



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
9 February 2023
Russian
Original: English

Семьдесят седьмая сессия
Пункт 151 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 2023 года по 30 июня 2024 года

Доклад Генерального секретаря

Содержание

I.	Мандат и запланированные результаты	6
A.	Общая информация	6
B.	Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке миссий	7
C.	Сотрудничество с другими миссиями в регионе	26
D.	Партнерство, координация действий со страновыми группами и комплексные миссии	27
E.	Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты	28
F.	Кадровые потребности	50
II.	Финансовые ресурсы	71
A.	Общая информация	71
B.	Показатели доли вакантных должностей	72
C.	Учебная подготовка	72
D.	Официальные поездки, не связанные с учебной подготовкой	73
III.	Анализ разницы	74
IV.	Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее	77



V.	Сводная информация о мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 76/274 и 76/278, в том числе просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей	77
A.	Генеральная Ассамблея	77
B.	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам	79
Приложения		
I.	Определения	86
II.	Организационные структуры	88
III.	Объем операций и эквивалент полной занятости для каждого сектора услуг с учетом динамического и нединамического характера услуг	90
IV.	Динамика изменения числа обслуживаемых Региональным центром обслуживания в Энтеббе структур по годам с момента его создания	105

Резюме

Настоящий доклад содержит бюджет Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, на период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года а объеме 43 754 200 долл. США.

Предлагаемый бюджет в объеме 43 754 200 долл. США на 632 000 долл. США, или 1,5 процента, больше ассигнований на период 2022/23 года в объеме 43 122 200 долл. США.

В период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года Региональный центр обслуживания будет продолжать оказывать услуги в области людских ресурсов, финансов, связи и информационных технологий, смешанных перевозок и контроля, перевозок пассажиров и грузов, а также услуги по поддержке закупок для обслуживаемых им миссий в Африке. В период 2023/24 года Центр будет предоставлять услуги 17 обслуживаемым структурам, а также оказывать поддержку находившимся на его обслуживании ликвидированным и завершенным миссиям.

В предлагаемом бюджете предусматриваются ассигнования на финансирование 402 гражданских сотрудников, в том числе 132 международных сотрудников, 39 национальных сотрудников — специалистов, 224 национальных сотрудников категории общего обслуживания и 7 добровольцев Организации Объединенных Наций, с учетом упразднения 2 международных и 5 национальных должностей, учреждения 2 международных и 2 национальных должностей, а также преобразования 1 международной должности в разряд национальной, в результате чего чистое сокращение составило 1 международную должность и 2 национальных должности.

Общий объем потребностей Регионального центра обслуживания на финансовый период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года увязан с поставленной перед Центром задачей с помощью ряда таблиц бюджетных показателей, ориентированных на результаты и сгруппированных по компонентам: Секция пособий и заработной платы; Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование; Секция обслуживания клиентов; Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований; Региональная служба полевого технологического обеспечения; и Центр экспедиционной поддержки и развертывания и Секция глобальной поддержки закупочной деятельности в качестве подразделений-арендаторов Департамента оперативной поддержки. Людские ресурсы Центра, выраженные в показателях численности персонала, разнесены по отдельным компонентам за исключением ресурсов по компоненту руководства и управления, которые могут быть отнесены к Центру в целом.

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 июля — 30 июня)

Категория	Расходы (2021/22 год)	Ассигнования (2022/23 год)	Сметные расходы (2023/24 год)	Разница	
				Сумма	В процен- тах
Гражданский персонал	33 579,3	36 341,1	36 274,0	(67,1)	(0,2)
Оперативные расходы	6 172,1	6 781,1	7 480,2	699,1	10,3
Валовые потребности	39 751,4	43 122,2	43 754,2	632,0	1,5
Поступления по плану налогооб- ложения персонала	3 976,2	4 242,8	4 490,2	247,4	5,8
Чистые потребности	35 775,2	38 879,4	39 264,0	384,6	1,0
Добровольные взносы в нату- ральной форме (учтенные в бюд- жете)	—	—	—	—	—
Общий объем потребностей	39 751,4	43 122,2	43 754,2	632,0	1,5

Людские ресурсы

	Междуна- родный пер- сонал	Националь- ные сотруд- ники — спе- циалисты	Националь- ный персонал категории общего об- служивания	Временные должно- сти ^a	Добровольцы Организации Объединен- ных Наций ^b	Всего
Руководство и управление						
Утвержденная числен- ность на 2022/23 год	19	8	30	—	6	63
Предлагаемая числен- ность на 2023/24 год	18	9	32	—	6	65
Секция пособий и заработной платы						
Утвержденная числен- ность на 2022/23 год	37	9	50	—	—	96
Предлагаемая числен- ность на 2023/24 год	36	10	50	—	—	96
Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование						
Утвержденная числен- ность на 2022/23 год	16	5	31	—	—	52
Предлагаемая числен- ность на 2023/24 год	17	4	31	—	—	52
Секция обслуживания клиентов						
Утвержденная числен- ность на 2022/23 год	3	2	22	—	—	27
Предлагаемая числен- ность на 2023/24 год	3	2	17	—	—	22
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований						
Утвержденная числен- ность на 2022/23 год	23	11	71	—	—	105

	Международный персонал	Национальные сотрудники — специалисты	Национальный персонал категории общего обслуживания	Временные должности ^a	Добровольцы Организации Объединенных Наций ^b	Всего
Предлагаемая численность на 2023/24 год	23	11	71	–	–	105
Региональная служба полевого технологического обеспечения						
Утвержденная численность на 2022/23 год	13	–	9	–	–	22
Предлагаемая численность на 2023/24 год	13	–	9	–	–	22
Центр экспедиционной поддержки и развертывания						
Утвержденная численность на 2022/23 год	12	–	6	–	–	18
Предлагаемая численность на 2023/24 год	12	–	6	–	–	18
Секция глобальной поддержки закупочной деятельности						
Утвержденная численность на 2022/23 год	10	3	8	–	1	22
Предлагаемая численность на 2023/24 год	10	3	8	–	1	22
Всего						
Утвержденная численность на 2022/23 год	133	38	227	–	7	405
Предлагаемая численность на 2023/24 год	132	39	224	–	7	402
Чистое изменение	(1)	1	(3)	–	–	(3)

^a Финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения».

^b Включая международных и национальных добровольцев Организации Объединенных Наций.

Решения, которые предлагается 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 своей резолюции 64/269 в качестве центра совместного обслуживания миссий в регионе в рамках глобальной стратегии полевой поддержки. В пункте 62 своей резолюции 69/307 Ассамблея постановила предоставить Центру оперативную и управленческую самостоятельность и обратилась к Генеральному секретарю с просьбой представить проект бюджета на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, предусматривающий покрытие расходов Центра за счет средств поддерживаемых им миссий. В своей резолюции 76/278 Ассамблея утвердила бюджет Центра на 2022/23 год.

2. Региональный центр обслуживания был создан для обеспечения совместного обслуживания участвующих миссий в целях передачи не связанных с конкретным местом расположения операционных административных функций из полевых миссий в Центр. К их числу относятся операционные функции, связанные с людскими ресурсами, финансами, смешанными перевозками и контролем, перевозками пассажиров и грузов и поддержкой в области связи и информационных технологий. Он был создан в целях использования преимуществ централизации функций, с тем чтобы в результате интеграции, специализации, стандартизации и реорганизации процессов повысить эффективность их выполнения.

3. В рамках этой общей цели Региональный центр обслуживания в течение бюджетного периода будет осуществлять соответствующие основные мероприятия, которые представлены в таблицах ниже. Эти таблицы сгруппированы по следующим компонентам деятельности Центра: пособия и заработная плата; оформление поездок, обработка требований и субсидий на образование; обслуживание клиентов; финансовые услуги и контроль за соблюдением требований; Региональная служба полевой технологической обеспечения; Центр экспедиционной поддержки и развертывания и Секция глобальной поддержки закупочной деятельности.

4. В период 2023/24 года Региональный центр обслуживания будет предоставлять услуги следующим 17 миссиям¹:

а) семь миротворческих миссий и операций по поддержке, а именно: Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре (МООНРЗС), Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике (МИНУСКА), Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (МИНУСМА), Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК), Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее (ЮНИСФА), Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане (МООНЮС) и Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали (ЮНСОС);

¹ Распределение услуг между миротворческими и специальными политическими миссиями на основе объема операций изменилось с 98:2 в период 2018/19 года до 96:4 в период 2021/22 года.

б) девять специальных политических миссий, а именно: Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки (ЮНОЦА), Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали (МООНСОМ), Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля (ЮНОВАС), Смешанная камеруно-нигерийская комиссия, Группа экспертов по Сомали, Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии (МООНПЛ) и Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане (ЮНИТАМС);

с) Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе (ООНАС).

5. Кроме того, Региональный центр обслуживания будет выполнять остаточные функции по ликвидации Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), Объединенного отделения Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау (ЮНИОГБИС) и Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, мандаты которых истекли в предыдущие периоды, но которые нуждаются по-прежнему в некоторой административной поддержке.

6. Региональный центр обслуживания также предоставляет административные услуги своему персоналу и — на основе возмещения расходов — другим обслуживаемым структурам, включая Службу по вопросам деятельности, связанной с разминированием, в различных пунктах на местах, региональные отделения службы Омбудсмана и посредников в Гоме, Демократическая Республика Конго, и Энтеббе; Управление служб внутреннего надзора (УСВН) в Энтеббе; и Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека в Энтеббе.

7. Реализация ожидаемых достижений будет способствовать выполнению поставленных перед Региональным центром обслуживания задач, а показатели достижения результатов будут служить критерием оценки прогресса в реализации таких достижений в течение бюджетного периода. Укомплектование штатов Центра было отнесено к отдельным направлениям обслуживания. Обоснование разницы в численности персонала по сравнению с бюджетом на 2022/23 год приводится в разделах, посвященных соответствующим компонентам.

В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по поддержке миссий

8. Стратегическая концепция и цель деятельности Регионального центра обслуживания заключается в использовании преимуществ синергии и стандартизации и реорганизации процессов для продуктивного и эффективного предоставления услуг поддерживаемым структурам. За прошедшие годы Центр добился существенных и ощутимых результатов в деятельности в интересах Организации благодаря снижению расходов за счет повышения экономии вследствие эффекта масштаба и более низких затрат на персонал по сравнению с обслуживаемыми структурами, более широкого использования национальных трудовых ресурсов, внедрения экономичных и оптимизированных решений в области связи и информационных технологий и поддержки системы комплексного управления цепью снабжения.

