуживаемыми миссиями. Деятельность Центра предусматривает обеспечение комплексного планирования для ротации военнослужащих в целях сокращения числа порожних пробегов и сведения к минимуму зависимости от краткосрочных чартерных перевозок.

21. В 2016/17 году Объединенный центр управления транспортом и перевозками будет заниматься планированием и разработкой региональной разветвленной системы, которая будет способствовать дальнейшей организации совместных рейсов и, соответственно, обеспечивать перевозку пассажиров. Цель этой инициативы состоит в обеспечении более рационального использования ресурсов и повышении качества обслуживания миссий в регионе. В дополнение к этой инициативе Региональный центр обслуживания также работает в тесной координации с обслуживаемыми миссиями и Отделом материально-технического обеспечения, с тем чтобы добиться получения полномочий на постановку задач и выполнение операций с использованием подходящих летательных аппаратов для транспортировки военнослужащих из предоставляющих воинские контингенты стран, действующих в Африке. С учетом предположений относительно возможностей использования самолета Learjet и доступности грузовых воздушных судов, например C-130/L-100, прогнозируется, что возникнет потребность в организации дополнительных (специальных) рейсов.

22. Объединенный центр управления транспортом и перевозками будет также участвовать в осуществлении инициативы по организации производственно-сбытовой цепочки, направленной на реализацию проекта по созданию восточноафриканского транспортного коридора для миротворческих операций в Восточной Африке. С учетом того, что 30 процентов всех оперативных расходов, связанных с поставками, приходится на перевозки, Центр управления сможет оказывать содействие в реализации этой инициативы путем упорядоченного планирования и организации перевозок.

2. Модель масштабируемой численности персонала

23. В своей резолюции 69/307 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря разработать модель регулирования для учета ресурсных потребностей в отношении Регионального центра обслуживания. Такая модель была разработана; предполагается, что она будет использоваться для определения потребностей Центра в кадрах, а остальные потребности — оперативные потребности и потребности в капиталовложениях — будут определяться с учетом того, какая поддержка будет необходима в связи с обслуживанием предлагаемых должностей.

24. Центр был создан в июле 2010 года, и на тот момент 39 должностей были предоставлены тремя обслуживаемыми миссиями: МООНСДРК, ЮНАМИД и МООНЮС. В 2014/15 году общее число предоставленных обслуживаемыми миссиями должностей достигло пикового показателя и составило 404 должности. Впоследствии в отношении Центра был проведен обзор, по итогам которого в 2015/16 году было упразднено 18 должностей, после чего окончательное число утвержденных должностей составило 386. Между тем Центр продолжал делать упор на местных сотрудников, и в этой связи доля национальных сотрудников в штатном расписании выросла с 52 процентов в 2015/14 году до 63 процентов в 2015/16 году. В 2016/17 году количество должностей национальных сотрудников-специалистов увеличится с 2 (количество соответствующих должностей, сохраняющееся с 2013/14 года) до 30.

25. 386 должностей, предоставленных по состоянию на 2015/16 год обслуживаемыми миссиями, в 2016/17 году не будут включаться в соответствующие штатные расписания обслуживаемых миссий. Они будут исключены из штатных расписаний и бюджетов обслуживаемых миссий и будут включены в штатное расписание Центра. Информация о распределении этих должностей в обслуживаемых миссиях приводится в таблице 1.

Таблица 1
Распределение должностей в обслуживаемых Центром миссиях в 2015/16 году

| Миссии | Д-1 | С-5 | С-4 | С-3 | С-2/1 | Всего | ПС | Итого | НСС | ОО | Итого | ДООН | Всего |
|----------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|----|-------|-----|----|-------|------|-------|
| МООНСДРК | 1 | 2 | 6 | 10 | 2 | 21 | 28 | 49 | 8 | 64 | 72 | 4 | 125 |
| ЮНАМИД | 1 | 2 | 6 | 8 | 1 | 18 | 23 | 41 | 7 | 56 | 63 | - | 104 |
| МООНЮС | - | 1 | 3 | 6 | 1 | 11 | 24 | 35 | 6 | 48 | 54 | 2 | 91 |
| МИНУСКА | - | - | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 35 | 39 | - | 44 |
| ЮНСОА | - | - | - | 1 | - | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 8 | - | 13 |

| <i>Миссии</i> | <i>Д-1</i> | <i>С-5</i> | <i>С-4</i> | <i>С-3</i> | <i>С-2/1</i> | <i>Всего</i> | <i>ПС</i> | <i>Итого</i> | <i>НСС</i> | <i>ОО</i> | <i>Итого</i> | <i>ДООН</i> | <i>Всего</i> |
|---------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|-----------|--------------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| ЮНИСФА | – | – | – | – | – | – | – | – | 2 | 7 | 9 | – | 9 |
| Всего | 2 | 5 | 16 | 26 | 5 | 54 | 81 | 135 | 30 | 215 | 245 | 6 | 386 |

Сокращения: ПС — полевая служба; ОО — категория общего обслуживания; НСС — национальные сотрудники-специалисты; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.

26. С учетом того, что Центр может выполнять все больше возложенных на него функций, для определения кадровых потребностей необходимо использовать модель масштабируемой численности персонала. Необходимость применения этой модели также продиктована повышением уровня оперативной и управленческой самостоятельности Центра. Использование конкретной модели позволяет сопоставить объемы ресурсов Центра с объемами оказываемых им услуг. Центр, в котором насчитывается 386 должностей, оказывает поддержку обслуживаемым миссиям в нескольких функциональных областях.

27. Первым (и самым небольшим) компонентом является Объединенный центр управления транспортом и перевозками, в котором насчитывается 18 должностей. Вторым компонентом является Региональная служба информационно-коммуникационных технологий, в которой насчитывается 22 должности; она оказывает поддержку 13 миссиям в регионе на основе трех принципов регионализации ИКТ: недопущение дублирования усилий; достижение экономии за счет эффекта масштаба и диверсификации; и устранение различий в обслуживании между миссиями за счет стандартизации. Оба эти компонента достаточно невелики по сравнению с финансовым и кадровым компонентами, функции которых с учетом административных функций и функций по обслуживанию клиентов выполняют 346 сотрудников.

28. Принципиально важно признать, что Региональная служба информационно-коммуникационных технологий и Объединенный центр управления транспортом и перевозками обладают характеристиками взаимосвязанных на глобальном уровне служб, в то время как финансовый и кадровый компоненты очень тесно связаны с обслуживаемыми ими клиентами, особенно сейчас, после внедрения системы «Умоджа». Региональная служба информационно-коммуникационных технологий является частью более масштабной стратегии в области ИКТ, которая связана с миссиями, находящимися в ведении Департамента полевой поддержки, а Центр управления, в свою очередь, имеет самое непосредственное отношение к оптимизации использования авиационных средств в регионе. Эти структуры используют абсолютно разные модели обслуживания и в значительном объеме задействуют ресурсы, не относящиеся к Региональному центру обслуживания; в этой связи использование модели масштабируемой численности персонала, в рамках которой объединялись бы эти три сектора, не является целесообразным. Именно поэтому, чтобы обеспечить целесообразность использования модели масштабируемой численности персонала, предлагаемой для Регионального центра обслуживания, и достоверность получаемых результатов, она будет применяться для определения кадровых потребностей только финансовой и кадровой служб и не будет использоваться в отношении Центра управления и Региональной службы информационно-коммуникационных технологий.

29. Утверждение штатного расписания финансовой и кадровой служб на 2015/16 год, при составлении которого было учтено повышение эффективности, которое будет обеспечено в течение всего периода существования Центра за счет упразднения должностей, стало отправной точкой в плане использования этой модели. Затем эта модель использовалась для определения кадровых потребностей Центра в 2016/17 году с учетом необходимости выполнения финансовых и кадровых функций, которые предлагается перевести из МИНУСМА в Центр, если на это даст свое согласие Генеральная Ассамблея. В рамках этой модели функции не распределяются по выделенным в Центре секторам административного и иного обслуживания, поскольку считается, что таким детальным распределением обязанностей должен заниматься руководитель администрации Центра, который с учетом оперативной обстановки может наилучшим образом провести соответствующую оценку.

30. На данном этапе Департамент полевой поддержки не использует эту модель в отношении должностей, которые продолжают числиться за обслуживаемыми миссиями, поскольку понимает, что с учетом того, что между Региональным центром обслуживания и его клиентами заключены стандартные соглашения об обслуживании, в отношении должностей, остающихся в штатном расписании миссий, могут проводиться отдельные обзоры, касающиеся потребностей конкретных миссий.

Разработка модели масштабируемой численности персонала

31. Чтобы обеспечить реалистичность и гибкость модели масштабируемой численности персонала Центра, при ее разработке основное внимание было уделено нескольким ключевым предположениям и подходам. Используются следующие предположения и определения:

а) **четыре категории персонала:** анализ проводится в отношении международных сотрудников, национальных сотрудников, добровольцев Организации Объединенных Наций и отдельных групп военнослужащих и сотрудников полиции (полицейских Организации Объединенных Наций, военных наблюдателей и штабных офицеров). Персонал, предоставляемый правительствами, в этих расчетах не учитывался. Другие виды услуг не учитываются, поскольку число сотрудников обслуживаемых Центром структур будет давать достаточно четкое представление о приблизительной рабочей нагрузке Центра. Военнослужащие также не учитывались, поскольку для обработки выплат суточного денежного довольствия Центр использует специальные платежные системы, и сотрудники не задействуются, поэтому рабочая нагрузка невелика;

б) **использование данных о фактической численности сотрудников на профинансированных должностях:** в рамках модели в качестве основного показателя количества клиентов используются заложенные в бюджет на 2016/17 год коэффициенты вакантных должностей для всех типов клиентов по всем обслуживаемым миссиям;

в) **система взвешенных показателей:** эта система представляет собой шкалу, которая применяется в отношении фактической численности сотрудников на профинансированных должностях в целях разграничения объемов рабочей нагрузки, связанной с обслуживанием персонала различных категорий; согласно этой шкале, контрольным является показатель 1,0 для международного персонала. По итогам оценки рабочей нагрузки и с учетом соглашений об

уровне обслуживания между Центром и обслуживаемыми им миссиями была разработана следующая шкала:

- i) международный персонал: 1,0;
- ii) национальный персонал: 0,4;
- iii) добровольцы Организации Объединенных Наций: 0,1;
- iv) отдельные группы военнослужащих и сотрудников полиции: 0,4;

d) **коэффициент**: используется в модели масштабируемой численности персонала для определения числа клиентов, которым основные операционные услуги оказывает один сотрудник Центра. При расчете коэффициента было учтено повышение эффективности, обеспеченное за годы становления Центра путем упразднения должностей. Использование этого коэффициента позволяет определить потребности Центра в масштабировании численности персонала с учетом числа клиентов.

32. С учетом приведенных выше предположений был сделан вывод о том, что модель масштабируемой численности персонала включает три отдельных элемента, которые в зависимости от кадровых потребностей Центра формируются следующим образом:

a) **фиксированные расходы**: первый элемент “x” — это незначительный элемент, расходы на который являются фиксированными и который, согласно результатам регрессионного анализа потребностей в людских ресурсах для выполнения финансовых и кадровых функций, необходим для обеспечения управления Центром. Он применяется в отношении потребностей Центра, где функции административного руководства и управления выполняются небольшой группой сотрудников, которые также специализируются на бюджетных вопросах и оказании непосредственной административной поддержки;

b) **небольшие переменные накладные административные расходы**: второй элемент “y” — это элемент, который отвечает за работу с клиентами и представляет собой крайне небольшой переменный компонент расходов и величина которого зависит от числа обслуживаемых миссий. Этот элемент занимается в Центре вопросами коммуникации и управления изменениями, контроля качества, управления рабочими процессами и контроля за соблюдением установленных требований. Размер этого элемента “y” определяется размером обслуживаемых миссий, которые, в свою очередь, могут быть крупными, средними и небольшими:

- i) в крупных миссиях насчитывается более 1000 сотрудников, для обслуживания которых требуется 4 сотрудника Центра (т.е. на 250 обслуживаемых сотрудников приходится 1 сотрудник Центра) с учетом объемов работы, рассчитанных на основе предположений относительно повышения эффективности с точки зрения мобилизации поддержки. К этой категории относятся МООНЮС, ЮНАМИД, МИНУСКА, МИНУСМА и МООНСДРК;

ii) в средних миссиях насчитывается от 100 до 999 сотрудников (взвешенный показатель), и для их обслуживания требуется 2 сотрудника Центра. К этой категории относятся ЮНИСФА и — совместно — ЮНСОС, МООНСОМ и Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер;

iii) в небольших обслуживаемых структурах насчитывается менее 100 сотрудников, для оказания поддержки которым требуется не более 1 сотрудника Центра. К этой категории относятся ЮНОЦА, Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе и Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану. Хотя показатели объема кадровых ресурсов, необходимых для этих двух элементов (“х” и “у”), рассчитываются отдельно, их можно объединить и рассматривать в качестве взаимодополняющих;

с) **переменные операционные расходы:** третий элемент “z”, который представляет собой самый большой переменный компонент расходов, занимается операционным и непосредственным обслуживанием, которое по своей природе является крупнейшим переменным компонентом расходов. Он определяет число сотрудников Центра с учетом взвешенного показателя количества обслуживаемых клиентов после вычета должностей, определенных для первых двух групп (“х” и “у”), что исключает вероятность двойного учета потребностей. На основе этого основного элемента рассчитывается коэффициент, отражающий число клиентов, которых должен обслуживать каждый сотрудник Центра.

33. Эта модель разрабатывалась не для того, чтобы определять непосредственное число должностей, которые должны предоставить обслуживаемые миссии; скорее, она разрабатывалась для расчета числа должностей, необходимых Центру как обслуживающей структуре.

Использование модели масштабируемой численности персонала при подготовке бюджетного предложения для Регионального центра обслуживания в Энтеббе на 2016/17 год

34. Ниже приводятся результаты использования модели регулирования численности персонала Центра на 2016/17 год с учетом включения МИНУСМА в число обслуживаемых миссий:

а) элемент “х” (фиксированный компонент) с учетом итогов регрессионного анализа, проведенного в отношении обслуживаемых миссий, формируется из 14 должностей;

б) элемент “у” (компонент обслуживания клиентов): с учетом параметров укомплектования штата количество в 2016/17 году формируется из 27 должностей;

с) что касается элемента “z”, который занимается операционным и непосредственным обслуживанием, то сотрудники на 346 должностях, предусмотренных штатным расписанием Центра на 2015/16 год — без учета Объединенного центра управления транспортом и перевозками и Региональной службы информационно-коммуникационных технологий, — оказывают поддержку 8631 сотруднику структур-клиентов (взвешенный показатель), т.е. один сотрудник Центра может оказывать поддержку 27,7 сотрудника структуры-

клиента (эффект мультипликатора). Предполагается, что в 2016/17 году взвешенный показатель числа клиентов Центра, включая МИНУСМА, составит 9444, и в его отношении можно будет применять коэффициент 27,7. Согласно оценкам, в 2016/17 году для компонента обслуживания по основным направлениям потребуется 341 должность.

35. В таблице 2 приведены результаты применения этих трех элементов в отношении Центра с учетом включения МИНУСМА в число обслуживаемых миссий в целях определения объема дополнительных потребностей Центра в ресурсах.

Таблица 2

Разработка модели масштабируемой численности персонала на 2016/17 год

| | <i>Элемент "x"</i> | <i>Элемент "y"</i> | <i>Элемент "z"</i> | <i>Всего</i> | <i>Коэффициент</i> |
|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|--------------------|
| Число должностей | 14 | 27 | 341 | 382 | 27,7 |

36. В соответствии с этой моделью в 2016/17 году для выполнения финансовых и кадровых функций Центру потребуется 382 должности, в то время как в 2015/16 году предусматриваются ассигнования на финансирование 346 таких должностей. С учетом потребностей Региональной службы информационно-коммуникационных технологий и Объединенного центра управления транспортом и перевозками в 2016/17 году Центру потребуется в общей сложности 422 должности.

С. Сотрудничество с другими миссиями в регионе

37. Поддержку Центру оказывает МООНСДРК, являющаяся владельцем объекта, на котором расположена Вспомогательная база в Энтеббе, и поставщиком ряда вспомогательных услуг в соответствии с соглашением об оперативном уровне обслуживания, которое должно быть перезаключено в период 2015/16 года. База уже создана, а строительство постоянных помещений Центра будет завершено в период 2015/16 года. Четыре служебных здания были построены в сентябре 2015 года и введены в эксплуатацию, а строительство центра хранения и обработки данных было завершено в июне 2015 года. Строительство учебного центра также планируется завершить к июню 2016 года. Будет продолжаться осуществление проектов совершенствования инфраструктуры в масштабах всей Вспомогательной базы МООНСДРК в Энтеббе. Осуществление всех проектов горизонтальных работ, включая ремонт системы электропроводки, системы производства и распределения электроэнергии, системы подачи и распределения воды, канализационной системы и пешеходных дорог; перебазируание транзитного лагеря, медицинского пункта и административного корпуса; ремонт въезда на объект; и осуществление проекта установки солнечных батарей запланированы на 2016/17 год.

38. В настоящее время определяется официальный порядок работы постоянного механизма возмещения расходов в рамках соглашения об оперативном уровне обслуживания между МООНСДРК и арендующими подразделениями, размещающимися на Вспомогательной базе в Энтеббе. Центр будет учитывать свою долю расходов на финансирование услуг и проектов, обеспечиваемых МООНСДРК, в своей собственной смете требуемых ресурсов.

39. Работа Центра в силу самого ее характера направлена на централизованное осуществление операций, охватывающих все миссии на региональном уровне. В 2016/17 году Центр будет оказывать поддержку 14 обслуживаемым миссиям — МИНУСКА, МИНУСМА, МООНСДРК, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, Группе контроля по Сомали и Эритрее, ЮНАМИД, ЮНИСФА, МООНЮС, ЮНОЦА, МООНСОМ, ЮНСОС, Отделению Организации Объединенных Наций при Африканском союзе и Канцелярии Специального советника Генерального секретаря по предупреждению конфликтов, в том числе в Бурунди, — в области административного обслуживания, транспорта и связи и информационных технологий на основании серии соглашений о гарантированном уровне обслуживания. Центр планирует также заключить соглашение с Региональным отделением по закупкам в Энтеббе на обеспечение им всех услуг в области закупок начиная с 2016/17 года.

D. Партнерские связи и координация со страновой группой

40. Центр будет продолжать содействовать работе общестрановой группы по вопросам безопасности Департамента по вопросам охраны и безопасности и оказывать поддержку учреждениям, фондам и программам Организации Объединенных Наций, предоставляя им в пользование свои учебные объекты на возмездной основе.

E. Элементы бюджета, ориентированного на конкретные результаты

41. Ниже представлены элементы бюджета Регионального центра обслуживания в Энтеббе, ориентированного на конкретные результаты, на 2016/17 год. Перечень показателей достижения результатов на 2016/17 год упорядочен по сравнению с предыдущими годами в целях более полного отражения прогресса, которого будет добиваться Центр в достижении запланированных результатов. Все предыдущие показатели включены в виде основных показателей работы для количественной оценки работы всего Центра и объединены в рамках показателя 1.1.1.