9. В период 2023/24 года Региональный центр будет:

а) продолжать предоставлять обслуживаемым структурам свои основные услуги в области людских ресурсов, финансов, поездок, закупок, поддержки в области связи и информационных технологий и логистики. Он будет предоставлять i) услуги операционного сопровождения в больших объемах; ii) инновационные, не зависящие от местоположения услуги в области связи и информационных технологий для поддержки Центра и его клиентов; iii) обеспечивать комплексное управление цепью снабжения путем внедрения системы управления по категориям и координации действий в области доставки грузов, закупки региональных запасов материальных средств для развертывания и привлечения третьих сторон к оказанию материально-технической поддержки региональным миссиям; и iv) выполнять оставшиеся ликвидационные задачи для закрытых миссий;

б) продолжать формировать среду, ориентированную на клиента, с помощью использования многовекторного подхода, направленного на устранение проблем и выявление возможностей повышения степени удовлетворенности клиентов и качества услуг. Центр продолжит проводить встречи с начальниками кадровых и финансово-бюджетных подразделений для выявления проблемных оперативных вопросов и поиска решений. На стратегических уровнях Совета получателей услуг и Руководящего комитета Центр будет обсуждать вопросы, представляющие взаимный интерес, а также системные или организационные проблемы эффективности деятельности. Кроме того, Центр продолжит посещение миссий, проведение консультаций для сотрудников и других мероприятий, чтобы лучше понять основные приоритеты и задачи миссий, предоставить обновленную информацию и при необходимости доработать модель обслуживания клиентов с учетом приобретенного опыта. Центр также продолжит использовать свои ключевые показатели эффективности и результаты опросов по изучению степени удовлетворенности клиентов и вовлеченности персонала при разработке планов действий, направленных на устранение выявленных проблем и недостатков;

в) продолжать выявлять возможности для инноваций, улучшения, упрощения и автоматизации процессов в целях оптимизации функциональной деятельности. Центр будет опираться на опыт, приобретенный в ходе предыдущей автоматизации процесса обработки телефонных счетов, чтобы изучить возможности дальнейшего расширения практики роботизации процессов обслуживания продавцов и представления финансовой отчетности. Центр также продолжит использовать Систему дистанционного мониторинга инфраструктуры на местах для эффективного управления использованием оборудования и ресурсов;

г) продолжать выявлять и оценивать риски, которые могут оказать существенное влияние на способность Центра достичь своих целей и выполнить поставленные задачи, учитывая внешние и внутренние факторы риска. Центр принял меры к постепенному снижению рисков в областях с наибольшим потенциальным воздействием, часто обновляя планы учета рисков и реагирования на них. В рамках комплекса мер реагирования в критических областях риска ведется пересмотр плана повышения устойчивости функционирования с учетом опыта, приобретенного во время пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19). Центр также будет продолжать принимать меры для создания эффективной системы внутреннего контроля и соблюдения требований. Центр внедрил механизм внутреннего контроля, основанный на принципах Комитета организаций — спонсоров Комиссии Тредуэя. Цель механизма — обеспечить надежную и эффективную систему внутреннего контроля, которая позволит гарантировать сохранность активов, снизить риск ошибок и помочь руководству

принимать обоснованные решения. В качестве шага к внедрению механизма внутреннего контроля проводятся постоянные проверки средств внутреннего контроля на основе оценки рисков и соблюдения требований. Центр будет поддерживать инициативу по подготовке справки о внутреннем контроле путем проведения дополнительных проверок операционной эффективности, которые сначала не были предусмотрены. Эти инициативы реализуются с учетом матриц риска и контроля Секретариата Организации Объединенных Наций, рекомендуемых к использованию в рамках инициативы по подготовке справки о внутреннем контроле. Они позволят укрепить связь между общеорганизационным управлением рисками и внутренним контролем;

е) продолжать формировать культуру расширения прав и возможностей и способствовать благополучию персонала. Центр будет продолжать участвовать в мероприятиях по обучению и повышению квалификации персонала и в других обязательных мероприятиях, необходимых для укрепления оперативного потенциала, повышения производительности труда и его эффективности. Внедрение принципа многоязычия будет продолжено в соответствии с усилиями Организации. Центр также продолжит обеспечивать гендерный паритет и многообразие при наборе персонала и путем создания благоприятной рабочей среды. Кроме того, благополучию и безопасности персонала будет и в дальнейшем уделяться первоочередное внимание с учетом опыта, приобретенного во время пандемии COVID-19;

ф) продолжать усиливать эффект синергии путем обмена знаниями с обслуживаемыми организациями и другими ключевыми заинтересованными сторонами. Центр продолжит использовать свой опыт для руководства и создания сообществ практиков, совершенствования процессов и заострения внимания на проблемах, выявленных в ходе административных операций, которые носят системный характер и требуют действий на уровне Организации. Центр также продолжит поддерживать передачу знаний с помощью обучения, организации конференций и других мероприятий, предназначенных для сотрудников полевых миссий, и предоставлять конференционные услуги с использованием Регионального учебно-конференционного центра.

10. В соответствии с рекомендациями Комиссии ревизоров и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (последняя из которых содержится в его докладе [A/76/760/Add.6](#), одобренном Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [76/278](#)) Региональный центр обслуживания будет продолжать оптимизировать и расширять использование своей модели масштабирования в качестве основы для составления бюджета на период 2023/24 года, включая внутренний анализ лет, применяемых для сравнения объема работы, и соответствующего влияния доли вакантных должностей как в Центре, так и в обслуживаемых им миссиях, в результате чего будет использована та же методология, что и в предыдущие годы, а базовые средневзвешенные показатели объема работы будут скорректированы для более точного прогнозирования ожидаемого объема работы на 2023/24 год. Кроме того, Секция обслуживания клиентов была включена в модель масштабирования на 2023/24 год после завершения внедрения модели обслуживания клиентов для всех обслуживаемых миссий. Использование модели масштабирования для определения кадровых потребностей Центра является его уникальной бизнес-моделью, которая основывается на нулевой базе укомплектования штатов применительно к масштабируемым потребностям. Это обусловлено главным образом необходимостью учета колебаний численности персонала в его клиентской базе, функций, выполняемых Центром при обслуживании своих клиентов, прогнозируемого объема операций исходя из предыдущей деятельности и трудозатрат, связанных с выполнением

каждой операции. Подробное описание модели масштабирования и лежащих в ее основе предположений содержится в пунктах 36–46 ниже.

Структура Регионального центра обслуживания в Энтеббе

11. Региональный центр обслуживания будет продолжать осуществлять свою деятельность с помощью структур, созданных в период 2022/23 года, в рамках следующих четырех секций услуг:

а) Секция пособий и заработной платы, включая сектор пособий и заработной платы международного персонала, сектор зачисления в штат и прекращения службы, сектор пособий и заработной платы негражданского персонала и сектор пособий и заработной платы национального персонала;

б) Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование, включая сектор оформления поездок, сектор обработки требований и сектор субсидий на образование;

в) Секция обслуживания клиентов, включая Группу по связям с клиентами и управлению знаниями и Группу поддержки клиентов;

д) Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований, включая Группу внутреннего контроля, Группу счетов, сектор обслуживания поставщиков и сектор кассовых операций.

12. Региональный центр обслуживания будет и далее выполнять свои вспомогательные функции по линии Канцелярии директора. Он также будет поддерживать вспомогательные подразделения в рамках Региональной службы полевого технологического обеспечения и подразделения-арендаторы Департамента оперативной поддержки, а именно Центр экспедиционной поддержки и развертывания и Секцию глобальной поддержки закупочной деятельности.

13. В нынешней утвержденной структуре Регионального центра обслуживания (см. приложение II.A) содержится подробная информация о штатных должностях по направлениям обслуживания и подразделениям. В отличие от миссий, где секции могут состоять из сотрудников разных профессиональных групп, масштабируемые секции Центра состоят в основном из сотрудников кадровых и финансовых служб и служб оформления поездок. Чтобы учесть сезонные пики или случаи, когда возникают ситуации, требующие привлечения дополнительного персонала в связи с незапланированными операциями, сотрудники временно перераспределяются для выполнения необходимого объема работы. Персонал перемещается на новые участки с учетом их навыков и квалификации для выполнения работы в своей области специализации. Процесс перераспределения сотрудников связан с длительными административными процедурами, что задерживает развертывание персонала. В связи с этим Центр предлагает представлять пересмотренную структуру на уровне секций по четырем секциям обслуживания, указанным в пункте 11 выше, которая является масштабируемой и позволяет без ограничений перераспределять персонал внутри каждой секции (см. приложение II.B). Перераспределение персонала вне секций будет по-прежнему связано с выполнением необходимых административных процедур, касающихся процессов откомандирования и прикомандирования сотрудников. В течение последних двух бюджетных периодов Центр 86 раз перераспределял персонал для удовлетворения оперативных потребностей в пиковые периоды. В 19 случаях перераспределения персонала внутри секций можно было бы избежать, если бы структура была реорганизована таким образом, как это предлагается сейчас. Тем не менее Центр продолжит применять концепцию направлений обслуживания, и модель масштабирования будет по-прежнему представляться на этом уровне детализации. Подробная информация о предлагаемом штатном

расписании и кадровых изменениях в разбивке по секциям приводится в разделе F ниже.

14. В таблице 1 приводится информация об услугах, которые Региональный центр обслуживания будет предоставлять по направлениям обслуживания.

Таблица 1

Услуги, которые будет предоставлять Региональный центр обслуживания в Энтеббе

<i>Портфель функций</i>	<i>Услуги</i>	<i>Миссии</i>
Административные функции, включая: кадровые и финансовые услуги и услуги по оформлению поездок для всего персонала	<ul style="list-style-type: none"> • Услуги по зачислению в штат и прекращению службы: регистрация прибытия/убытия, оформление предложений о найме, помощь в оформлении поездок, приобретение билетов, оформление субсидий при назначении, оформление пособий на переезд, межрасчетные выплаты, выплаты пособий при прекращении службы • Услуги по оформлению пособий и начислению заработной платы: пособия и возмещение средств по фонду заработной платы международного персонала, выплаты в связи с отпуском, надбавки на иждивенцев, устройство иждивенцев, субсидии на аренду жилья и вычеты, прочие выплаты, продление контрактов, заявления на поездки и учет рабочего времени в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил в целях оплаты путевых расходов • Услуги по оформлению поездок и обработке требований персонала: операции по выплате паушальных сумм, заказ и приобретение билетов, авансовые выплаты суточных, обработка требований о возмещении путевых расходов, отчеты о расходах • Финансовые услуги: выверка банковских счетов, осуществление операций по возмещению расходов и обработка дебетовых авизо, ведение общей бухгалтерской книги, подготовка ежемесячной и годовой финансовой отчетности, требования о возмещении налога на добавленную стоимость и акцизных сборов, учет активов по незавершенному строительству, координация ликвидационных мероприятий по передаче остаточных функций в Центр, внутренний контроль и контроль за соблюдением требований, исковые требования третьих сторон, составление перечней функций в системе «Умоджа», кассовые операции и выплаты поставщикам • Кассовые услуги 	<p>Все миссии в Африке, сам Центр и другие обслуживаемые структуры на Вспомогательной базе в Энтеббе (Объединенная служба учебной подготовки, УСВН, Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, и региональное отделение службы Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций)</p> <p>Все подразделения Секретариата, использующие расположенные в Африке обслуживающие банки, которыми управляет Центр</p>

Портфель функций	Услуги	Миссии
	<ul style="list-style-type: none"> • Ведение банковских реквизитов для всех сотрудников и поставщиков 	Все миссии в Африке, включая Центр и офисы добрых услуг в Африке, и другие поддерживаемые подразделения на Вспомогательной базе в Энтеббе
Субсидии на образование и межрасчетные выплаты для международного персонала	<ul style="list-style-type: none"> • Услуги по обработке субсидий на образование: выдача авансов в счет субсидий на образование и обработка требований • Межрасчетные выплаты: оформление субсидий при назначении и пособий на переезд для международного персонала 	Все миссии в Африке, включая Центр
Начисление заработной платы национальному персоналу и негражданским сотрудникам, нанятым по индивидуальным контрактам	<ul style="list-style-type: none"> • Выплата ежемесячных суточных, авансов и окончательных платежей негражданским сотрудникам, нанятым по индивидуальным контрактам; и суточного денежного довольствия и отпускных денежных пособий для контингентов • Заработная плата, авансы в счет оклада, пенсионная отчетность, увольнение, платежи при окончательном расчете и межрасчетные выплаты для национального персонала 	Все миссии в Африке, включая Центр
Подготовка отчетности по осуществлению и исполнению бюджета	<ul style="list-style-type: none"> • Таблицы расчета затрат, обоснования разницы, краткое изложение бюджета, контроль за затратами и учет и утверждение расходов 	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер
Поддержка клиентов	<ul style="list-style-type: none"> • управление запросами в системе “iNeed” и центром телефонной связи и управление взаимоотношениями с клиентами 	Все миссии в Африке, включая Центр
Региональный учебно-конференционный центр	<ul style="list-style-type: none"> • Учебные/конференционные помещения, техническое и административное обеспечение учебной подготовки/конференций, транспортное обслуживание и размножение учебных материалов 	Все миссии в Африке и все другие структуры, в том числе при необходимости не входящие в Секретариат
Региональная служба полевого технологического обеспечения	<ul style="list-style-type: none"> • Региональные услуги по расчетам за пользование телефонной связью и оперативная поддержка 	Все миссии в Африке, включая Центр, УСВН, региональное отделение службы Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и Службу по вопросам деятельности, связанной с разминированием
Услуги по управлению имуществом	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление офисных помещений, общее и специальное техническое обслуживание 	УСВН, Служба по вопросам деятельности, связанной с разминированием, и Международная комиссия экспертов по правам человека по Эфиопии
Центр экспедиционной поддержки и развертывания	<ul style="list-style-type: none"> • Координация региональных и специальных перевозок персонала и грузов и управление цепью снабжения 	Все миссии в Африке, включая Центр