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

1.1 Эффективное и своевременное предоставление услуг обслуживаемым миссиям в соответствии с глобальной стратегией общего обслуживания

1.1.1 Достижение намеченных целей в процентах по всем основным показателям работы (2014/15 год: 45 процентов; 2015/16 год: 60 процентов; 2016/17 год: 75 процентов)

1.1.2 Процентная доля основных показателей работы, по которым, несмотря на улучшение работы, намеченные цели не были достигнуты (2014/15 год: 30 процентов; 2015/16 год: 20 процентов; 2016/17 год: 10 процентов)

1.1.3 Повышение общего уровня удовлетворенности клиентов работой Регионального центра обслуживания (2014/15 год: 57 процентов удовлетворенных; 2015/16 год: 75 процентов; 2016/17 год: 80 процентов)

1.1.4 Повышение общего уровня удовлетворенности сотрудников работой в Региональном центре обслуживания (2014/15 год: 70 процентов удовлетворенных; 2015/16 год: 75 процентов; 2016/17 год: 80 процентов)

1.1.5 Сокращение средних сроков обработки платежей поставщикам, требований, заявок и окончательных расчетов по выплате субсидии на образование, заявок на покрытие причитающихся путевых расходов и заявок на выдачу билетов в Региональном центре обслуживания не менее чем на 10 процентов (2014/15 год: сокращение сроков обработки на 5 или более процентов по 3 видам операций из 5; 2015/16 год: сокращение сроков обработки на 5 или более процентов по 4 видам операций из 5; 2016/17 год: сокращение сроков обработки на 5 или более процентов по 4 видам операций из 5)

*Мероприятия***Канцелярия начальника Регионального центра обслуживания в Энтеббе**

- Предоставление обслуживаемым миссиям 13 ежемесячных докладов о результатах работы в области обслуживания
- Согласование и введение в силу соглашений о гарантированном уровне обслуживания с 13 обслуживаемыми миссиями (МООНСДРК, ЮНАМИД, МООНЮС, ЮНСОА, МООНСОМ, ЮНИСФА, МИНУСКА, ЮНОЦА, Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану, Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, Группа контроля по Сомали и Эритрее и МИНУСМА) и продление соглашения об оперативном уровне обслуживания с МООНСДРК (которое должно быть перезаключено в 2015/16 году)
- Выполнение рекомендаций по результатам ревизий, проводимых Комиссией ревизоров
- Постоянное отслеживание факторов риска, включенных в составляемый Центром реестр рисков

Сектора обслуживания

- Обработка 38 863 платежей поставщикам (включая 5013 платежей для МООНЮС, 2900 платежей для МИНУСКА, 9000 платежей для МООНСДРК, 4350 платежей для ЮНАМИД, 6050 платежей для ЮНСОА/МООНСОМ, 1850 платежей для ЮНИСФА, 9200 платежей для МИНУСМА и 500 платежей для Центра)
- Обработка 48 590 требований персонала по всем категориям персонала (включая 2000 требований для МИНУСКА, 13 780 требований для МООНСДРК, 8063 требования для ЮНАМИД, 384 требования для ЮНИСФА, 47 требований для Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 1136 требований для ЮНСОА/МООНСОМ, 7480 требований для МООНЮС, 15 500 требований для МИНУСМА и 200 требований для Центра)
- Обработка 6735 заявок на предоставление субсидии на образование (включая 400 заявок для МИНУСКА, 1169 заявок для МООНСДРК, 119 заявок для Центра, 1668 заявок для ЮНАМИД, 151 заявку для ЮНИСФА, 1070 заявок для МООНЮС, 421 заявку для ЮНСОА, 31 заявку для МООНСОМ и 1706 заявок для других подразделений (включая ОООНКИ, МИНУСМА и МООНЛ))
- Выдача 16 506 авиабилетов (включая 2218 авиабилетов для МИНУСКА, 3978 авиабилетов для МООНСДРК, 5643 авиабилетов для ЮНАМИД, 793 авиабилетов для ЮНИСФА, 3320 авиабилетов для МООНЮС, 456 авиабилетов для ЮНСОА, 1965 авиабилетов для МИНУСМА и 98 авиабилетов для Центра)
- Оформление 694 регистраций при прибытии и 338 регистраций при отбытии гражданского персонала, включая международный персонал и добровольцев Организации Объединенных Наций (включая 526 регистраций для МООНСДРК, 173 регистрации для МООНЮС, 19 регистраций для ЮНАМИД, 263 регистрации для МИНУСКА, 40 регистраций для ЮНИСФА, 8 регистраций для ЮНСОА и 3 регистрации для Центра)
- Оформление 3281 регистрации при прибытии военного и полицейского персонала (включая 726 регистраций для МИНУСКА, 1116 регистраций для МООНСДРК, 1160 регистраций для МООНЮС и 279 регистраций для ЮНИСФА) и 1116 регистраций при отбытии военного и полицейского персонала (1116 регистраций для МООНСДРК)
- Проведение 250 региональных учебных занятий для 6200 участников из числа персонала миссий в регионе (1362 участника из МООНСДРК, 1762 участника из МООНЮС, 181 участник из ЮНАМИД, 314 участников из ЮНИСФА, 240 участников из ЮНСОА, 110 участников из МИНУСКА, 1236 участников из Центра и 995 участников из других подразделений) и 23 гражданских учебных занятий на этапе, предшествующем развертыванию, для 350 участников из числа гражданского персонала
- Подготовка 144 ежемесячных финансовых отчетов (до этапа подготовки пробного баланса) для 12 обслуживаемых миссий с соблюдением Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС)
- Подготовка 288 ежемесячных отчетов о выверке банковских счетов по 24 банкам, в которых хранятся счета обслуживаемых миссий
- Подготовка 312 ежемесячных инструкций по входящим авизо внутренних расчетов/отчетов по исходящим авизо внутренних расчетов для 12 обслуживаемых миссий
- Документирование и обзор оперативной эффективности всех механизмов внутреннего контроля, действующих в рамках Центра, и внедрение процесса постоянного и своевременного наблюдения за работой механизмов внутреннего контроля

Региональные службы информационно-коммуникационных технологий

- Передача Центру функций обслуживания конечных пользователей, которые сейчас выполняются Вспомогательной базой в Энтеббе (МООНСДРК)
- Контроль за соблюдением нормативов, установленных Отделом информационно-коммуникационных технологий для 6 обслуживаемых миссий и Центра
- Анализ и внедрение решений на базе ИКТ, обеспечивающих физическую безопасность на территории Центра, включая камеры наблюдения и карточки доступа
- Внедрение спутниковых технологий ОЗВ, обеспечивающих высокоскоростную передачу данных и малую задержку сигнала, в 6 обслуживаемых миссиях
- Организация и проведение 10 учебных курсов по вопросам ИКТ в Энтеббе (2 курса по пользованию сайтом SharePoint, 1 курс по установке информационной техники, 1 курс по геоинформационным системам, 1 курс по HP3PR, 1 курс по системам Checkpoint, 1 курс по видеоконференцсвязи, 2 технических учебных занятия по системе «Умоджа» и 1 техническое учебное занятие по пользованию продукцией компании «Моторола») для обслуживания военного и гражданского персонала миссий в регионе общей численностью 250 человек и проведение 24 учебных курсов (по 2 курса в месяц) для слушателей Училища техников ИКТ и связистов
- Эффективное управление 26 887 телефонными счетами для МООНСДРК (10 065 счетов), ЮНАМИД (7924 счета), МООНЮС (4199 счетов), ЮНСОА (718 счетов), ЮНИСФА (114 счетов), МИНУСКА (327 счетов) и других полевых миссий (3540 счетов)
- Поддержание потенциала для обеспечения организационной жизнеспособности в Энтеббе в целях содействия бесперебойному функционированию систем в случае эвакуации персонала из развернутой в регионе миссии в Энтеббе, который включает расширенную сеть ТЕТРА и технологию микроволновой связи из одной точки сразу в несколько точек, позволяющие сотрудникам работать из дома

Объединенный центр управления транспортом и перевозками

- Координирование 624 рейсов (по отрезкам маршрутов) для перевозки военнослужащих и полицейских с использованием чартерных воздушных средств, зафрахтованных Организацией Объединенных Наций на долгосрочный период (включая 119 рейсов для МООНСДРК, 28 рейсов для МООНЛ, 67 рейсов для МИНУСМА, 8 рейсов для ОООНКИ, 134 рейса для МООНЮС, 147 рейсов для ЮНАМИД, 152 рейса для ЮНСОА и 121 рейс для МИНУСКА)
- Перевозка военнослужащих и полицейских в количестве 48 447 человек (включая 7451 человека для МООНСДРК, 1775 человек для МООНЛ, 4201 человека для МИНУСМА, 483 человека для ОООНКИ, 8353 человека для МООНЮС, 9159 человек для ЮНАМИД, 9471 человека для ЮНСОА и 7554 человека для МИНУСКА)
- Координирование 1248 региональных рейсов, выполняемых по совместному расписанию между миссиями: МООНСДРК — 312 рейсов в год; ЮНИСФА — 416 рейсов в год; МООНЮС — 520 рейсов в год
- Выполнение 80 экстренных (специальных) рейсов (по отрезкам маршрутов) (50 рейсов для МИНУСКА, 10 рейсов для ЮНИСФА, 10 рейсов для МООНЮС и 10 рейсов для других полевых миссий) для перевозки особо важных лиц, пассажиров и грузов
- Координирование 4 технических учебных мероприятий по вопросам региональных перевозок

Е. Потребности в людских ресурсах

42. Как пояснялось в пунктах 8–10 и 36 выше, ожидается, что с добавлением МИНУСМА в качестве новой обслуживаемой миссии штатное расписание Центра в 2016/17 году будет включать в общей сложности 422 должности. Программа перевода должностей на национальную основу, начатая в 2015/16 году, будет завершена к концу 2016/17 года, когда по состоянию на 30 июня 2017 года в должности национального персонала будет преобразовано в общей сложности 68 должностей полевой службы.

43. Увеличение штатного расписания Центра на 36 новых должностей включает предлагаемое создание новой должности Д-2 и перевод 35 должностей из МИНУСМА, которая в настоящее время базируется в одних помещениях с ООНКИ. В составе МИНУСМА будет упразднено семь должностей, при условии согласия Генеральной Ассамблеи, вследствие применения модели масштабизации по отношению к Центру. Предлагаемые должности на 2016/17 год показаны в таблице 3.

Таблица 3
Предлагаемое распределение штатов Регионального центра обслуживания на 2016/17 год в разбивке по функциям

| | Международный персонал | | | | | | | Итого, междуна- родный персонал | Националь- ный персонал | | Итого, нацио- нальный персонал | ДООН | Всего |
|---------------------------------------|------------------------|----------|----------|------------|----------|----------|-----------------|--|----------------------------|------------|---|----------|------------|
| | Д-2 | Д-1 | С-5 | С-4 | С-3 | С-2/1 | ПС ^a | | НСС | НОО | | | |
| Группа управления | | | | | | | | | | | | | |
| Утвержденные должности на 2015/16 год | – | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 15 | 19 | 6 | 40 |
| Предлагаемые должности на 2016/17 год | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 16 | 4 | 15 | 19 | 6 | 41 |
| Чистое изменение | 1 | – | – | – | – | – | – | 1 | – | – | – | – | 1 |
| Надбавки и платежи | | | | | | | | | | | | | |
| Утвержденные должности на 2015/16 год | – | – | 1 | 3 | 6 | 2 | 25 | 37 | 5 | 77 | 82 | – | 119 |
| Предлагаемые должности на 2016/17 год | – | – | 1 | 2 | 7 | 2 | 26 | 38 | 5 | 71 | 76 | 2 | 116 |
| Чистое изменение | – | – | – | (1) | 1 | – | 1 | 1 | – | (6) | (6) | 2 | (3) |
| Пособия и льготы | | | | | | | | | | | | | |
| Утвержденные должности на 2015/16 год | – | – | 1 | 4 | 8 | 1 | 30 | 44 | 14 | 92 | 106 | – | 150 |
| Предлагаемые должности на 2016/17 год | – | – | 1 | 4 | 12 | 1 | 33 | 51 | 15 | 116 | 131 | – | 182 |
| Чистое изменение | – | – | – | – | 4 | – | 3 | 7 | 1 | 24 | 25 | – | 32 |

| | Международный персонал | | | | | | | Итого, междуна- родный персонал | Националь- ный персонал | | Итого, нацио- нальный персонал ДООН | Всего | |
|--|------------------------|-----|-----|-----|-----|-------|-----------------|--|----------------------------|-----|---|-------|-----|
| | Д-2 | Д-1 | С-5 | С-4 | С-3 | С-2/1 | РС ^a | | НСС | НОО | | | |
| Финансовая отчетность | | | | | | | | | | | | | |
| Утвержденные должности на 2015/16 год | – | – | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 14 | 7 | 16 | 23 | – | 37 |
| Предлагаемые должности на 2016/17 год | – | – | 1 | 2 | 2 | 1 | 11 | 17 | 7 | 19 | 26 | – | 43 |
| Чистое изменение | – | – | – | 1 | 1 | – | 1 | 3 | – | 3 | 3 | – | 6 |
| Региональные службы ИКТ | | | | | | | | | | | | | |
| Утвержденные должности на 2015/16 год | – | 1 | – | 1 | 4 | – | 7 | 13 | – | 9 | 9 | – | 22 |
| Предлагаемые должности на 2016/17 год | – | 1 | – | 1 | 4 | – | 7 | 13 | – | 9 | 9 | – | 22 |
| Чистое изменение | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Объединенный центр управления транспортом и перевозками | | | | | | | | | | | | | |
| Утвержденные должности на 2015/16 год | – | – | 1 | 4 | 2 | – | 5 | 12 | – | 6 | 6 | – | 18 |
| Предлагаемые должности на 2016/17 год | – | – | 1 | 4 | 2 | – | 5 | 12 | – | 6 | 6 | – | 18 |
| Чистое изменение | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Общее число должностей | | | | | | | | | | | | | |
| Утвержденные должности на 2015/16 год | – | 2 | 5 | 16 | 26 | 5 | 81 | 135 | 30 | 215 | 245 | 6 | 386 |
| Предлагаемые должности на 2016/17 год | 1 | 2 | 5 | 16 | 32 | 5 | 86 | 147 | 31 | 236 | 267 | 8 | 422 |
| Чистое изменение | 1 | – | – | – | 6 | – | 5 | 12 | 1 | 21 | 22 | 2 | 36 |

Сокращения: РС — полевая служба; НСС — национальные сотрудники-специалисты; НОО — национальный персонал категории общего обслуживания; ДООН — добровольцы Организации Объединенных Наций.

^a Число должностей полевой службы было сокращено на 34 единицы в 2015/16 году и будет сокращено еще на 34 единицы по состоянию на 30 июня 2017 года, когда завершится процесс перевода должностей на национальную основу.

Административное руководство и управление

Международный персонал: чистое увеличение на 1 должность (создание 1 должности Д-2)

44. С добавлением МИНУСМА Центр будет оказывать поддержку 14 обслуживаемым миссиям, наряду с выполнением кадровых и административных обязанностей, связанных с таким увеличением числа клиентов. По мере утверждения Регионального центра обслуживания в своей роли насущной задачей становится укрепление его основного руководящего аппарата. Все

большую важность для Центра приобретает обеспечение административной подотчетности и ответственности по отношению ко всем обслуживаемым им миссиям. Ведется также работа по внедрению новых инструментов управления, с большей наглядностью демонстрирующих общую административную ответственность при одновременном повышении личной ответственности руководителей Центра. Поэтому Центру пришло время усилить свой руководящий костяк путем добавления новой должности директора уровня Д-2 при сохранении должности заместителя директора уровня Д-1. В этой связи предлагается создать одну должность директора (Д-2) в целях укрепления функции руководства Центром в интересах дальнейшего своевременного предоставления услуг, повышения стандартов контроля качества и управления процессом преобразований.

Сектор обслуживания «Надбавки и платежи»

Международный персонал: чистое увеличение на 1 должность (перераспределение 4 должностей из данного сектора в сектор обслуживания «Пособия и льготы» (1 должность С-3 и 2 должности полевой службы) и в сектор «Финансовая отчетность» (1 должность С-4) и перевод 5 должностей из МИНУСМА (2 должности С-3 и 3 должности полевой службы))

Национальный персонал: чистое сокращение на 6 должностей (перераспределение 16 должностей национального персонала категории общего обслуживания из данного сектора в сектор обслуживания «Пособия и льготы» и перевод 10 должностей национального персонала категории общего обслуживания из МИНУСМА)

Добровольцы Организации Объединенных Наций: чистое увеличение на 2 внештатные должности (перевод 2 внештатных должностей из МИНУСМА)

45. Сектор обслуживания «Надбавки и платежи», действуя через Канцелярию начальника по вопросам обслуживания, обеспечивает руководство и управление этой областью предоставления услуг, которая включает пять компонентов обслуживания, а именно работу с поставщиками, оплату причитающихся путевых расходов, расчеты по субсидии на образование, поездки на совещания и для прохождения профессиональной подготовки и кассовое обслуживание.

46. В связи с расформированием компонента обслуживания «Обработка требований» начиная с 1 июня 2015 года функции обработки требований eF10 были переданы различным компонентам обслуживания в зависимости от категории персонала в целях обеспечения более тесной координации между функциями обработки требований и функциями начисления заработной платы. Для этого 19 должностей (1 должность С-3, 2 должности полевой службы и 16 должностей национального персонала категории общего обслуживания) из расформированного компонента обслуживания «Обработка требований» предлагается перевести в различные другие компоненты обслуживания внутри сектора обслуживания «Пособия и льготы» в целях выполнения функций обработки требований и начисления заработной платы.

47. Одну должность С-4 предлагается перераспределить из расформированного компонента обслуживания «Обработка требований» в Бюро финансовой

отчетности для оказания поддержки в выполнении основных функций Бюро, которые включают надзор и наблюдение за работой механизмов внутреннего контроля, ведение общей бухгалтерской книги, ведение учетных записей по кредиторской и дебиторской задолженности, выверку счетов и регулярную повторную проверку всех неурегулированных вопросов в целях приведения в «ажур» и обеспечения достоверности данных бухгалтерского учета.

48. С добавлением МИНУСМА в список клиентов Центра 17 из 35 должностей, переводимых из МИНУСМА в Центр, предлагается направить в сектор обслуживания «Надбавки и платежи».

Пособия и льготы

Международный персонал: чистое увеличение на 7 должностей (перераспределение 3 должностей в данный сектор из сектора обслуживания «Надбавки и платежи» (1 должность С-3 и 2 должности полевой службы) и перевод 4 должностей из МИНУСМА (3 должности С-3 и 1 должность полевой службы))

Национальный персонал: чистое увеличение на 25 должностей (перераспределение 16 должностей национального персонала категории общего обслуживания в данный сектор из сектора обслуживания «Надбавки и платежи» и перевод 1 должности национального сотрудника-специалиста и 8 должностей национального персонала категории общего обслуживания из МИНУСМА)

49. Как пояснялось в пункте 45 выше, 19 должностей (1 должность С-4, 2 должности С-3 и 16 должностей национального персонала категории общего обслуживания) предлагается перераспределить в сектор обслуживания «Пособия и льготы» в связи с расформированием компонента обслуживания «Обработка требований» (который относился к сектору обслуживания «Надбавки и платежи») начиная с 1 июня 2015 года.

50. В сектор обслуживания «Пособия и льготы» предлагается также направить 13 из 35 должностей, переводимых из МИНУСМА (3 должности С-3, 1 должность полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 8 должностей национального персонала категории общего обслуживания).

Финансовая отчетность

Международный персонал: чистое увеличение на 3 должности (перераспределение 1 должности С-4 в данный сектор из сектора обслуживания «Надбавки и платежи» и перевод 2 должностей из МИНУСМА (1 должность С-3 и 1 должность полевой службы))

Национальный персонал: чистое увеличение на 3 должности (перевод 3 должностей национального персонала категории общего обслуживания из МИНУСМА)

51. Одну должность С-4 предлагается перераспределить в сектор «Финансовая отчетность» из расформированного компонента обслуживания «Обработка требований» для оказания поддержки в выполнении основных функций Бюро, которые включают надзор и наблюдение за работой механизмов внутреннего

контроля, ведение общей бухгалтерской книги, ведение учетных записей по кредиторской и дебиторской задолженности, выверку счетов и регулярную повторную проверку всех неурегулированных вопросов в целях приведения в «ажур» и обеспечения достоверности данных бухгалтерского учета. В сектор обслуживания «Финансовая отчетность» добавляются также три из переводимых должностей из МИНУСМА (национальный персонал категории общего обслуживания).