Портфель функций	Услуги	Миссии
Секция глобальной поддержки закупочной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержка обслуживаемых структур в вопросах закупочной деятельности и управление цепью снабжения 	<p>ЮНОВАС, ЮНОЦА, Смешанная камеруно-нигерийская комиссия, Центр, информационные центры Организации Объединенных Наций в регионе, а также специальная закупочная поддержка ЮНИСФА, Вспомогательной базы в Энтеббе/МООНСДРК, ЮНИТАМС, МООНЮС, МИНУСКА и Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер. Кроме того, контракты, заключенные Секцией глобальной поддержки закупочной деятельности и транспортно-экспедиторскими службами, доступны для использования другими клиентами Отдела закупок</p>

Инициативы Регионального центра обслуживания по поддержке миссий

Обслуживание клиентов

15. Региональный центр обслуживания будет продолжать использовать преимущества² модели предоставления услуг клиентам, которая была внедрена во всех обслуживаемых миссиях в течение отчетного периода 2022/23 года. Веерная модель по типу «ступица и спицы» построена по четырехуровневому принципу: каждая отдельная миссия выступает в роли спицы (уровень 1), которая направляет вопросы клиентов в центр обработки, а Центр — в роли ступицы (уровни 2 и 3). Запросы отдельных сотрудников направляются для обработки в Центр, который обеспечивает их рассмотрение и при необходимости передает дела из Центра в Центральные учреждения (уровень 4). Это позволяет усилить вовлеченность клиентов в решение стратегических и тематических вопросов, тем самым повышая опыт обслуживаемых структур. Об улучшении ситуации свидетельствует рост показателя удовлетворенности клиентов с 72 процентов в 2018 году до 77,5 процента в 2022 году. Центр также продолжит опираться на аналитику данных для выявления и учета тенденций в запросах клиентов. Кроме того, благодаря расширению практики обучения персонала с целью повышения его компетентности в области методов обслуживания клиентов Центр продолжит наращивать потенциал и повышать удовлетворенность клиентов.

² Основные преимущества модели предоставления услуг клиентам включают: а) повышение культуры, ориентированной на клиента, за счет улучшения согласованности, реорганизации подразделений по поддержке клиентов и координации между Региональным центром обслуживания и обслуживаемыми миссиями при предоставлении клиентской поддержки; б) четкое разграничение ролей и обязанностей между Центром и обслуживаемыми миссиями во избежание дублирования усилий; в) стандартизированные процессы и инструменты управления запросами; д) повышение прозрачности и открытости в решении и учете проблем клиентов; и е) более удобный доступ к группам поддержки клиентов через платформу управления запросами и электронную почту.

16. Региональный центр будет и в дальнейшем оказывать поддержку бывшим обслуживаемым миссиям, включая ЮНАМИД, ЮНИОГБИС и Канцелярию Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, продолжая управлять остаточными мероприятиями в результате ликвидации этих подразделений без дополнительных ресурсов и в координации с Департаментом оперативной поддержки и Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления. Остаточные мероприятия включают оформление документов в связи с прекращением службы сотрудников, выплаты поставщикам, списания и подготовку ежемесячных финансовых отчетов.

17. В целях проведения учебных курсов, семинаров, практикумов и конференций Центр будет продолжать обслуживать и использовать свою современную учебную базу. Региональный учебно-конференционный центр будет и впредь использовать уроки, извлеченные во время пандемии COVID-19 и вспышки вирусной лихорадки Эбола, для обеспечения защиты здоровья персонала и участников мероприятий. Конференционный центр также продолжит предоставлять технологические средства, необходимые для поддержки гибридных мероприятий по просьбе организаторов.

Экологические проблемы

18. Региональный центр обслуживания будет продолжать поддерживать озеленение Вспомогательной базы в Энтеббе, высаживая дополнительные деревья, цветы и растения на территории комплекса и обеспечивая безопасную и здоровую рабочую среду. Центр также продолжит поддерживать существующую Систему дистанционного мониторинга инфраструктуры на местах и расширит сферу ее применения с использованием дополнительных датчиков и устройств, включая датчики горючих газов, датчики токсичных газов и датчики качества воды, а также интегрировать лифты в приборную панель. Система представляет собой современный механизм, позволяющий осуществлять мониторинг, контроль и обслуживание топливных баков и водосборников, счетчиков электроэнергии, а также оборудования для отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха на Базе. Система позволяет улучшить понимание ситуации пользователем и преобразовывать данные в значимую, полезную в практическом отношении информацию, обеспечивая возможность техническим группам осуществлять контроль за плановыми процессами и, когда поступает сигнал о непредвиденных ошибках, принимать меры дистанционно.

19. Региональный центр обслуживания также продолжит повышать осведомленность и проводить обучение по использованию мобильного экологического модуля “iEnduulu”. Разработанный группой геоинформационных систем в Секции разработки клиентских решений на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, этот модуль фиксирует и сигнализирует экологические проблемы и повышает осведомленность сотрудников. Для дальнейшего снижения воздействия на окружающую среду Центр также начнет установку и использование освещения на солнечных батареях для охранного и садового освещения во всех зданиях Центра. Центр также продолжит замену всех люминесцентных ламп и ламп накаливания на энергоэффективные лампы на основе светоизлучающих диодов. Это позволит минимизировать потребление энергии и затраты Центра. В целях дальнейшего снижения воздействия Центра на окружающую среду он будет продолжать использовать технологии для поддержки использования цифровых материалов, виртуального взаимодействия, онлайн-подписей и совершения операций исключительно с помощью цифровых средств.

Поездки

20. В области оформления поездок Региональный центр продолжит проверять все авиабилеты до их выписки с помощью специализированной компании по проверке тарифов, обеспечивая тем самым самые низкие доступные цены на авиабилеты и соблюдение политики в области поездок. Аудит тарифов поможет обеспечить максимальное соблюдение требований компаниями по организации поездок при выборе наиболее экономичных маршрутов поездок сотрудников обслуживаемых миссий. Кроме того, Центр получит доступ к данным о часто используемых авиакомпаниях, направлениях и средних ценах на билеты, которые будут сравниваться с данными в «Умодже», и компаниях по организации поездок. Эти данные помогут Центру улучшить обработку будущих заявлений на поездки, по которым были выявлены расхождения.

Связь и информационные технологии

21. Региональная служба полевого технологического обеспечения будет продолжать изучать дополнительные способы оптимизации основных операций в сфере связи и информационных технологий в полевых миссиях. Служба в координации с Управлением по информационно-коммуникационным технологиям будет предоставлять экономичные решения для улучшения работы миссий, внедрения новых и инновационных технологий и повышения уровня безопасности миссий. Реализация технологических инициатив помогает обслуживаемым миссиям сократить воздействие на окружающую среду и обеспечивает программы обучения, поддерживающие техническую готовность. Эти технологические инициативы будут включать: расширение возможностей подключения к Интернету; сегментацию глобальной сети; проведение оценок информационной безопасности; внедрение платформы “Unite Aware”; стандартизацию решения по электронной подписи для обслуживаемых миссий; инициативы Академии C4ISR³ Организации Объединенных Наций для миротворческих операций по развитию потенциала военного персонала и содействию достижению цели гендерного равенства; и усовершенствование типографского сервиса, включая услуги по отчетности и интеграции идентификационных карт для облегчения доступа и использования.

22. Региональный центр будет реализовывать проект электронной системы подписания и печатания чеков, инициированный Казначейством Организации Объединенных Наций. Это позволит печатать чеки по месту нахождения банка или в миссиях и отказаться от ручной подписи чеков и банковских авизо. Это будет способствовать снижению рисков и повышению безопасности обработки чеков и платежей, а также ускорению и оптимизации процесса. Центр и обслуживаемые миссии будут оказывать поддержку в обучении персонала (кассира и лиц, подписывающих банковские документы) и поддерживать связь с банками на этапе внедрения.

Связь и представительские услуги

23. Центр возьмет на себя предоставление дополнительных услуг связи и представительства по месту службы в Энтеббе в отношениях с правительством Уганды в качестве первого шага к передаче услуг, оказываемых МООНСДРК, в рамках стратегии переходного периода. В настоящее время эти услуги оказываются несколькими сотрудниками МООНСДРК, что эквивалентно двум штатным единицам, для всех сотрудников и арендаторов на Вспомогательной базе в Энтеббе, включая персонал Центра, МООНСДРК, Службы по вопросам

³ Командование, контроль, связь, компьютеры, разведка, наблюдение и рекогносцировка.

деятельности, связанной с разминированием, УСВН, ЮНИСФА и службы Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. В связи с передачей функций в МООНСДРК будет упразднена одна должность, что позволит создать одну должность в Центре на нейтральной с точки зрения затрат основе. Предлагается также задействовать имеющуюся в Центре должность, чтобы справиться с ожидаемой рабочей нагрузкой. При рассмотрении будущих бюджетных периодов будут проанализированы уроки, извлеченные из этих первоначальных шагов, и последующий объем работы и будут предложены любые необходимые корректировки. Центр будет продолжать тесно координировать свои действия с МООНСДРК, с тем чтобы брать на себя любые дополнительные функции поэтапно и планомерно, если возникнет такая необходимость, в контексте более широкого плана МООНСДРК в отношении присутствия Базы.

Система снабжения

24. Центр экспедиционной поддержки и развертывания и Секция глобальной поддержки закупочной деятельности будут продолжать оказывать содействие в реализации стратегии и концепции Департамента оперативной поддержки в отношении создания эффективно управляемой и гибкой системы снабжения. В настоящее время этот центр сотрудничает с ключевыми заинтересованными сторонами, включая Секцию, а также с рабочей группой по модулю управления перевозками и рабочей группой по глобальным контрактам на экспедиторские услуги, работе с подрядчиками и управлению ассортиментом по товарным категориям для достижения общих целей, связанных с экспедиторскими функциями. В соответствии с утвержденной концептуальной запиской 15 ноября 2022 года всем начальникам и директорам служб поддержки миссий и административным руководителям всех подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций было разослано пересмотренное руководство Департамента по использованию контрактов на глобальные экспедиторские услуги, в котором были определены и официально закреплены функции Центра по управлению глобальными экспедиторскими контрактами и контролю за работой подрядчиков.

25. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 59 ее резолюции [76/274](#), Центр регионального обслуживания будет продолжать представлять информацию о тенденциях в использовании каждой миссией услуг, предоставляемых Центром, и включать в будущие доклады обновленную информацию об услугах, предоставляемых миротворческим миссиям, а также обновленную информацию об эффективности, улучшении результатов и экономии средств, которые были достигнуты в результате предоставления этих услуг. Во исполнение этой просьбы был проведен анализ тенденций по всем обслуживаемым миссиям и услугам на основе данных об объеме операций за четыре отчетных периода с 2018/19 по 2021/22 годы (см. приложение IV). Этот период времени был выбран для анализа с целью учесть воздействие COVID-19 и получить представление об условиях работы до и после пандемии и в период свертывания, закрытия и ликвидации одного из крупных клиентов, а именно ЮНАМИД. В миссиях с объемом операций в диапазоне от 10 000 до 20 000 медианный показатель роста с положительной динамикой составлял 42 процента. В миссиях с объемом операций меньше 10 000 медианный показатель роста с положительной динамикой составлял 82 процента. Хотя воздействие COVID-19 было очевидным, результаты по самым последним объемам операций (2021/22 год) свидетельствуют о том, что показатели приближаются к ожидаемым нормам и динамике роста. Во всех обслуживаемых действующих миссиях наблюдалась тенденция к росту использования услуг, предоставляемых Центром. По просьбе Ассамблеи Центр также приводит подробную информацию о конкретных услугах, предоставляемых обслуживаемым миссиям на ежегодной

основе (см. таблицу 1). В настоящее время Центр обеспечивает административное обслуживание всего персонала полевых миссий Секретариата Организации Объединенных Наций в Африке. Центр продемонстрировал способность к адаптации и гибкости в управлении своим портфелем предложений, который на момент создания Центра включал одну услугу (оформление субсидий на образование), а теперь предусматривает оказание административных услуг, охватывающих все административные процессы для всего персонала в обслуживаемых миссиях. Центр будет продолжать анализировать показатели эффективности, улучшения результатов и экономии средств, достигнутые благодаря пользованию его услугами, и представит дополнительные сведения в своем бюджетном предложении на 2024/25 год.