II. Финансовые ресурсы

A. Сводная информация

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

| Категория | Расходы | Ассигнования | Смета расходов | Разница | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|--------------|
| | (2014/15 год) | (2015/16 год) | (2016/1 год) | Сумма | В процентах |
| | (1) | (2) | (3) | (4)=(3)-(2) | (5)=(4)÷(2) |
| Гражданский персонал | | | | | |
| Международный персонал | 21 327,8 | 15 062,5 | 19 799,3 | 4 736,8 | 31,4 |
| Национальный персонал | 2 914,2 | 4 957,5 | 6 914,0 | 1 956,5 | 39,5 |
| Добровольцы Организации Объединенных Наций | 193,0 | 323,3 | 227,8 | (95,5) | (29,5) |
| Итого | 24 435,0 | 20 343,3 | 26 941,1 | 6 597,8 | 32,4 |
| Оперативные расходы | | | | | |
| Консультанты | 113,3 | 388,7 | 218,0 | (170,7) | (43,9) |
| Официальные поездки | 449,6 | 225,0 | 662,0 | 437,0 | 194,2 |
| Объекты и инфраструктура | 9 655,9 | 5 467,1 | 7 506,6 | 2 039,5 | 37,3 |
| Наземный транспорт | 100,2 | 215,3 | 273,3 | 58,0 | 26,9 |
| Морской транспорт | 8,5 | — | — | — | — |
| Связь | 2 157,6 | 4 935,7 | 2 696,5 | (2,239,2) | (45,4) |
| Информационные технологии | 1 290,8 | 3 595,7 | 2 663,1 | (932,6) | (25,9) |
| Медицинское обслуживание | 68,4 | 116,1 | 153,1 | 37,0 | 31,9 |
| Специальное оборудование | — | — | — | — | — |
| Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование | 272,8 | 269,5 | 886,5 | 617,0 | 228,9 |
| Итого | 14 117,1 | 15 213,1 | 15 059,1 | (154,0) | (1,0) |
| Валовый объем потребностей | 38 552,1 | 35 556,4 | 42 000,2 | 6 443,8 | 18,1 |
| Поступления по плану налогообложения персонала | 2 282,7 | 2 271,4 | 3 077,4 | 806,0 | 35,5 |
| Чистый объем потребностей | 36 269,4 | 33 285,0 | 38 922,8 | 5 637,8 | 16,9 |

| Категория | Расходы | Ассигнования | Смета расходов | Разница | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-------------|
| | (2014/15 год) | (2015/16 год) | (2016/1 год) | Сумма | В процентах |
| | (1) | (2) | (3) | (4)=(3)-(2) | (5)=(4)÷(2) |
| Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете) | – | – | – | – | – |
| Общий объем потребностей в ресурсах | 38 552,1 | 35 556,4 | 42 000,2 | 6 443,8 | 18,1 |

В. Нормы вакансий

52. Смета расходов на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года составлена с учетом следующих норм вакансий:

(В процентах)

| Категория | Фактически 2014/15 год | Заложено в бюджет 2015/16 год | Прогноз 2016/17 год |
|---|---------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| Гражданский персонал | | | |
| Международный персонал | 13,5 | 5,0 | 12,0 |
| Национальный персонал | | | |
| Национальные сотрудники-специалисты | 84,6 | 15,0 | 21,0 |
| Национальный персонал категории общего обслуживания | 11,7 | 15,0 | 6,0 |
| Добровольцы Организации Объединенных Наций | 60,9 | 2,0 | 39,0 |

53. Высокие показатели доли вакантных должностей, которые наблюдались в бюджетном периоде 2014/15 года, могут в значительной мере объясняться мораторием на наем персонала, который был введен с началом процесса перевода должностей на национальную основу, в сочетании с уходом ряда сотрудников из числа международного персонала, что было отчасти вызвано неопределенностью, порожденной этим процессом. В 2015/16 году открыт набор на все вакантные должности международного персонала категории специалистов, и процесс перевода должностей на национальную основу, который должен завершиться в 2015/16 году, также приведет к сокращению числа должностей международного персонала с соответствующим снижением доли вакантных должностей международного персонала. Что касается национального персонала, то проведение мероприятий по набору персонала, например ярмарки рабочих вакансий, поможет снизить в 2015/16 году показатели доли вакантных должностей, в частности среди национальных сотрудников-специалистов.

54. Предлагаемые нормы вакансий для Регионального центра обслуживания рассчитаны на основе фактических средних показателей доли вакантных должностей в течение первых шести месяцев 2015/16 года и последних показателей заполнения должностей по состоянию на 31 января 2016 года. Были учтены темпы набора персонала на вакантные должности, на которые в настоящее время открыт набор, и применительно ко всем новым должностям в 2016/17 году использовалась предполагаемая 50-процентная норма вакансий.

С. Профессиональная подготовка

55. Сметные потребности в ресурсах на профессиональную подготовку на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года составляют:

(В тыс. долл. США)

| Категория | Сметная сумма |
|---|---------------|
| Консультанты | |
| Консультанты по вопросам профессиональной подготовки | 44,6 |
| Официальные поездки | |
| Официальные поездки в связи с профессиональной подготовкой | 349,0 |
| Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование | |
| Плата за обучение и предметы снабжения и услуги, связанные с профессиональной подготовкой | 76,3 |
| Итого | 469,9 |

56. Запланированное количество участников на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, в сопоставлении с показателями за предыдущие периоды, указано ниже:

(Количество участников)

| | Международный персонал | | | Национальный персонал | | |
|------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | Фактически 2014/15 год | Планируется 2015/16 год | Предлагается 2016/17 год | Фактически 2014/15 год | Планируется 2015/16 год | Предлагается 2016/17 год |
| Внутри Центра | 383 | 1 078 | 415 | 713 | 1 066 | 597 |
| За пределами Центра | 29 | 22 | 69 | 7 | 4 | 32 |
| Итого | 412 | 1 100 | 484 | 720 | 1 070 | 629 |

57. В 2015/16 году Центр планирует наращивать свою программу укрепления потенциала, направленную на обеспечение большей вовлеченности персонала, улучшение результатов работы и повышение степени удовлетворенности клиентов. Для этого Центр будет организовывать для своего персонала аттестационные учебные программы по вопросам финансов и людских ресурсов, получившие признание за пределами Центра, в целях обеспечения большей вовлеченности и качества обслуживания. На 2016/17 год запланировано несколько поездок старших руководителей Центра, его руководителей среднего звена и представителей основных секторов обслуживания в обслуживаемые миссии в соответствии с усовершенствованной стратегией Центра в области коммуникационной и информационно-пропагандистской деятельности. На 2016/17 год испрашивается большой объем ресурсов на профессиональную подготовку персонала Центра в целях укрепления потенциала и обеспечения того, чтобы

он оставался передовым центром технической поддержки и профессиональной подготовки по вопросам функционирования системы «Умоджа» в поддержку обслуживаемых миссий.

III. Анализ разницы¹

58. Определения стандартных терминов, используемых в связи с анализом разницы в объеме ресурсов в данном разделе, даны в приложении I.B к настоящему докладу. В настоящем докладе используется та же терминология, что и в предыдущих докладах.

| | Разница | |
|-------------------------------|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Международный персонал | 4 736,8 | 31,4 |

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

59. Увеличение потребностей объясняется переводом в Центр 11 должностей международного персонала из МИНУСМА для обеспечения вспомогательного оперативно-функционального обслуживания вместе с созданием должности директора уровня Д-2, применением более высокой ставки общих расходов по персоналу в размере 67,9 процента по сравнению со ставкой в размере 62,3 процента на период 2015/16 года и отсрочкой упразднения 34 должностей полевой службы с 2015/16 года (первоначально планируемый период) до конца 2016/17 финансового года.

| | Разница | |
|------------------------------|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Национальный персонал | 1 956,5 | 39,5 |

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

60. Увеличение потребностей объясняется: а) переводом в Центр 22 должностей из МИНУСМА для оказания поддержки в обеспечении оперативно-функционального обслуживания финансовых операций; б) повышением размеров окладов национальных сотрудников-специалистов и национального персонала категории общего обслуживания соответственно на 19,2 процента и 31,4 процента на основе пересмотренных шкал окладов, введенных в действие с 1 августа 2015 года, по сравнению с заложенной в бюджет шкалой окладов на период 2015/16 года; и с) применением более низкой нормы вакансий в размере 6 процентов для национального персонала категории общего обслуживания по сравнению с 15-процентной нормой вакансий, заложенной в бюджет на 2015/16 год.

¹ Величина разницы в объеме ресурсов указана в тысячах долларов США. Анализируется только разница в размере не менее плюс-минус 5 процентов или 100 000 долл. США.

| | Разница | |
|---|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Добровольцы Организации Объединенных Наций | (95,5) | (29,5) |

- **Управление: сокращение объема вводимых ресурсов при прежнем объеме деятельности**

61. Уменьшение потребностей обусловлено применением более высокой нормы вакансий в размере 39 процентов по сравнению с 2-процентной нормой вакансий, заложенной в бюджет на 2015/16 год.

| | Разница | |
|---------------------|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Консультанты | (170,7) | (43,9) |

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

62. Уменьшение потребностей в этой области связано в основном с сокращением потребностей Центра в услугах консультантов на период 2016/17 года. Ассигнования на консультативные услуги были выделены в целях: а) расширения действия системы внутреннего контроля в интересах достижения полного охвата всех операционных процессов, выполняемых Центром от имени всех обслуживаемых миссий; и б) определения основных показателей работы для многоступенчатых конечных процессов в консультации с обслуживаемыми миссиями в интересах повышения качества обслуживания; с) осуществления непрерывного процесса совершенствования работы имеющих секторов обслуживания.

| | Разница | |
|----------------------------|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Официальные поездки | 437,0 | 194,2 |

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

63. Разница по данному разделу может объясняться в основном: а) регулярными координационными поездками в обслуживаемые миссии внутри региона, запланированными на период 2016/17 года в качестве меры по улучшению результатов работы, как было рекомендовано Комиссией ревизоров и руководящим комитетом Центра в период 2015/16 года; б) консультативными и координационными поездками в поддержку внедрения глобальной системы поставок; с) профессиональной подготовкой в целях более глубокого освоения персоналом развернутых модулей системы «Умоджа» для оказания поддержки экспертам Центра по конкретным вопросам и его специалистам по процессам системы «Умоджа» в интересах обеспечения оптимального обслуживания; d) долей Центра в покрытии расходов на обучение персонала полевых миссий пользованию справочной моделью снабженческих операций; и e) профес-

сиональной подготовкой по вопросам управления воздушными перевозками, сертификации контейнеров, перевозимых морским транспортом, пользования системой управления авиационной информацией, управления авиагрузами, передовой практики авиакомпаний и стратегий сокращения затрат в порядке подготовки к внедрению концепции управления системой поставок. Увеличение потребностей частично компенсировано планируемым использованием внутренних ресурсов для проведения различных запланированных учебных занятий по линии программы подготовки инструкторов.

| | Разница | |
|---------------------------------|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Объекты и инфраструктура | 2 039,5 | 37,3 |

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

64. Разница по данному разделу может объясняться в основном необходимостью осуществления таких проектов совершенствования инфраструктуры в масштабах всей Базы, как а) проект ремонта системы электропроводки, системы производства и распределения электроэнергии, а также системы подачи и распределения воды, канализационной системы и пешеходных дорог; б) проект создания главной проходной зоны и проведения смежных работ по усилению мер безопасности и проекты обустройства основного въезда на автомобильную стоянку и вспомогательного въезда на Вспомогательную базу в Энтеббе; в) проект установки солнечных батарей на автомобильной стоянке на Вспомогательной базе в Энтеббе; и д) перевод/перебазирование медицинского пункта в новопостроенные здания из сборных конструкций, включая такие объекты, как рентгеновские кабинеты, палаты для стационарных и амбулаторных пациентов, навесы для стоянки машин скорой помощи и другие здания. Увеличение потребностей частично компенсировано: а) завершением реализации всех проектов капитального строительства Центра к 1 июля 2015 года (реализация оставшегося проекта строительства регионального учебно-конференционного центра началась 1 июля 2015 года и должна завершиться до конца периода 2015/16 года; и б) тем фактом, что конторское оборудование, предусмотренное в бюджете на 2015/16 год, не было приобретено. Заложенные в бюджет потребности в ресурсах на период 2015/16 года конкретно относились к служебным зданиям Центра 1–4.

| | Разница | |
|---------------------------|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Наземный транспорт | 58,0 | 26,9 |

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

65. Разница по данному разделу может объясняться в основном необходимостью замены пяти легковых пассажирских автомобилей с истекшим сроком службы. В соответствии с резолюцией 69/307, в которой Ассамблея предоставила Центру оперативную независимость от миссий, ожидается, что а) из обслуживаемых миссий в Центр (под началом МООНСДРК) будут переведены

25 легковых пассажирских автомобилей и 2 автомобиля специального назначения, причем 5 из них с истекшим сроком службы; б) в период 2016/17 годов изменятся ставки страхования автомобилей исходя из ставок, установленных в Руководстве по стандартным расценкам и коэффициентам, в котором предусмотрена расценка 5,5 долл. США на один автомобиль в месяц для всемирного договора страхования Организации Объединенных Наций и 24 долл. США на один автомобиль в месяц для местного договора страхования по сравнению с периодом 2015/16 года, в котором были выделены ассигнования на оплату местного договора страхования по ставке 26 долл. США на один автомобиль в месяц, которые были заложены в бюджет в угандийских шиллингах.

| | <i>Разница</i> | |
|--------------|----------------|--------------------|
| | <i>Сумма</i> | <i>В процентах</i> |
| Связь | (2 239,2) | (45,4) |

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

66. Уменьшение потребностей в этой области достигнуто по результатам проведенного анализа компаний, предоставляющих Центру Интернет-услуги. Руководство Центра решило: а) отменить контракт на обеспечение спутниковой Интернет-связи со скоростью оптико-волоконного кабеля, сэкономив тем самым 1,44 млн. долл. США, и использовать имеющиеся ресурсы для обеспечения требующихся видов обслуживания; и б) отменить коммерческий контракт на аренду линий связи между Энтеббе и Бриндизи, Италия, сэкономив тем самым 660 000 долл. США, и использовать линии спутниковой связи для обеспечения этого вида обслуживания. Уменьшение потребностей частично компенсировано: а) возникновением дополнительных потребностей в ресурсах на аренду вышек в целях внедрения концепции связи из одной точки сразу в несколько точек; и б) платой за дополнительный приемопередатчик и оконечную станцию с очень малой апертурой (VCAT) в соответствии с руководящими принципами Отдела информационно-коммуникационных технологий. Дополнительное сокращение потребностей будет достигнуто за счет использования имеющихся в настоящее время запасов заменных материалов.

| | <i>Разница</i> | |
|----------------------------------|----------------|--------------------|
| | <i>Сумма</i> | <i>В процентах</i> |
| Информационные технологии | (932,6) | (25,9) |

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

67. Уменьшение потребностей в этой области достигнуто за счет эффективного использования наличных запасов заменных материалов и сокращения объема закупок по сравнению с предыдущим периодом вследствие того, что реализация таких конкретных проектов, как строительство помещений для технического обучения и закупка оборудования для обеспечения бесперебойного функционирования систем, не были продолжены в 2016/17 году.

| | Разница | |
|---------------------------------|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Медицинское обслуживание | 37,0 | 31,9 |

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

68. Разница по данному разделу может в основном объясняться корректировкой требуемых затрат на оказание поддержки 422 штатным сотрудникам Центра за счет использования стандартных расценок, установленных в Руководстве по стандартным расценкам и коэффициентам, по сравнению с предыдущим периодом, в котором потребности были исчислены по ставкам медицинского обслуживания, установленным в соглашении об оперативном уровне обслуживания с МООНСДРК в расчете на одного сотрудника, то есть по ставке 45 долл. США на один визит на одного сотрудника.

| | Разница | |
|---|---------|-------------|
| | Сумма | В процентах |
| Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование | 617,0 | 228,9 |

• **Управление: увеличение объема вводимых ресурсов при прежнем объеме деятельности**

69. Разница обусловлена тем, что весь объем расходов на доставку по всем видам закупок, производимых в рамках категории «Оперативные расходы», проводится теперь по разделу расходов «Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование».

IV. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

70. В связи с финансированием Регионального центра обслуживания в Энтеббе Генеральной Ассамблее предлагается принять следующие решения:

а) ассигновать сумму в размере 42 000 200 долл. США на содержание Центра в 12-месячный период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года;

б) распределить сумму, указанную в подпункте (а) выше, в пропорциональном отношении между бюджетами миссий, являющихся клиентами Регионального центра обслуживания, для покрытия потребностей Центра в финансировании на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года.

V. Сводная 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

A. Генеральная Ассамблея

Сквозные вопросы

(Резолюция 69/307)

Решения и просьбы к Генеральному секретарю

Меры по выполнению решений и просьб

Отмечает важность Руководства по стандартным расценкам и коэффициентам как эффективного, типового, сводного справочного документа для обеспечения убедительности, последовательности и транспарентности и настоятельно призывает Генерального секретаря продолжать усилия по приведению практики управления активами в соответствие с Руководством, должным образом принимая во внимание ситуацию на местах и учитывая мандат, сложности и размеры каждой отдельной миротворческой операции (пункт 16).

Настоятельно призывает Генерального секретаря сделать все возможное для сокращения времени, которое занимает процесс найма персонала в полевых миссиях, с учетом соответствующих положений, регулирующих найм персонала Организации Объединенных Наций, повысить транспарентность процесса укомплектования кадров на всех этапах (пункт 23).

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).

В 2016/17 году Центр начнет процесс передачи своих активов от обслуживаемых им миссий и проведет обзор всех своих активов на основе указаний, содержащихся в Руководстве по стандартным расценкам и коэффициентам.

Был достигнут значительный прогресс в деле заполнения вакансий, в том числе применительно к мероприятиям по найму, таким как ярмарка вакансий для кадров, набираемых на национальной основе. Эти функции найма осуществляются в рамках существующих директив и стратегий.

В рамках инициативы по экологизации Центр осуществил внедрение системы естественной вентиляции, которая в настоящее время используется в новых офисных зданиях.

Осуществлением связанных со строительством проектов в Центре, включая процесс закупок, занимается МООНСДРК в координации с Региональным отделением по закупкам.

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).

Просит также Генерального секретаря включать в свои предложения по бюджетам четкое видение потребностей каждой миссии в строительстве, в том числе, соответственно 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).

Ссылается на пункты 137 и 143 доклада Консультативного комитета, приветствует прилагаемые усилия по внедрению системы управления воздушными перевозками во всех операциях по поддержанию мира, у которых имеются авиационные средства, и рассчитывает получить дополнительную информацию об успехах, достигнутых в сфере воздушных перевозок (пункт 37).

Ссылается 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).

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

В настоящее время Центр не имеет группы управления активами. Однако закупки осуществляются в соответствии с утвержденными планами приобретения материальных средств, и о любых отклонениях сообщается в докладе об исполнении бюджета.

В соответствии с существующей структурой управления предложения по строительным проектам Центра рассматриваются руководящим комитетом, роль которого состоит в том, чтобы задавать общее направление деятельности Центра. Эти предложения включают в себя генеральный план со сроками реализации проекта и сметой расходов по каждому проекту. В настоящее время реализация большинства капитальных проектов завершена, а остающийся проект, касающийся Регионального учебно-конференционного центра, уже находится на этапе строительства.

Проект по внедрению системы управления воздушными перевозками в настоящее время находится на экспериментальной стадии. Это проект, осуществляемый Центральными учреждениями от имени региональных миссий.

В отчетный период Центр осуществлял кампании по повышению осведомленности посредством организации обязательного обучения по вопросам поведения и дисциплины для всего персонала Центра. Во время этих занятий распространялась информация о кодексах поведения, которые следует соблюдать сотрудникам Организации Объединенных Наций, и до персонала доводилась информация о возможных последствиях несоблюдения установленных кодексов поведения и о существующих каналах для сообщений о нарушениях.

То же, что и выше

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).

Ссылается также на пункт 51 доклада Консультативного комитета, постановляет предоставить Региональному центру обслуживания в Энтеббе оперативную и управленческую самостоятельность и просит Генерального секретаря представить бюджетное предложение в отношении Центра на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, предполагающее, что его расходы будут покрыты за счет бюджетов миссий, которым этот центр оказывает поддержку (пункт 62).

Просит Генерального секретаря разработать модели регулирования для учета ресурсных потребностей в отношении вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и Регионального центра обслуживания в Энтеббе и информировать об этом Генеральную Ассамблею в ходе второй части ее возобновленной семидесятой сессии (пункт 63).

Приветствует продолжающиеся усилия Генерального секретаря по совершенствованию деятельности Регионального центра обслуживания в Энтеббе в целях удовлетворения нужд клиентов, приветствует также его предложение пересмотреть штатное расписание Центра и просит его продолжить осуществление плана национализации поэтапно в течение двухгодичного периода (пункт 64).

Одобряет инициативу Генерального секретаря, которая предполагает подчинение Регионального центра обслуживания в Энтеббе непосредственно Департаменту полевой поддержки и которая изложена в пункте 27 доклада Генерального секретаря (пункт 65).

То же, что и выше

Бюджетные предложения в отношении Центра на 2016/17 год были подготовлены с учетом резолюции 69/307 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея предоставила Центру оперативную и управленческую независимость. В них также учтены данные продолжающихся обзоров механизмов управления и доля Центра в оперативных потребностях всей базы.

Модель регулирования для учета ресурсных потребностей Центра разработана и учитывалась при подготовке бюджетных предложений на 2016/17 год.

Предложения по бюджету Центра на 2016/17 год содержат план по дальнейшему осуществлению плана национализации и дополнительной реклассификации 34 международных должностей категории полевой службы в должности национальных сотрудников к 30 июня 2017 года.

Предложение по бюджету центра на 2016/17 год составлено с учетом того, что Региональный центр обслуживания в Энтеббе подчинен непосредственно Департаменту полевой поддержки.