26. Директор Регионального центра обслуживания, который является назначенным территориальным координатором по вопросам безопасности в районе Энтеббе, ввел порядок, обязывающий всех сотрудников в Энтеббе ежедневно в режиме онлайн самостоятельно сообщать о состоянии своей безопасности и безопасности своих иждивенцев. В случае чрезвычайной ситуации ответственные за безопасность персонала связываются со всеми закрепленными за ними сотрудниками с целью установить состояние их безопасности. Еженедельные и экстренные самостоятельные сообщения поступают в Департамент по вопросам охраны и безопасности, который принимает решения о том, какие следует предпринять действия в случае отсутствия сведений о местонахождении сотрудников. Кроме того, назначенный территориальный координатор по вопросам безопасности тесно сотрудничает с координатором-резидентом/уполномоченным должностным лицом по любым сложным вопросам безопасности персонала Центра.

27. Региональный центр обслуживания обеспечивает дезинфицирующие средства для рук в своих помещениях и соблюдение всех протоколов безопасности, определенных координатором-резидентом, который является уполномоченным должностным лицом. Во время вспышки COVID-19 были установлены и постоянно используются тепловизоры для автоматического контроля температуры тела всего персонала у входа на территорию Вспомогательной базы в Энтеббе. Эти приборы оказались полезными и во время вспышки лихорадки Эбола. Центр тесно сотрудничает с медицинским подразделением МООНСДРК и канцелярией координатора-резидента в вопросах обеспечения распространения достоверной медицинской информации. Центр использует цифровые дисплеи на телефонах, киоски, установленные в различных местах на Базе, и радиосообщения для обеспечения своевременного получения сотрудниками информации, касающейся их здоровья.

28. Предлагаемое штатное расписание гражданского персонала отражает общее чистое сокращение на три должности в результате предлагаемого упразднения четырех должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания исходя из модели масштабирования и создания одной новой должности. Кроме того, в связи с необходимостью перепрофилирования трех функций предлагается упразднить три существующие должности и учредить три новые должности. Два кадровых решения в отношении этих должностей предусматривают предлагаемое перепрофилирование одной должности категории специалистов (С-3) и одной должности категории полевой службы в Центре экспедиционной поддержки и развертывания. Третье кадровое решение касается предлагаемого перепрофилирования одной национальной должности, которая в противном случае была бы упразднена исходя из модели масштабирования на начальных этапах передачи Региональному центру обслуживания представительских услуг МООНСДРК. Эта миссия упразднила одну должность, передаваемую в Центр, в связи с чем благодаря перераспределению этой

дополнительной должности, учрежденной на начальный период, имеется достаточно кадровых ресурсов для выполнения обязанностей по представительству всех подразделений Секретариата, базирующихся в Энтеббе. Объем работы в течение начального периода будет проанализирован, и в предстоящие бюджетные периоды по мере необходимости будут представляться дополнительные сведения о перераспределении ресурсов, связанных с переходными мероприятиями в отношении МОНСДРК в Энтеббе.

29. В соответствии с резолюциями 70/286, 72/286 и 76/274 Генеральной Ассамблеи, касающимися передачи функций национальному персоналу, Региональный центр обслуживания предлагает преобразовать одну должность категории специалистов (С-2) в Группе людских ресурсов и управления кадровым потенциалом в должность национального сотрудника — специалиста. Процесс передачи функций национальному персоналу в Центре опирается на результаты внутреннего обзора всех должностей в Центре, с тем чтобы обеспечить преемственность знаний и гарантировать непрерывность рабочего процесса.

30. Во исполнение резолюции 72/286 Генеральной Ассамблеи Региональный центр обслуживания принял все меры, необходимые для того, чтобы имеющий на это право персонал категории общего обслуживания в Центре мог претендовать на получение непрерывных контрактов. В период 2023/24 года Центр будет продолжать обеспечивать механизмы, необходимые для соблюдения процедурных и директивных требований.

31. Ожидается, что в период 2023/24 года кадровые потребности Регионального центра обслуживания будут удовлетворены в полном объеме. Сокращение пяти должностей в секторах обслуживания в соответствии с моделью масштабирования в совокупности с должностями, которые планируется заполнить в период 2022/23 года, позволит довести долю вакантных должностей до 10,4 процента по категории международного персонала, 10,5 процента по категории национальных сотрудников — специалистов и 7,9 процента по национальному персоналу категории общего обслуживания. Центр будет продолжать разрабатывать стратегии, направленные на компенсацию высокого уровня текучести кадров, обусловленной переходом сотрудников в другие подразделения Организации Объединенных Наций, прогнозируемым выходом на пенсию и другими ситуациями, приводящими к выбытию кадров.

Структура управления

32. В структуре управления Регионального центра обслуживания особый акцент делается на непосредственное руководство и стратегический надзор со стороны руководства Департамента оперативной поддержки с передачей функций управления повседневной деятельностью руководством Центра. На стратегическом уровне в структуру управления входят Руководящий комитет Центра и Кувейтского объединенного бюро поддержки во главе с помощником Генерального секретаря по вспомогательным операциям, представители Департамента оперативной поддержки и Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, директор Центра, начальник Кувейтского объединенного бюро поддержки, председатель Совета получателей услуг Регионального центра обслуживания и председатель Совета получателей услуг Кувейтского объединенного бюро поддержки. Председатели обоих советов получателей услуг представляют структуры, пользующиеся услугами обоих центров обслуживания. Комитет регулярно проводит заседания для оценки прогресса в работе, дает руководящие указания и принимает решения по ключевым вопросам и дальнейшим действиям Центра.

33. Проведение регулярных консультаций с клиентами обеспечивается Советом получателей услуг Регионального центра обслуживания в составе директоров и начальников служб поддержки обслуживаемых миссий, представляющим собой механизм, благодаря которому клиенты могут высказывать свои мнения, обсуждать оперативные вопросы, обмениваться передовым опытом, начинать взаимовыгодные проекты в координации с Центром и доводить вопросы до сведения совместного Руководящего комитета. Совет имеет конкретные обязанности, которые отличаются от обязанностей Комитета. Это позволяет проводить четкое различие между решением повседневных оперативных вопросов, проведением обсуждений в Совете и выполнением функций управленческого надзора, которые относятся к компетенции Комитета.

34. На оперативном уровне в структуру управления также входят в качестве групп пользователей начальники отдела кадров и главные специалисты по бюджету. Ежемесячно или два раза в месяц проводятся встречи с этими важными заинтересованными сторонами для решения оперативных проблем и обсуждения идей с помощью техники «мозгового штурма».

Модель масштабируемой численности персонала

35. Во исполнение рекомендаций Комиссии ревизоров и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (содержащихся в его последнем докладе [A/76/760/Add.6](#)), одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [76/278](#), Региональный центр обслуживания использовал пересмотренную модель масштабируемой численности персонала для составления бюджета на период 2023/24 года.

36. Модель масштабируемой численности персонала ориентирована на операционные функции и рассчитывается в полных штатных единицах на основе затрат времени на каждую операцию и прогнозируемого годового объема операций с учетом утвержденного списочного состава персонала обслуживаемых миссий на период 2023/24 года. Модель была разработана с использованием концепции укомплектования штата с нулевой базой и остается полностью масштабируемой. Модель ориентирована на такие направления обслуживания Регионального центра обслуживания, как основное операционное обслуживание и непосредственное оказание услуг, которые позволяют оказывать обслуживаемым Центром миссиям административные услуги в области людских ресурсов, финансов и оформления поездок, за исключением канцелярий руководителей и неоперационных служб. К операционным услугам, охватываемым моделью масштабирования, относятся зачисление в штат и прекращение службы, выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу, выплата пособий и начисление заработной платы национальному персоналу, обслуживание негражданского персонала, оформление поездок, обработка требований и субсидий на образование, кассовые операции, кредиторская задолженность, внутренний контроль, счета и обслуживание клиентов.

37. На период 2023/24 года модель была оптимизирована с включением в нее Секции обслуживания клиентов с учетом завершения внедрения модели обслуживания клиентов во всех миссиях и наличия данных. Региональный центр обслуживания начал внедрение своей модели обслуживания клиентов в ЮНСОС и МООНСОМ в период 2018/19 года, в МООНСДРК и МИНУСМА — в период 2019/20 года и в МООНЮС — в сентябре 2021 года, при этом введение в действие этой модели в других обслуживаемых миссиях затянулось в связи с пандемией COVID-19. В августе 2021 года и июне 2022 года для специальных политических миссий были проведены предшествующие введению в действие модели обслуживания клиентов виртуальные семинары по этим вопросам.

Введение в действие этой модели во всех остальных обслуживаемых организациях было завершено в июле 2022 года. В связи с тем, что модель обслуживания клиентов полностью введена в действие во всех обслуживаемых структурах, Секция включена в модель масштабирования для бюджетного предложения на 2023/24 год.

38. В сферу охвата модели масштабирования не входят компонент руководства и управления, Региональная служба полевого технологического обеспечения, Центр экспедиционной поддержки и развертывания и Секция глобальной поддержки закупочной деятельности, поскольку она была разработана для прогнозирования численности персонала Регионального центра обслуживания, занимающегося оказанием масштабируемых операционных услуг с использованием данных об объеме операций.

39. Услуги, предоставляемые Центром экспедиционной поддержки и развертывания, Секцией глобальной поддержки закупочной деятельности и Региональной службой полевого технологического обеспечения, отличаются по своему характеру от функциональных типов обслуживания, касающихся кадрового обеспечения и финансовой деятельности. Следовательно, применять модель масштабирования, в которой будут объединены эти четыре области, было бы нецелесообразно. Работа по моделированию сценария, охватывающего этот центр, Секцию и Службу, показала, что масштабируемости этих различных секций в большей степени способствовало бы использование модели, охватывающей другие сопоставимые виды деятельности по управлению цепью снабжения или услуги в области связи и информационных технологий.

Методология разработки модели масштабируемой численности персонала

40. Подход, используемый Региональным центром обслуживания для определения своих кадровых потребностей, по-прежнему базируется на применении математической модели, построенной с использованием концепции укомплектования штата с нулевой базой, для определения потребностей в области финансового и кадрового обслуживания, масштабируемых с учетом потребностей обслуживаемых структур.

41. В целях надлежащего учета потребностей на 2023/24 год в модели масштабируемой численности персонала при расчете множителя используются данные об изменениях в прогнозируемых уровнях кадрового обеспечения обслуживаемых миссий. При определении множителя учитываются изменения в численности персонала обслуживаемых структур в разбивке по категориям персонала за период с 2021/22 по 2022/23 год. Затем этот множитель используется для определения прогнозируемого объема операций на период 2023/24 года. Множители представлены в таблице 2.