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

(A/69/874)

*Просьба**Принятые меры*

Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой представить на рассмотрение Генеральной Ассамблее конкретные предложения, касающиеся модели регулирования объема финансирования ресурсных потребностей вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, Глобального центра обслуживания и Регионального центра обслуживания в Энтеббе. Соответственно, на данном этапе Консультативный комитет не рекомендует создавать специальный счет для Регионального центра обслуживания в Энтеббе и представлять для этого центра отдельный бюджет. Комитет далее рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой и далее представлять для будущих бюджетных циклов сводную информацию о финансовых и людских ресурсах, предоставляемых обслуживаемыми миссиями Региональному центру обслуживания в Энтеббе (пункт 51).

Консультативный комитет напоминает о том, что в числе важнейших факторов, легших в основу первоначального предложения по глобальной стратегии полевой поддержки, были вопросы создания более безопасных условий и улучшения качества жизни персонала, в частности посредством открытия обслуживающих центров в «семейных» местах службы. В этой связи Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести анализ факторов, влияющих на показатели доли вакантных должностей для международных сотрудников в Энтеббе. Комитет рекомендует далее Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой провести обзор процесса планирования при расчете будущих бюджетных потребностей Регионального центра обслуживания в Энтеббе, в том числе в части численности персонала и показателей доли вакансий, и внести в него необходимые улучшения (пункт 63).

Консультативный комитет рекомендует, чтобы ко времени рассмотрения Генеральной Ассамблеей вопроса о строительных проектах Центра ей была предоставлена обновленная информация в этой

Во исполнение просьбы, высказанной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 69/307, информация о разработке модели регулирования для Регионального центра обслуживания в Энтеббе представляется в рамках доклада о бюджете Центра на 2016/17 год. Административные операционные функции, осуществляемые преимущественно в Центре, легче поддаются воздействию модели регулирования, так как рабочая нагрузка непосредственно связана с количеством обслуживаемого персонала.

Предложения по бюджету Центра на 2016/17 год были подготовлены с учетом резолюции 69/307 Генеральной Ассамблеи, предоставившей Центру оперативную и управленческую независимость. Изложенная в настоящем докладе модель регулирования подчеркивает гибкий характер кадровых потребностей Центра в зависимости от количества обслуживаемых клиентов. Эта гибкость в сочетании с реализуемыми программами национализации способствовала образованию большого числа вакансий в Центре в последние периоды. Высокая доля вакантных должностей в 2014/15 бюджетном году в значительной степени может объясняться временным прекращением набора персонала в начале кампании по национализации, а также отъездом некоторых международных сотрудников, отчасти в результате неопределенности, возникшей вследствие этой кампании.

МООНСДРК внимательно следит за осуществлением строительных контрактов, организуя ежедневные и еженедельные посещения, а также, по мере необходимости, дополнительные неожиданные посещения

Просьба

связи. Комитет рекомендует далее Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить ей подробную обновленную информацию о ходе осуществления вышеуказанных строительных проектов и выполнения контрактов в контексте его следующего обзорного доклада (пункт 64).

Консультативный комитет поддерживает рекомендацию Комиссии, согласно которой Секретариату следует изучить возможности обеспечения дистанционного доступа для оформляющегося на работу в миссиях персонала, чтобы он мог проходить все формальности без посещения Регионального центра обслуживания, а до тех пор пока оформление прибытия и убытия персонала по-прежнему производится из Центра, докладывать о расходах, возникающих в связи с выплатой суточных/суточных участников миссии (пункт 66).

Консультативный комитет считает необходимым продолжать работу по уточнению критериев и методологии принятия решений о том, выполнение каких функций и оказание каких видов услуг может быть обеспечено в режиме удаленного доступа, а какие требуют обязательного физического присутствия на месте, и обеспечить проведение всеобъемлющего анализа эффективности затрат до принятия решения о передаче тех или иных функций в ведение центра обслуживания. Признавая, что в ряде случаев могут потребоваться корректировки с учетом имеющегося опыта, Комитет в то же время подчеркивает важность оперативного реагирования на ненормальные ситуации и их быстрого исправления, особенно когда возникают ненужные затраты. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой в приоритетном порядке рассмотреть этот вопрос и обеспечить, чтобы оформление прибытия и убытия персонала осуществлялось наиболее эффективным и экономичным образом. Следует также просить Генерального секретаря включить полную информацию по этому вопросу в его следующий обзорный доклад (пункт 67).

Принятые меры

время от времени. Кроме того, осуществлением и исполнением условий контрактов занимаются специалисты, такие как инженеры-строители, электротехник, инженер из Службы информационно-коммуникационных технологий, начальник пожарной охраны, специалисты из секции по вопросам безопасности и представители из Секции закупок, Правовой секции и Секции контроля и регулирования исполнения контрактов. Все возникающие вопросы обсуждаются совместно со специалистами из соответствующей секции и выносятся соответствующие рекомендации/решения или определения.

Функциональные возможности обеспечения дистанционного доступа к оформляющемуся на службу персоналу в настоящее время реализуются за счет планового развертывания дополнительного модуля 1 системы «Умоджа» в ноябре 2015 года, в котором интегрированы элементы систем «Умоджа» и «Инспира» и который имеет больше функциональных возможностей применительно к людским ресурсам.

Дистанционное оформление прибытия и убытия персонала уже действует в отношении некоторых обслуживаемых миссий. После обзора полного процесса оформления на службу и увольнения удастся добиться эффективности за счет обеспечения того, что оформление физического прибытия и убытия будет осуществляться дистанционно, когда это возможно, и при этом соответствующая информация будет сохраняться в Центре.

Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в свою оценку обзор состава услуг, предоставляемых Объединенным центром управления транспортом и перевозками и Центром стратегических воздушных операций, с целью усиления централизованного предоставления услуг во избежание какого-либо дублирования. Консультативный комитет рекомендует также Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря предоставить обновленную информацию о процессе оценки в своем следующем обзорном докладе (пункт 69).

С учетом вышеизложенного Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в свой заключительный доклад об осуществлении глобальной стратегии полевой поддержки дополнительные сведения об издержках и выгодах создания Региональной службы информационно-коммуникационных технологий, включая расходы на такие объекты инфраструктуры, как центр технической поддержки, упоминаемый в докладе, а также данные о соответствующем снижении потребностей миссий, обслуживаемых данным подразделением, в ресурсах, включая потребности в части укомплектования штатов, привлечения сотрудников по контрактам, объектов инфраструктуры ИКТ, таких как центры данных, серверные и службы технической поддержки. Кроме того, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в свой следующий доклад информацию о функциональных возможностях и распределении обязанностей между Региональной службой

Функции Объединенного центра управления транспортом и перевозками в отношении использования авиационных средств были четко определены как дополняющие функции Центра стратегических воздушных операций в Глобальном центре обслуживания. В дополнение к этому Центр управления активно сотрудничает с Отделом материально-технического обеспечения в Центральном учреждении в деле поддержки планирования и координации деятельности по ротации войск в Африке. Наконец, благодаря своему участию в новом проекте, касающемся восточно-африканского коридора, Центр управления будет иметь возможность для оценки и достижения эффективности в региональном управлении цепочкой поставок.

Это будет включать в себя, в частности, консолидацию процесса планирования закупок для развернутых вокруг Центра миссий, улучшение централизованного складирования и регионального управления материально-техническим обеспечением, стратегическое распределение подрядов в Восточной Африке и совместное обеспечение работы наземного транспорта в момбасском коридоре, а также проведение обзора используемых в настоящее время международных коммерческих терминов на основе экспериментального проекта по отдельным сырьевым товарам.

Глобальный центр обслуживания предоставляет услуги в области геопространственных, информационных и телекоммуникационных технологий. Усилия по централизации применительно к этим технологиям сосредоточены на оптимизации инфраструктуры подключения и хостинга, необходимой для обеспечения доступа к общеорганизационным системам для пользователей на местах; создании централизованной системы электронной почты; оказании поддержки его деятельности по централизованному решению проблемы управления корреспонденцией на местах; оказании удаленным миссиям инфраструктурной поддержки в достижении цели сведения практически к нулю углеродного следа и формировании и обеспечении функционирования централизованного потенциала геопространственных информационных систем; и оказании услуг по послеаварийному восстановлению и обеспечению работоспособности. Инициатива по централизации отвечает цели недопущения фрагментации услуг и их объединения в рамках Глобального центра обслуживания, где теперь размещены все

Просьба

информационно-коммуникационных технологий и ИКТ-подразделениями миротворческих миссий, работающих с Региональным центром обслуживания, Службой геопространственных, информационных и телекоммуникационных технологий Регионального центра обслуживания, а также о механизмах координации работы различных провайдеров ИКТ-услуг (пункт 71).

Принятые меры

стандартные данные и приложения Департамента полевой поддержки и Департамента операций по поддержке мира. Эти инициативы соответствуют глобальной стратегии полевой поддержки по централизации обслуживания, рабочих процессов и инфраструктуры, когда это возможно, в безопасной, надежной и экономически эффективной точке, где легче достичь экономии за счет масштабов, вместо того чтобы распределять все это по полевым миссиям в условиях высокого риска и высокой стоимости.

В рамках усилий Центра по повышению уровня удовлетворенности обслуживаемых им миссий Центр внедрил электронную систему, позволяющую отслеживать запросы и жалобы клиентов, и усилил работу служб поддержки по каждому направлению обслуживания, предоставив для этого координаторов, которые должны своевременно реагировать на все запросы. Это позволило улучшить качество обслуживания миссий за счет эффективной коммуникации. Кроме того, миссии подписали с Центром соглашения об уровне обслуживания, касающиеся предоставления определенного набора административных и материально-технических услуг. Что касается оказания ИКТ-услуг на базе региональных структур, то в соответствии с поставленной в глобальной стратегии полевой поддержки целью предоставления быстрого, эффективного и действенного обслуживания полевых миссий в 2009/10 году Отдел информационно-коммуникационных технологий представил региональную инициативу по обслуживанию в области информационно-коммуникационных технологий, в соответствии с которой ИКТ-компоненты Временных сил Организации Объединенных Наций в Ливане, Сил Организации Объединенных Наций по наблюдению за разведением, Вооруженных сил Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре и Органа Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия были объединены в рамках единой стратегической региональной структуры по управлению ИКТ. Эта структура управления ИКТ основывается на трех основных принципах: устранение практики дублирования усилий; создание эффекта масштаба; и ликвидация неравенства в обслуживании миссий, которым оказывается поддержка. Кроме того, создание этой структуры способствовало унификации процессов оказания услуг фондам, учреждениям и партнерам-исполнителям Организации Объединенных Наций в

регионе. После успеха этой ближневосточной модели регионального и межмиссионского сотрудничества в 2013 году в Центре была создана основанная на тех же основных принципах, что и ближневосточная структура, Региональная служба информационно-коммуникационных технологий для обслуживания восьми действующих в Восточной Африке миссий (ЮНАМИД, МООНСДРК, МООНЮС, МООНСОМ, Отделение Организации Объединенных Наций в Бурунди, ЮНИСФА, Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Центральноафриканской Республике и Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе).

В обоих этих регионах официальные управляющие органы в составе руководителей миссий (директор по вопросам поддержки миссии/начальник Отдела поддержки миссии) обеспечивают постоянное руководство и управление для обеспечения согласования региональных планов работы и инициатив в области ИКТ с мандатами и приоритетами миссий. Региональные директора по вопросам ИКТ представляют периодические отчеты их соответствующим управляющим органам, координируют межмиссионскую деятельность по поддержке региональных планов и служат важнейшим каналом связи с Отделом информационно-коммуникационных технологий в вопросах глобальной политики и планов в области ИКТ.

В 2014 году, после создания в рамках Глобального центра обслуживания Центра оперативно-технической поддержки на местах, модель регионального сотрудничества была распространена на миссии, которые не относятся к существующим ближневосточной и восточноафриканской структурам. Эта расширенная модель регионального сотрудничества позволяет обеспечивать более системное обслуживание за счет кумулятивного эффекта таких факторов, как унификация сетевых стандартов и стандартов в области информационной безопасности, совместное использование линий на условиях аренды и усиление поддержки на базе существующего потенциала, созданного в Глобальном центре обслуживания.

Службы информационно-коммуникационных технологий в полевых миссиях делают гораздо больше, чем предоставление стандартных, общеорганизационных услуг в области информационных технологий. На самом деле очень мало из того, что они делают, подпа-

Как показывает оценка работы в 2013/14 году (A/69/751, приложение II, пункты 4–8), во многих случаях целевые показатели не были достигнуты вообще или были достигнуты лишь частично, что, по мнению Консультативного комитета, свидетельствует либо о неудовлетворительном планировании, либо о низком качестве услуг. Признавая, что Центр участвует в основных инициативах по преобразованию рабочих процессов, таких как переход на МСУГС и систему «Умоджа», Консультативный комитет отмечает, что Центр функционирует уже четвертый год. Консультативный комитет считает, что необходимо уделять больше внимания достижению более высоких показателей и качества обслуживания, а также более высокой степени удовлетворенности обслуживаемых субъектов. Кон-

дает под категорию общих услуг в области информационных технологий, большая часть из которых теперь сосредоточена в Глобальном центре обслуживания, если говорить о хостинге, или консолидирована в рамках региональных структур. Учитывая, что миссии действуют не в стабильных условиях административного комплекса, как, например, в Нью-Йорке, Женеве или Бриндизи, оказываемые на уровне миссий услуги отражают сложности и опасности текущей обстановки на местах и уникальные особенности обслуживаемых клиентов. Помимо предоставления повседневной, критически важной инфраструктурной поддержки, поддержки клиентов и оказания услуг по управлению активами в плане поддержки миссий службы информационно-коммуникационных технологий в полевых миссиях также обеспечивают поддержку негражданского персонала и широкого круга партнеров в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций. В отличие от традиционных ИКТ-организаций эти службы поддерживают военные контингенты и обеспечивают поддержку для тактических коммуникационно-технических средств в милитаризованной обстановке, включая оказание технической поддержки в обеспечении безопасности лагерей и осведомленности о положении дел, осуществлении контроля доступа, принятии мер радиоэлектронного противодействия для защиты от самодельных взрывных устройств и обеспечении функционирования морских и противозенитных РЛС, а также в обслуживании беспилотных летательных аппаратов и аэростатов для повышения физической безопасности и улучшения наблюдения по периметру.

Центр отслеживает эффективность работы с помощью ключевых показателей эффективности и регулярных обследований степени удовлетворенности клиентов и обслуживаемых субъектов. О прогрессе в деле достижения ключевых показателей эффективности ежемесячно докладывается руководящему комитету. Прослеживается общая тенденция улучшения показателей эффективности и повышения уровня удовлетворенности клиентов. Это подтверждают данные в отношении бюджетирования по результатам, приведенные в пункте 40 настоящего доклада. Запуск в ноябре дополнительного модуля 1 системы «Умоджа» создал дополнительные трудности как в плане операций, так и в плане отчетности о достигаемой эффективности, однако благодаря надлежащему распределению ресурсов и потенциала, а также благода-

Просьба

сультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря поставить в качестве первоочередной задачи повышение показателей работы и предоставление качественных и своевременных вспомогательных услуг миссиям, обслуживаемым Центром, и создать соответствующие механизмы оценки прогресса, достигаемого с течением времени, включая четкие цели и исходные показатели (пункт 72).

Принятые меры

ря сотрудничеству между Центром и обслуживаемыми им миссиями эти трудности сейчас устраняются.

Приложение I

Определения

A. Терминология, касающаяся предлагаемых кадровых изменений

В связи с предлагаемыми кадровыми изменениями (см. раздел I настоящего доклада) использовалась следующая терминология:

- **Создание должностей:** создание новых должностей предлагается в тех случаях, когда необходимы дополнительные ресурсы, а возможности перевода ресурсов из других подразделений или осуществления конкретной деятельности 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 осуществления 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 с 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:

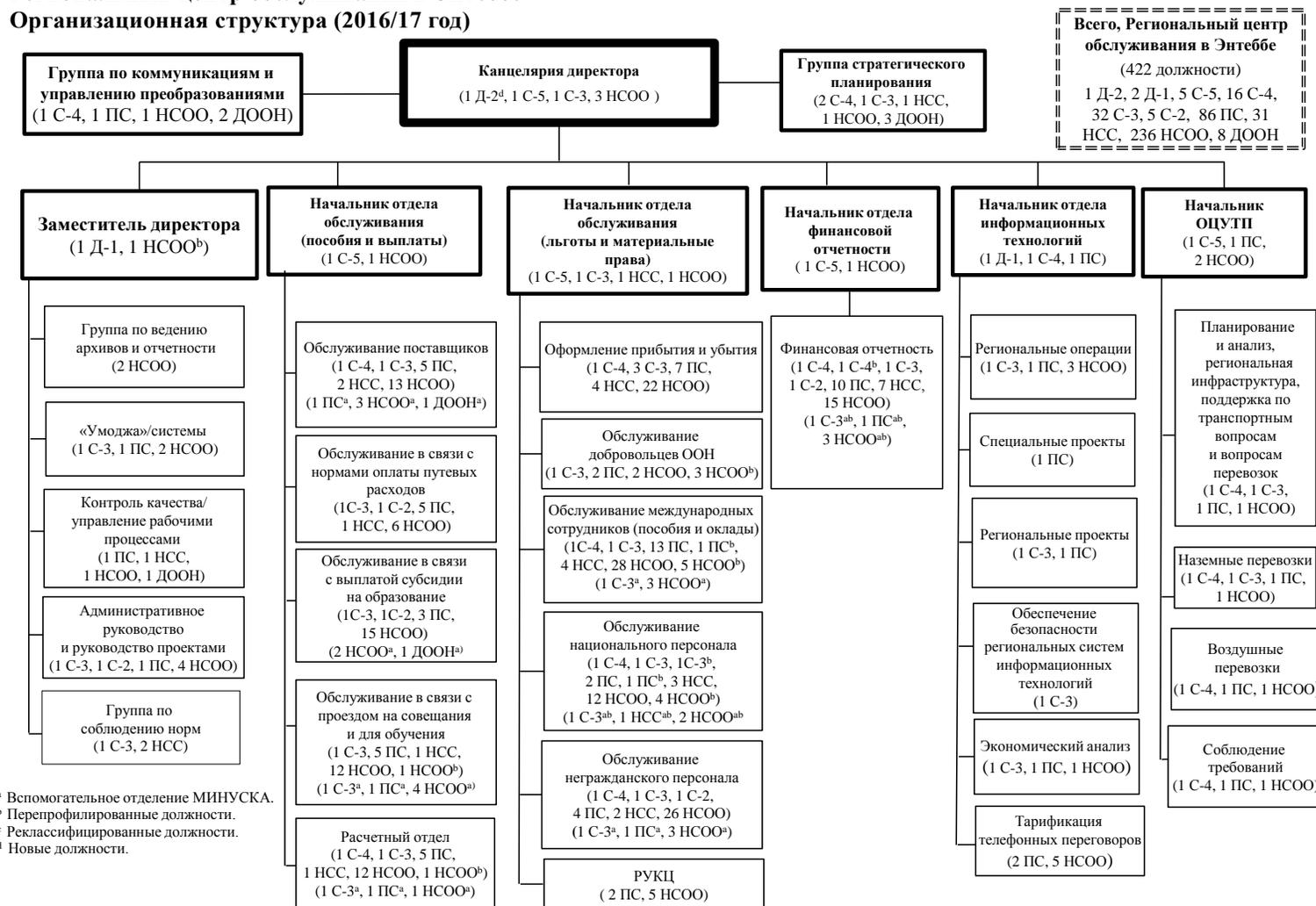
- **Мандат:** разница, обусловленная изменениями в масштабах деятельности или сфере охвата, предусмотренных в мандате, или вытекающими из мандата изменениями в ожидаемых достижениях
- **Внешние факторы:** разница, обусловленная действиями сторон или ситуациями, не зависящими от Организации Объединенных 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 экономичным способом (например, путем принятия мер по сокращению численности персонала или объема вводимых оперативных ресурсов при сохранении прежнего объема деятельности), и/или вызванная проблемами с выполнением работы (например, в результате заниженной оценки расходов или объема вводимых ресурсов, необходимых для осуществления определенного объема деятельности, или в результате задержек с наймом).

Приложение II

Организационная структура

Региональный центр обслуживания в Энтеббе

Организационная структура (2016/17 год)



Сокращения: ПС — категория полевой службы; НСОО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; НСС — национальные сотрудники-специалисты; РУКЦ — Региональный учебно-конференционный центр; ОЦУТП — Объединенный центр управления транспортом и перевозками; КПП — Комплект полевой поддержки.