Таблица 2

Множители модели масштабируемой численности персонала

Индекс	Описание множителя	Изменение в процентах	
		(2021/22 год — 2023/24 год)	Множитель (2023/24 год)
A	Весь персонал	(0,2)	0,998
B	Только международный персонал	0,0	1,000
C	Только национальный персонал	(2,2)	0,978
D	Только негражданский персонал	1,8	1,018

Индекс	Описание множителя	Изменение в процентах	
		(2021/22 год — 2023/24 год)	Множитель (2023/24 год)
E	Число обслуживаемых структур, пользовавшихся услугами	(5,3)	0,947
F	Число обслуживаемых структур, включая ликвидируемые миссии, пользовавшихся услугами	0,0	1,000
G	Число обслуживаемых миссий по поддержанию мира, пользовавшихся услугами	0,0	1,000
X	Множитель объема отсутствует	—	1,000

42. Региональный центр обслуживания по-прежнему исходит из того, что модель масштабируемой численности персонала отражает рабочую нагрузку персонала по оказанию услуг клиентам Центра, при этом по мере совершенствования модели в последние несколько лет все шире использует имеющиеся данные об объеме операционной нагрузки. Признавая, что данных всегда будет недостаточно и что какие-либо отдельные данные за прошлые периоды не всегда отражают будущий объем работы, Центр стремился выправить несбалансированность по годам путем использования средневзвешенных показателей за последние три года. Проблему отклоняющихся значений данных об объеме операций из-за его резкого роста в некоторые годы и влияния пандемии позволит решить использование средневзвешенного подхода (20 процентов объема операционной нагрузки за 2019/20 год, 30 процентов — за 2020/21 год и 50 процентов — за 2021/22 год). Средневзвешенный подход был впервые применен в модели масштабирования для бюджетного предложения Центра на 2022/23 год. До этого бюджетного периода фактические предыдущие объемы операций за последний бюджетный период с полными данными за финансовый год использовались в качестве базовых параметров для прогнозов в модели масштабирования. Средневзвешенный подход был внедрен для смягчения негативного влияния аномального снижения объема операций в связи с пандемией COVID-19, поскольку использование данных об объеме операций за предыдущие годы, на который сильно повлияла пандемия, поставило бы под сомнение достоверность модели. В бюджете на 2023/24 год Центр изменил весовые коэффициенты для дальнейшего усовершенствования модели. Наибольший вес был смещен в сторону операций 2021/22 года, учитывая меньшее влияние вызванных COVID-19 колебаний в данном году. Помимо воздействия пандемии, взвешивание также позволило решить вопрос о других отклоняющихся значениях данных об объеме операций в связи с его резким ростом в некоторые годы. Для будущих отчетных периодов Центр продолжит уточнять весовые коэффициенты или придавать равный вес операционным данным за все годы. Обоснование использования любых взвешенных величин будет по-прежнему приводиться в будущих предлагаемых бюджетах.

Предположения, положенные в основу модели масштабируемой численности персонала

43. Чтобы рассчитать эквивалент полной занятости по каждой услуге, совокупный годовой объем определялся исходя из средней продолжительности времени, необходимого для выполнения каждой операции. Общие затраты времени затем делились на количество производительных рабочих дней в год и количество производительных рабочих часов в день.

44. **Производительные дни в год:** общий показатель в объеме 203 производительных дней в год был рассчитан следующим образом:

- 52 недели x 5 рабочих дней = 260 рабочих дней
- 10 праздников Организации Объединенных Наций
- 30 дней ежегодного отпуска
- 5 дней на повышение профессиональной квалификации в соответствии с документом [ST/SGB/2009/9](#)
- 5 дней для удовлетворения потребностей в обучении различным ролям и функциям «Умоджи» для обеспечения эксплуатационной эффективности, включая наставничество (требования к подопечным и наставникам), обучение для выполнения функций в «Умодже» и время, необходимое для изучения новых или измененных нормативов или платформ и систем обработки данных
- 7 дней отпуска по болезни без оправдательного документа
- Всего: 203 производительных дня в год

45. **Производительные часы в день:** рабочий день в Региональном центре обслуживания длится с 8:30 до 17:30, включая один час на обеденный перерыв, то есть фактическая продолжительность рабочего дня составляет восемь часов. Таким образом, за вычетом времени на проведение заседаний, административное обслуживание и эффективное взаимодействие между группами, фактическая продолжительность операционного производительного рабочего времени была принята за семь часов в день.

Таблица 3

Результаты применения модели масштабируемой численности персонала

Сектор обслуживания	Суммарные кадровые потребности		
	2022/23 год	2023/24 год	Разница
	Утвержденная численность	Прогнозируемая численность	
Зачисление в штат и прекращение службы	15	15	0
Пособия и заработная плата международного персонала	28	28	0
Уровень 2b	3	3	0
Пособия и заработная плата национального персонала	27	26	(1)
Негражданский персонал	23	24	1
Оформление поездок	25	25	0
Обработка требований	7	7	0
Субсидии на образование	17	17	0
Кассовые операции	22	22	0
Обслуживание поставщиков	34	34	0
Внутренний контроль	16	16	0
Бухгалтерский учет и финансовая отчетность	30	30	0
Обслуживание клиентов	27	22	(5)
Всего	274	269	(5)

46. Включение данных, относящихся к Секции обслуживания клиентов, а также небольшое прогнозируемое сокращение численности клиентов из числа национальных сотрудников компенсируется незначительным увеличением численности негражданского персонала в период 2023/24 года и позволит сократить в общей сложности пять должностей в период 2023/24 года. Центр продолжает с привлечением службы технической поддержки «Умоджи» (уровень 2b) оказывать повседневную масштабируемую помощь своим клиентам в подгруппе Группы по системам, гарантиям качества и отчетности о служебной деятельности при Канцелярии заместителя директора в целях: а) повышения автономности функций контроля и обеспечения качества кадровых операций в различных областях деятельности, включая зачисление в штат и прекращение службы, выплату пособий и начисление заработной платы международному и национальному персоналу, обработку субсидий на образование и требований персонала и б) усиления функциональной синергии между функциями поддержки, отчетности и контроля существующих систем.

Таблица 4
Миссии, обслуживаемые Региональным центром обслуживания в Энтеббе

Бюджетный период		2021/22 год	2022/23 год	2023/24 год	Изменение в процентах
		Утвержденная численность персонала	Утвержденная численность персонала	Прогнозируе- мая числен- ность персо- нала	
Миссия	Категория персонала	(1)	(2)	(3)	(4)=(3-1)/1
МИНУСКА	Международный	694	730	730	5,2
	Национальный	604	615	615	1,8
	Негражданский	1 188	1 288	1 288	8,4
	Итого	2 486	2 633	2 633	5,9
МООНСДРК	Международный	697	687	687	(1,4)
	Национальный	1 653	1 597	1 597	(3,4)
	Негражданский	1 341	1 341	1 341	–
	Итого	3 691	3 625	3 625	(1,8)
ЮНАМИД ^a	Международный	130	–	–	(100,0)
	Национальный	155	–	–	(100,0)
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	285	–	–	(100,0)
ЮНИСФА	Международный	174	183	183	5,2
	Национальный	90	93	93	3,3
	Негражданский	446	398	398	(10,8)
	Итого	710	674	674	(5,1)
МООНЮС	Международный	900	916	916	1,8
	Национальный	1 441	1 445	1 445	0,3
	Негражданский	1 494	1 494	1 494	–
	Итого	3 835	3 855	3 855	0,5

Бюджетный период		2021/22 год	2022/23 год	2023/24 год	Изменение в процентах
		Утвержденная численность персонала	Утвержденная численность персонала	Прогнозируе- мая числен- ность персо- нала	
Миссия	Категория персонала	(1)	(2)	(3)	(4)=(3-1)/1
ЮНСОС	Международный	366	366	366	–
	Национальный	189	189	189	–
	Негражданский	16	16	16	–
	Итого	571	571	571	–
МИНУСМА	Международный	827	827	827	–
	Национальный	903	910	910	0,8
	Негражданский	890	890	890	–
	Итого	2 620	2 627	2 627	0,3
МООНРЗС	Международный	82	84	84	2,4
	Национальный	163	163	163	–
	Негражданский	240	240	240	–
	Итого	485	487	487	0,4
МООНСОМ	Международный	187	189	189	1,1
	Национальный	137	131	131	(4,4)
	Негражданский	37	37	37	–
	Итого	361	357	357	(1,1)
ЮНИТАМС	Международный	141	178	178	26,2
	Национальный	117	166	166	41,9
	Негражданский	21	70	70	233,3
	Итого	279	414	414	48,4
Канцелярия Специального по- сланника Генерального секре- таря по району Великих озер	Международный	19	22	22	15,8
	Национальный	8	8	8	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	27	30	30	11,1
ЮНОЦА	Международный	33	33	33	–
	Национальный	15	16	16	6,7
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	48	49	49	2,1
ООНАС	Международный	39	39	39	–
	Национальный	17	17	17	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	56	56	56	–

Бюджетный период		2021/22 год	2022/23 год	2023/24 год	Изменение в процентах
		Утвержденная численность персонала	Утвержденная численность персонала	Прогнозируе- мая числен- ность персо- нала	
Миссия	Категория персонала	(1)	(2)	(3)	(4)=(3-1)/1
Канцелярия Специального по- сланника Генерального секре- таря по Африканскому Рогу	Международный	5	5	5	–
	Национальный	4	4	4	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	9	9	9	–
МООНПЛ	Международный	210	277	277	31,9
	Национальный	98	134	134	36,7
	Негражданский	7	7	7	–
	Итого	315	418	418	32,7
ЮНОВАС	Международный	44	44	44	–
	Национальный	31	31	31	–
	Негражданский	2	2	2	–
	Итого	77	77	77	–
Смешанная камеруно-нигерий- ская комиссия	Международный	9	9	9	–
	Национальный	2	2	2	–
	Негражданский	1	1	1	–
	Итого	12	12	12	–
Группа экспертов по Сомали	Международный	2	2	2	–
	Национальный	4	4	4	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	6	6	6	–
Региональный центр обслужи- вания в Энтеббе	Международный	137	133	132	(3,6)
	Национальный	280	265	263	(6,1)
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	417	398	395	(5,3)
Временный персонал общего назначения в миссиях ^b	Международный	85	56	56	(34,1)
	Национальный	65	57	57	(12,3)
	Негражданский	–	–	–	–
	Итого	150	113	113	(24,7)
Все миссии	Международный	4 781	4 780	4 779	(0,0)
	Национальный	5 976	5 847	5 845	(2,2)
	Негражданский	5 683	5 784	5 784	1,8
	Всего	16 440	16 411	16 408	(0,2)

^a *Примечание:* ЮНАМИД была ликвидирована в период 2021/22 года с передачей Центру значительного объема необходимой остаточной деятельности.

^b Должности временного персонала общего назначения в миссиях включены в прогнозы модели масштабируемой численности персонала на 2022/23 год.

Разница в потребностях в финансовых ресурсах

47. В предлагаемом бюджете предусматриваются ассигнования на финансирование 402 гражданских сотрудников, включая 132 международных сотрудников, 263 национальных сотрудников и 7 добровольцев Организации Объединенных Наций, с учетом упразднения 2 международных и 2 национальных должностей, а также преобразования 1 международной должности в должность национального персонала, в результате чего чистое сокращение составило 1 международную должность и 2 национальные должности.

48. Сметные потребности в ресурсах на содержание и обеспечение функционирования Регионального центра обслуживания на 2023/24 финансовый период составляют 43 754 200 долл. США, что на 632 000 долл. США, или 1,5 процента, больше объема утвержденного бюджета на 2022/23 год в размере 43 122 200 долл. США. Смета на период 2023/24 года отражает несколько снизившиеся расходы на персонал в размере 36 274 000 долл. США, что на 67 100 долл. США, или 0,2 процента, меньше объема утвержденных ресурсов на период 2022/23 года в размере 36 341 100 долл. США, главным образом вследствие: а) прогнозируемого увеличения доли вакантных должностей с 8,0 процента в период 2022/23 года до 10,4 процента в период 2023/24 года по категории международных сотрудников и с 8,0 процента до 10,5 процента по категории национальных сотрудников — специалистов; б) сокращения общих расходов по персоналу с 92,4 процента в бюджетном периоде 2022/23 года до 82,1 процента в бюджетном периоде 2023/24 года по международному персоналу с учетом тенденций прошлых лет; и с) снижения курса угандийского шиллинга к доллару США с 3 560,00 до 3 735,23 (4,9 процента), что влияет на потребности в национальном персонале. Сокращение потребностей в гражданском персонале частично компенсируется увеличением ставок окладов национальных сотрудников — специалистов на 24,0 процента и национальных сотрудников категории общего обслуживания на 15,1 процента и отсроченным применением обычного показателя доли вакантных должностей для перепрофилированных в 2022/23 году должностей с заложенной в бюджет 50-процентной нормой вакансий.

49. Общие потребности в ресурсах для покрытия оперативных расходов составляют 7 480 200 долл. США, что на 10,3 процента больше объема утвержденных ресурсов на период 2022/23 года в размере 6 781 100 долл. США. Это обусловлено прежде всего увеличением потребностей по статье «Связь и информационные технологии», которые возросли на 725 800 долл. США в основном в результате выделения ассигнований на возобновление предоставления специализированных услуг по подключению к Интернету, которые были приостановлены в период пандемии COVID-19 из-за значительного сокращения числа пользователей Интернета в Региональном центре обслуживания в связи с переходом на удаленную работу, и обеспечения финансирования миграции данных в облачный сервер в качестве механизма резервного копирования и обеспечения сохранности данных Центра. Это увеличение потребностей частично компенсируется сокращением потребностей на 340 500 долл. США на услуги по техническому обслуживанию помещений и объектов инфраструктуры в связи с уменьшением потребностей с учетом прошлых показателей использования.

С. Сотрудничество с другими миссиями в регионе

50. Региональный центр обслуживания будет продолжать поддерживать оперативные отношения с МООНСДРК в качестве арендатора Вспомогательной базы в Энтеббе. Он также будет продолжать получать от МООНСДРК

поддержку, связанную с координацией функционирования цепи снабжения, логистикой и перевозками, а также с физической реализацией товаров. В период 2023/24 года Центр возьмет на себя функции связи с правительством Уганды. Эти функции, ранее выполнявшиеся МООНСДРК, будут относиться к компетенции Центра и охватывать весь персонал Секретариата на базе.

51. Центр экспедиционной поддержки и развертывания будет продолжать работать в тесном сотрудничестве с региональными структурами с учетом необходимости обеспечения наличия часто используемых товарно-материальных запасов и повышения надежности и своевременности доставки товаров и предоставления услуг. С этой целью Центр будет координировать свои действия с Группой стратегических запасов материальных средств для развертывания на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций при перевозках быстро расходуемых предметов снабжения, необходимых для удовлетворения повседневных потребностей миссий в регионе, для их заблаговременного складирования в Энтеббе. К числу предметов снабжения, которые будут заблаговременно размещены на складах региональных запасов средств развертывания в два этапа, относится инженерное оборудование, включая санитарно-бытовые блоки, защитные барьеры, сборные модули, средства связи и информационно-технологическое оборудование, в том числе мачты и вышки связи, а также такие предметы снабжения, как голубое обмундирование Организации Объединенных Наций, сигнальные конусы для аэродромов, рулежные жезлы, бронезилеты, мешки и контейнеры для перевозки трупов и другие средства. Центр в координации с Базой материально-технического снабжения будет контролировать результаты работы и при необходимости корректировать список товаров и их количество на последующих этапах. На первом этапе в сентябре 2022 года в Энтеббе в рамках регионального развертывания была доставлена первая партия санитарно-бытовых блоков.

D. Партнерство, координация действий со страновыми группами и комплексные миссии

52. В период 2023/24 года директор Центра в качестве территориального координатора по вопросам безопасности в Энтеббе будет продолжать проводить ежемесячные совещания по вопросам обеспечения безопасности с участием представителей Службы по вопросам деятельности, связанной с разминированием, УСВН, Департамента по вопросам охраны и безопасности и МООНСДРК для обсуждения проблем охраны и безопасности персонала на Вспомогательной базе в Энтеббе. Кроме того, руководство Центра также активно участвует в совещаниях страновых групп Организации Объединенных Наций по вопросам, представляющим взаимный интерес, таким как надбавки на охрану в конкретных странах, участие в опросе Комиссии по международной гражданской службе и его результаты, здоровый образ жизни и обязанность проявлять должную заботу, реакция национальных органов и Организации Объединенных Наций на эпидемиологическую ситуацию в Уганде, а также участие в мониторинге стратегии деловых операций 2.0 и представлении отчетности о результатах.

53. В целях улучшения здоровья и повышения благополучия персонала Центр во взаимодействии с МООНСДРК будет продолжать участвовать в работе комитета по обеспечению благополучия персонала и группы по пропаганде здорового образа жизни Вспомогательной базы в Энтеббе, куда входят представители

программы “UN Cares”⁴, медсанчасти Вспомогательной базы в Энтеббе, Департамента по вопросам охраны и безопасности, Группы Организации Объединенных Наций по вопросам коммуникации и других программ.

Е. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты

54. В течение бюджетного периода Региональный центр обслуживания будет продолжать оказывать эффективные и своевременные услуги обслуживаемым миссиям, проводя соответствующие основные мероприятия, указанные в таблицах показателей ниже. Реализация ожидаемых достижений будет способствовать выполнению поставленной перед Центром задачи, а показатели достижения результатов позволят оценивать прогресс в реализации таких достижений на протяжении бюджетного периода. Что касается численности гражданского персонала, то людские ресурсы распределены по отдельным функциональным областям в сопоставлении с утвержденным бюджетом на 2022/23 год и с указанием обоснования по соответствующим областям.

Руководство и управление

55. Общее руководство и управление деятельностью Центра обеспечивают канцелярии директора и заместителя директора Центра. Они участвуют в осуществлении всей административной и неоперационной деятельности, в частности в таких областях, как стратегическое планирование, людские ресурсы и составление бюджета; управление взаимоотношениями с обслуживаемыми миссиями и Руководящим комитетом Регионального центра обслуживания; обеспечение выполнения соглашений об уровне обслуживания, заключенных с обслуживаемыми миссиями, и подготовка ежемесячной отчетности по ключевым показателям эффективности; проведение мероприятий по кадровому планированию и управлению персоналом; осуществление мероприятий по реорганизации и совершенствованию процессов в интересах более эффективного предоставления услуг; поддержка внедрения новых решений в системе «Умоджа»; ведение учетной документации и архивов; управление выполнением плана по повышению устойчивости функционирования Центра; обеспечение выполнения соглашения об оперативном уровне обслуживания с МООНСДРК; и обеспечение надлежащей координации и/или решения вопросов, касающихся стратегии глобального совместного обслуживания и других программных изменений в соответствии с решениями Генеральной Ассамблеи и директивными указаниями Департамента оперативной поддержки.

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

1.1 Повышение эффективности и результативности работы Регионального центра обслуживания

1.1.1 Среднегодовая доля утвержденных должностей международных сотрудников, которые оставались вакантными (2021/22 год: 12,4 процента; 2022/23 год: 8 процентов; 2023/24 год: 10,5 процента)

Примечание: в таблицах используются следующие сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ДООН — Добровольцы Организации Объединенных Наций; НОО — национальный персонал категории общего обслуживания; НСС — национальный сотрудник — специалист; НСС-А — национальный сотрудник — специалист, уровень А; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПС — категория полевой службы.

⁴ “UN Cares” — это общесистемная программа Организации Объединенных Наций по борьбе на рабочих местах с вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ).

1.1.2 Среднегодовая доля женщин на должностях гражданского персонала (2021/22 год: 54 процента; 2022/23 год: 50 процентов; 2023/24: 50 процентов)

1.1.3 Среднее количество календарных дней для набора персонала на конкретные должности с момента размещения объявления о вакансии до отбора кандидатов на должности уровней С-3–Д-1 и ПС-3–ПС-7 (2021/22 год: 107 дней; 2022/23 год: < 120 дней; 2023/24 год: < 120 дней)

1.1.4 Общая оценка по индексу качества управления имуществом Департамента оперативной поддержки, рассчитываемому по 20 базовым ключевым показателям эффективности (2021/22 год: ≥ 1587 ; 2022/23 год: ≥ 1800 ; 2023/24 год: ≥ 1800)

1.1.5 Процентная доля полученных Региональным учебно-конференционным центром запросов на проведение мероприятий, ответы на которые даются в течение 24 часов (2021/22 год: 92 процента; 2022/23 год: ≥ 95 процентов; 2023/24 год: ≥ 95 процентов)

1.1.6 Количество рабочих файлов, находящихся в ведении Группы архивов и делопроизводства (2021/22 год: 17 327; 2022/23 год: 16 277; 2023/24 год: 17 600)

1.1.7 Отклонение от плана удовлетворения потребностей с точки зрения объема и своевременности закупок (2021/22 год: 44 процента; 2022/23 год: ≤ 10 процентов; 2023/24 год: ≤ 10 процентов)

1.1.8 Процент заявок на услуги связи, обработанных в течение 10 рабочих дней (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 100 процентов)

Повышение качества обслуживания

- Оказание административной и материально-технической поддержки за пределами комплекса 17 обслуживаемым структурам (7 миротворческих миссий, 9 специальных политических миссий, Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе и постликвидационная поддержка 3 миссий) и Региональному центру обслуживания
- Обеспечение функционирования системы круглосуточного дежурства для предоставления связанных с поездками услуг структурам, обслуживаемым Региональным центром обслуживания, в нерабочее время, в выходные дни и праздники Организации Объединенных Наций
- Обеспечение оперативной поддержки службы технической поддержки системы «Умоджа» уровня 2b. Услуги предоставляются как специалистам по управлению персоналом в Региональном центре обслуживания, так и обслуживаемым структурам в качестве технической поддержки по кадровым вопросам
- Внедрение новой системы обработки запросов, которая будет введена в действие для всех обслуживаемых структур

Услуги в области аудита, управления рисками и контроля за соблюдением требований

- Выполнение рекомендаций УСВН, которые планировалось осуществить к концу года (31 декабря 2023 года), и всех относящихся к предыдущему финансовому году невыполненных рекомендаций Комиссии ревизоров, с которыми согласилось руководство
- Внедрение системы общеорганизационного управления рисками, включая реестр рисков с подробными планами анализа рисков и реагирования на риски с учетом рисков мошенничества и коррупции

Бюджетные, финансовые услуги и услуги по составлению отчетности

- Предоставление бюджетных, финансовых и бухгалтерских услуг по бюджету в объеме 43 754 200 долл. США в соответствии с делегированными полномочиями
- Завершение подготовки годовых финансовых ведомостей по Региональному центру обслуживания и обслуживаемым миссиям в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе и Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций

Обслуживание гражданского персонала

- Кадровое обслуживание в рамках делегированных полномочий гражданского персонала максимальной утвержденной численностью 402 человека (132 международных сотрудника, 263 национальных сотрудника и 7 добровольцев Организации Объединенных Наций), включая оказание поддержки в таких областях, как обработка требований, оформление пособий и льгот, набор персонала, управленческие должностями, составление бюджета и управление служебной деятельностью персонала
- Организация в миссиях учебных курсов для 165 гражданских сотрудников и обеспечение обучения 10 гражданских сотрудников за пределами миссий
- Оказание содействия в обработке 56 заявлений гражданского персонала на поездки в пределах района ответственности миссии и 30 заявлений на поездки за пределы района ответственности миссии в целях, не связанных с учебной подготовкой, а также 11 заявлений гражданского персонала на поездки в целях прохождения учебной подготовки
- Координация в Региональном учебно-конференционном центре учебной подготовки 4056 участников из внутренних и внешних обслуживаемых миссий и несекретариатских структур

Помещения и объекты инфраструктуры

- Техническое обслуживание и ремонт объектов Регионального центра обслуживания в Энтеббе
- Предоставление услуг по уборке, содержанию территории и борьбе с вредителями на территории Центра, обслуживаемой МООНСДРК, на Вспомогательной базе в Энтеббе

Услуги в области геопространственных, информационных и телекоммуникационных технологий

- Предоставление и техническое обслуживание 438 портативных радиостанций, 20 мобильных радиостанций для автотранспортных средств и 3 стационарных радиостанций
- Предоставление и техническое обслуживание 544 компьютеров и 63 принтеров, предназначенных для использования в среднем 449 гражданскими и негражданскими конечными пользователями, включая 106 компьютеров и 6 принтеров, предназначенных для обеспечения возможности подключения к сети военнослужащих в составе континентов, а также предоставление других услуг общего характера

Медицинское обслуживание

- Выделение средств на медицинское обслуживание и предметы медицинского назначения, включая проведение медицинских эвакуаций, в поддержку медсанчасти МООНСДРК на Вспомогательной базе в Энтеббе

Представительские услуги

- Поддержка и обработка 500 запросов на представительские услуги, включая разрешения на работу, пропуска для иждивенцев, дипломатические удостоверения личности, сертификаты на право беспопышной купли товаров, разрешения на перемещение грузов и другие услуги

Компонент 1: Секция пособий и заработной платы

56. Секция пособий и заработной платы оказывает кадровые услуги и услуги по начислению заработной платы всем трем категориям персонала: международному персоналу, национальному персоналу и негражданскому персоналу. Секция, которую возглавляет сотрудник по вопросам предоставления услуг, состоит из секторов обслуживания по следующим направлениям: зачисление в штат и прекращение службы; пособия и заработная плата международного персонала; пособия и заработная плата национального персонала; и пособия и заработная плата негражданского персонала.

Сектор зачисления в штат и прекращения службы

2.1 Эффективное и качественное оказание обслуживаемым миссиям услуг по зачислению в штат и прекращению службы

2.1.1 Соблюдение сроков оформления 90 процентов дел о зачислении в штат в течение 70 календарных дней и 100 процентов дел в течение 120 календарных дней (2021/22 год: 75 процентов/96 процентов; 2022/23 год: 90 процентов/100 процентов; 2023/24 год: 90 процентов/100 процентов)

2.1.2 Соблюдение сроков оформления и утверждения выплаты субсидий на обустройство в течение 5 рабочих дней (2021/22 год: 89 процентов; 2022/23 год: 98 процентов; 2023/24 год: 98 процентов)

2.1.3 Соблюдение сроков оформления и утверждения выплаты субсидий на переезд в течение 5 рабочих дней (2021/22 год: 90 процентов; 2022/23 год: 98 процентов; 2023/24: 98 процентов)

2.1.4 Соблюдение сроков завершения оформления дел о прекращении службы в течение 10 рабочих дней с последнего рабочего дня (2021/22 год: 87 процентов в течение 30 рабочих дней; 2022/23 год: 98 процентов в течение 30 рабочих дней; 2023/24 год: 98 процентов)

2.1.5 Соблюдение сроков подготовки 98 процентов кадровых решений по первоначальным назначениям, развертыванию, перепрофилированию и продвижению по службе в отношении заявлений, полученных до восьмого числа каждого месяца для международного персонала, с включением в платежную ведомость за тот же месяц и 100 процентов остальных заявлений с включением в платежную ведомость за следующий месяц (2021/22 год: 73 процента/неприменимо; 2022/23 год: 98 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 98 процентов/100 процентов)

2.1.6 Соблюдение сроков обработки заявлений на оформление поездок, включая выдачу билетов для совершения поездок по кадровым вопросам в течение 5 календарных дней (2021/22 год: 87 процентов; 2022/23: 90 процентов; 2023/24: 90 процентов)

2.1.7 Соблюдение сроков обработки авансовых отчетов за поездки по кадровым вопросам в течение 5 рабочих дней (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 90 процентов (10 дней); 2023/24 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Планируемое зачисление в штат 786 международных сотрудников (100 — в МИНУСКА, 140 — в МООНСДРК, 30 — в ЮНИСФА, 125 — в МООНЮС, 60 — в ЮНСОС, 140 — в МИНУСМА, 15 — в МООНРЗС, 40 — в МООНСОМ, 5 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 9 — в ЮНОЦА, 5 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 50 — в МООНПЛ, 12 — в ЮНОВАС, 35 — в ЮНИТАМС и 20 — в Региональном центре обслуживания)
- Планируемое оформление 1008 пособий на обустройство для международного персонала (140 — в МИНУСКА, 200 — в МООНСДРК, 30 — в ЮНИСФА, 120 — в МООНЮС, 70 — в ЮНСОС, 150 — в МИНУСМА, 15 — в МООНРЗС, 45 — в МООНСОМ, 8 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 8 — в ЮНОЦА, 10 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 75 — в МООНПЛ, 15 — в ЮНОВАС, 4 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 75 — в ЮНИТАМС и 40 — в Региональном центре обслуживания)
- Планируемое оформление 1498 пособий на переезд для международного персонала (205 — в МИНУСКА, 260 — в МООНСДРК, 50 — в ЮНИСФА, 190 — в МООНЮС, 115 — в ЮНСОС, 260 — в МИНУСМА, 20 — в МООНРЗС, 65 — в МООНСОМ, 7 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 17 — в ЮНОЦА, 10 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 2 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 105 — в МООНПЛ, 25 — в ЮНОВАС, 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 115 — в ЮНИТАМС и 50 — в Региональном центре обслуживания)
- 381 дело об увольнении сотрудников (70 — в МИНУСКА, 95 — в МООНСДРК, 12 — в ЮНИСФА, 60 — в МООНЮС, 12 — в ЮНСОС, 60 — в МИНУСМА, 4 — в МООНРЗС, 10 — в МООНСОМ, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 4 — в ЮНОЦА, 2 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 1 — в МООНПЛ, 25 — в ЮНОВАС, 4 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 8 — в ЮНИТАМС и 10 — в Региональном центре обслуживания)
- 789 кадровых решений о первоначальном назначении, развертывании, перепрофилировании и продвижении по службе в отношении международного персонала (97 — в МИНУСКА, 144 — в МООНСДРК, 33 — в ЮНИСФА, 131 — в МООНЮС, 70 — в ЮНСОС, 94 — в МИНУСМА, 22 — в МООНРЗС, 45 — в МООНСОМ, 6 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 13 — в ЮНОЦА, 2 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 58 — в МООНПЛ, 19 — в ЮНОВАС, 36 — в ЮНИТАМС и 16 — в Региональном центре обслуживания)
- Оформление 1300 билетов на поездки по кадровым вопросам для международного персонала (180 — в МИНУСКА, 220 — в МООНСДРК, 45 — в ЮНИСФА, 150 — в МООНЮС, 85 — в ЮНСОС, 250 — в МИНУСМА, 30 — в МООНРЗС, 30 — в МООНСОМ, 10 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 15 — в ЮНОЦА, 10 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 110 — в МООНПЛ, 20 — в ЮНОВАС, 10 —

в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 95 — в ЮНИТАМС и 40 — в Региональном центре обслуживания)

- Обработка 670 авансовых отчетов за поездки по кадровым вопросам для международного персонала (75 — в МИНУСКА, 120 — в МООНСДРК, 30 — в ЮНИСФА, 50 — в МООНЮС, 45 — в ЮНСОС, 70 — в МИНУСМА, 20 — в МООНРЗС, 20 — в МООНСОМ, 5 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 15 — в ЮНОЦА, 5 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 60 — в МООНПЛ, 20 — в ЮНОВАС, 15 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 80 — в ЮНИТАМС и 40 — в Региональном центре обслуживания)

Сектор пособий и заработной платы международного персонала

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

3.1 Эффективное и качественное оказание обслуживаемым структурам кадровых услуг

3.1.1 Соблюдение сроков завершения продления или сокращения контрактов по заявлениям, полученным до восьмого числа каждого месяца, с включением в платежную ведомость за тот же месяц (2021/22 год: 96 процентов; 2022/23 год: 98 процентов; 2023/24 год: 99 процентов)

3.1.2 Соблюдение сроков завершения оформления 90 процентов причитающихся сотрудникам выплат в течение 14 рабочих дней и 100 процентов в течение 21 рабочего дня (2021/22 год: 89 процентов/неприменимо; 2022/23 год: 90 процентов/неприменимо 2023/24 год: 90 процентов/100 процентов)

3.1.3 Соблюдение сроков завершения оформления 90 процентов заявлений на отпуск (отпуск по болезни с оправдательным документом, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск для отца по уходу за ребенком и отпуск по беременности и родам) в течение 7 рабочих дней и 100 процентов в течение 12 рабочих дней (2021/22 год: 65 процентов/неприменимо; 2022/23 год: 90 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 90 процентов/100 процентов)

3.1.4 Соблюдение сроков завершения оформления 75 процентов заявлений на отпуск для отдыха и восстановления сил в течение 12 рабочих дней и 95 процентов в течение 21 рабочего дня (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 90 процентов в течение 7 дней; 2023/24 год: 75 процентов/95 процентов)

3.1.5 Процент ежегодных заявлений об иждивенцах, рассмотренных в течение 60 календарных дней с даты представления сотрудником (2021/22 год: неприменимо, 2022/23 год: неприменимо, 2023/24 год: 98 процентов)

Мероприятия

- Продление 2931 контракта для международного персонала (475 — в МИНУСКА, 489 — в МООНСДРК, 100 — в ЮНИСФА, 545 — в МООНЮС, 144 — в ЮНСОС, 647 — в МИНУСМА, 44 — в МООНРЗС, 96 — в МООНСОМ, 11 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 19 — в ЮНОЦА, 13 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 2 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 133 — в МООНПЛ, 27 — в ЮНОВАС, 7 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 107 — в ЮНИТАМС и 72 — в Региональном центре обслуживания)
- Оформление 5783 причитающихся международному персоналу выплат (1146 — в МИНУСКА, 900 — в МООНСДРК, 124 — в ЮНИСФА, 1367 — в МООНЮС, 217 — в ЮНСОС, 1250 — в МИНУСМА, 20 — в МООНРЗС, 57 — в МООНСОМ, 7 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 25 — в ЮНОЦА, 55 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 7 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 210 — в МООНПЛ, 20 — в ЮНОВАС, 10 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 255 — в ЮНИТАМС и 143 — в Региональном центре обслуживания)
- Оформление 3952 заявлений на отпуск для международного персонала (984 — в МИНУСКА, 300 — в МООНСДРК, 104 — в ЮНИСФА, 1587 — в МООНЮС, 145 — в ЮНСОС, 434 — в МИНУСМА, 34 — в МООНРЗС, 74 — в МООНСОМ, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 9 — в ЮНОЦА, 12 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 145 — в МООНПЛ, 11 — в ЮНОВАС, 6 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 57 — в ЮНИТАМС и 47 — в Региональном центре обслуживания)
- Оформление 9892 заявлений международных сотрудников на отпуск для отдыха и восстановления сил (2184 — в МИНУСКА, 900 — в МООНСДРК, 500 — в ЮНИСФА, 2010 — в МООНЮС, 714 — в ЮНСОС, 2400 — в МИНУСМА, 77 — в МООНРЗС, 500 — в МООНСОМ, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 500 — в МООНПЛ и 104 — в ЮНИТАМС)
- Обработка 1859 ежегодных деклараций об иждивенцах для международного персонала (369 — в МИНУСКА, 247 — в МООНСДРК, 74 — в ЮНИСФА, 474 — в МООНЮС, 177 — в ЮНСОС, 315 — в МИНУСМА, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 16 — в ЮНОЦА, 12 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 48 — в МООНПЛ, 17 — в ЮНОВАС, 3 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 59 — в ЮНИТАМС и 47 — в Региональном центре обслуживания)

Сектор пособий и заработной платы национального персонала*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

4.1 Эффективное и качественное оказание обслуживаемым структурам кадровых услуг

4.1.1 Соблюдение сроков завершения продления или сокращения контрактов по заявлениям, полученным до восьмого числа каждого месяца, с включением в платежную ведомость за тот же месяц (2021/22 год: 99 процентов; 2022/23 год: 99 процентов; 2023/24 год: 99 процентов)

4.1.2 Соблюдение сроков завершения оформления 90 процентов причитающихся сотрудникам выплат в течение 14 рабочих дней и 100 процентов в течение 21 рабочего дня (2021/22 год: 99 процентов/неприменимо; 2022/23 год: 90 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 90 процентов/100 процентов)

4.1.3 Соблюдение сроков завершения оформления 90 процентов заявлений на отпуск (отпуск по болезни с оправдательным документом, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск для отца по уходу за ребенком и отпуск по беременности и родам) в течение 7 рабочих дней и 100 процентов в течение 12 рабочих дней (2021/22 год: 96 процентов/неприменимо; 2022/23 год: 90 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 90 процентов/100 процентов)

4.1.4 Соблюдение сроков оформления платежей по заработной плате до установленной даты ее ежемесячного начисления (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

4.1.5 Соблюдение сроков оформления платежей при окончательном расчете в течение 21 рабочего дня с даты окончания службы сотрудника (2021/22 год: 93 процента; 2022/23 год: 90 процентов; 2023/24: 90 процентов)

4.1.6 Соблюдение сроков оформления 98 процентов кадровых решений по первоначальным назначениям, развертыванию, перепрофилированию и продвижению по службе в отношении заявлений, полученных до восьмого числа каждого месяца для национальных сотрудников, с включением в платежную ведомость за тот же месяц и 100 процентов остальных заявлений с включением в платежную ведомость за следующий месяц (2021/22 год: 81 процент/неприменимо; 2022/23 год: 98 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 98 процентов/100 процентов)

4.1.7 Процент ежегодных деклараций об иждивенцах, рассмотренных в течение 60 календарных дней с даты представления сотрудником (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 98 процентов)

Мероприятия

- Продление 6890 контрактов для национального персонала (600 — в МИНУСКА, 2800 — в МООНСДРК, 129 — в ЮНИСФА, 1458 — в МООНЮС, 151 — в ЮНСОС, 878 — в МИНУСМА, 268 — в МООНРЗС, 112 — в МООНСОМ, 7 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 16 — в ЮНОЦА, 15 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 4 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 75 — в МООНПЛ, 28 — в ЮНОВАС, 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 79 — в ЮНИТАМС и 268 — в Региональном центре обслуживания)
- Оформление 4213 причитающихся национальному персоналу выплат (300 — в МИНУСКА, 950 — в МООНСДРК, 150 — в ЮНИСФА, 1500 — в МООНЮС, 90 — в ЮНСОС, 675 — в МИНУСМА, 50 — в МООНРЗС, 80 — в МООНСОМ, 8 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 8 — в ЮНОЦА, 3 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 25 — в МООНПЛ, 8 — в ЮНОВАС, 230 — в ЮНИТАМС и 135 — в Региональном центре обслуживания)

- Оформление 1687 заявлений на отпуск (отпуск по болезни с оправдательным документом, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, и отпуск по беременности и родам) для национального персонала (250 — в МИНУСКА, 300 — в МООНСДРК, 24 — в ЮНИСФА, 500 — в МООНЮС, 30 — в ЮНСОС, 300 — в МИНУСМА, 75 — в МООНРЗС, 16 — в МООНСОМ, 5 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 4 — в ЮНОЦА, 2 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 20 — в МООНПЛ, 6 — в ЮНОВАС, 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 20 — в ЮНИТАМС и 130 — в Региональном центре обслуживания)
- Начисление заработной платы 64 149 национальным сотрудникам (6899 — в МИНУСКА, 19 197 — в МООНСДРК, 1346 — в ЮНИСФА, 16 747 — в МООНЮС, 1628 — в ЮНСОС, 10 201 — в МИНУСМА, 1822 — в МООНРЗС, 1235 — в МООНСОМ, 83 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 167 — в ЮНОЦА, 222 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 54 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 790 — в МООНПЛ, 299 — в ЮНОВАС, 24 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 574 — в ЮНИТАМС и 2861 — в Региональном центре обслуживания)
- Оформление 247 платежей при окончательном расчете для национального персонала (21 — в МИНУСКА, 75 — в МООНСДРК, 37 — в ЮНИСФА, 31 — в МООНЮС, 10 — в ЮНСОС, 32 — в МИНУСМА, 4 — в МООНРЗС, 4 — в МООНСОМ, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 1 — в ЮНОЦА, 2 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 4 — в МООНПЛ, 5 — в ЮНИТАМС и 20 — в Региональном центре обслуживания)
- Подготовка 342 кадровых решений о назначении для национального персонала (25 — в МИНУСКА, 70 — в МООНСДРК, 20 — в ЮНИСФА, 40 — в МООНЮС, 7 — в ЮНСОС, 78 — в МИНУСМА, 10 — в МООНРЗС, 6 — в МООНСОМ, 2 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 4 — в ЮНОЦА, 1 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 30 — в МООНПЛ, 3 — в ЮНОВАС, 20 — в ЮНИТАМС и 25 — в Региональном центре обслуживания)
- Обработка 1847 ежегодных деклараций об иждивенцах для национального персонала (200 — в МИНУСКА, 750 — в МООНСДРК, 30 — в ЮНИСФА, 500 — в МООНЮС, 40 — в ЮНСОС, 150 — в МИНУСМА, 30 — в МООНРЗС, 45 — в МООНСОМ, 2 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 4 — в ЮНОЦА, 6 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 10 — в МООНПЛ, 8 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 20 — в ЮНИТАМС и 50 — в Региональном центре обслуживания)

Сектор пособий и заработной платы негражданского персонала

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

5.1 Эффективное и качественное оказание обслуживаемым структурам кадровых услуг

5.1.1 Соблюдение сроков оформления платежей по заработной плате до установленной даты ее ежемесячного начисления (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

5.1.2 Поддержание доли удержанных сумм, выданных в течение 21 рабочего дня и в течение 42 рабочих дней после периода удержания (2021/22 год: 92 процента (90 календарных дней); 2022/23 год: 98 процентов (90 календарных дней); 2023/24 год: 75 процентов/100 процентов)

5.1.3 Соблюдение сроков выдачи первоначального аванса в счет суточных участников миссии в течение 3 рабочих дней после получения полных банковских реквизитов и в течение 5 рабочих дней после получения полных банковских реквизитов (2021/22 год: 99 процентов/неприменимо; 2022/23 год: 98 процентов/неприменимо; 2023/24 год: 98 процентов/100 процентов)

5.1.4 Соблюдение сроков выплат негражданскому персоналу в течение 5 рабочих дней с даты окончания службы и в течение 21 рабочего дня с даты окончания службы (2021/22 год: 23 процента/75 процентов; 2022/23 год: 100 процентов/100 процентов; 2023/24 год: 90 процентов/100 процентов)

5.1.5 Продление контрактов в срок до начисления следующей заработной платы (2021/22 год: 89 процентов; 2022/23 год: 99 процентов; 2023/24 год: 99 процентов)

5.1.6 Соблюдение сроков оформления кадровых решений при первоначальных назначениях и развертывании негражданского персонала, полученных до восьмого числа каждого месяца, с включением в платежную ведомость за тот же месяц (2021/22 год: 83 процента; 2022/23 год: 98 процентов; 2023/24 год: 98 процентов)

Мероприятия

- Оформление 48 050 платежей по заработной плате для негражданского персонала (12 100 — в МИНУСКА, 9910 — в МООНСДРК, 2250 — в ЮНИСФА, 12 600 — в МООНЮС, 60 — в ЮНСОС, 8500 — в МИНУСМА, 2000 — в МООНРЗС, 300 — в МООНСОМ, 30 — в МООНПЛ, 10 — в ЮНОВАС, 10 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 280 — в ЮНИТАМС)
- Разблокирование 4805 удерживаемых сумм суточных пособий (1210 — в МИНУСКА, 991 — в МООНСДРК, 225 — в ЮНИСФА, 1260 — в МООНЮС, 6 — в ЮНСОС, 850 — в МИНУСМА, 200 — в МООНРЗС, 30 — в МООНСОМ, 3 — в МООНПЛ, 1 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 28 — в ЮНИТАМС)
- Оформление авансовой выплаты 4805 суточных участников миссии для прибывающего негражданского персонала (1210 — в МИНУСКА, 991 — в МООНСДРК, 225 — в ЮНИСФА, 1260 — в МООНЮС, 6 — в ЮНСОС, 850 — в МИНУСМА, 200 — в МООНРЗС, 30 — в МООНСОМ, 3 — в МООНПЛ, 1 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 28 — в ЮНИТАМС)
- Обработка 4805 платежей при окончательном расчете с негражданским персоналом (1210 — в МИНУСКА, 991 — в МООНСДРК, 225 — в ЮНИСФА, 1260 — в МООНЮС, 6 — в ЮНСОС, 850 — в МИНУСМА, 200 — в МООНРЗС, 30 — в МООНСОМ, 3 — в МООНПЛ, 1 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 28 — в ЮНИТАМС)

- Продление 6448 контрактов негражданского персонала (1651 — в МИНУСКА, 994 — в МООНСДРК, 197 — в ЮНИСФА, 1918 — в МООНЮС, 27 — в ЮНСОС, 1103 — в МИНУСМА, 517 — в МООНРЗС, 17 — в МООНСОМ, 2 — в МООНПЛ, 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 20 — ЮНИТАМС)
- Оформление 4805 кадровых решений о развертывании негражданского персонала (1210 — в МИНУСКА, 991 — в МООНСДРК, 225 — в ЮНИСФА, 1260 — в МООНЮС, 6 — в ЮНСОС, 850 — в МИНУСМА, 200 — в МООНРЗС, 30 — в МООНСОМ, 3 — в МООНПЛ, 1 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 28 — в ЮНИТАМС)

Компонент 2: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

57. Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование оказывает услуги по оформлению проездных билетов и обработке требований о возмещении расходов всем категориям совершающих поездки лиц (международному персоналу, национальному персоналу, негражданскому персоналу, консультантам/подрядчикам, добровольцам Организации Объединенных Наций, участникам совещаний и т. д.), а также по оформлению авансовых платежей в счет субсидий на образование и обработке требований о возмещении расходов на образование международному персоналу, обработке заявлений на поездки в связи с официальными командировками, оплачиваемыми поездками, а также заявлений на поездки, грузовые перевозки и отчетов о расходах по негражданскому персоналу. Секция, которую возглавляет сотрудник по вопросам предоставления услуг, состоит из секторов обслуживания по следующим направлениям: оформление поездок; обработка требований; и оформление субсидий на образование.

Сектор оформления поездок

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

6.1 Эффективное и качественное оказание обслуживаемым структурам услуг по оформлению поездок

6.1.1 Соблюдение сроков обработки заявлений на оформление поездок, включая выдачу билетов на официальные деловые поездки для всех категорий командированных лиц, в течение 3 календарных дней (2021/22 год: 70 процентов; 2022/23 год: 90 процентов; 2023/24 год: 90 процентов)

6.1.2 Соблюдение сроков обработки заявлений на оформление поездок, включая выдачу билетов или паушальных сумм на оплачиваемые поездки для всех категорий персонала в течение 15 календарных дней (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 90 процентов)

6.1.3 Соблюдение сроков обработки заявлений на оформление поездок, включая выдачу билетов негражданскому персоналу, набираемому на индивидуальной основе, в течение 5 календарных дней (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 90 процентов)

6.1.4 Соблюдение сроков обработки багажа негражданского персонала, набираемого на индивидуальной основе, в течение 2 календарных дней до даты отъезда

(2021/22 год: 66 процентов (с момента утверждения заявления на поездку); 2022/23 год: 90 процентов (с момента утверждения заявления на поездку); 2023/24 год: 90 процентов)

6.1.5 Контроль за соблюдением требования о приобретении билетов за 16 или более календарных дней до начала поездки и представление соответствующей отчетности (2021/22 год: 42 процента; 2022/23 год: 75 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

Мероприятия

- Обработка 5027 заявок на официальные деловые поездки (требующих выдачи билетов) для всех категорий командированных лиц (811 — в МИНУСКА, 479 — в МООНСДРК, 202 — в ЮНИСФА, 598 — в МООНЮС, 389 — в ЮНСОС, 687 — в МИНУСМА, 85 — в МООНРЗС, 208 — в МООНСОМ, 276 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 225 — в ЮНОЦА, 90 — в ОООНАС, 41 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 179 — в МООНПЛ, 302 — в ЮНОВАС, 87 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 335 — в ЮНИТАМС и 33 — в Региональном центре обслуживания)
- Обработка 10 480 заявок на паушальные выплаты в связи с оплачиваемыми поездками для международного персонала (4481 — в МИНУСКА, 788 — в МООНСДРК, 66 — в ЮНИСФА, 321 — в МООНЮС, 480 — в ЮНСОС, 3689 — в МИНУСМА, 131 — в МООНРЗС, 256 — в МООНСОМ, 9 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 15 — в ЮНОЦА, 18 — в МООНПЛ, 4 — в ЮНОВАС, 136 — в ЮНИТАМС и 86 — в Региональном центре обслуживания)
- Оформление перевозки 4903 грузов с личным имуществом при первоначальном развертывании и репатриации негражданского персонала (1402 — в МИНУСКА, 813 — в МООНСДРК, 227 — в ЮНИСФА, 1169 — в МООНЮС, 305 — в ЮНСОС, 661 — в МИНУСМА, 269 — в МООНРЗС, 15 — в МООНСОМ, 1 — в МООНПЛ, 1 — в ЮНОВАС и 40 — в ЮНИТАМС)
- Оформление 7660 заявок на оплачиваемые поездки и поездки негражданского персонала, набираемого на индивидуальной основе, для соответствующих категорий персонала (1831 — в МИНУСКА, 1516 — в МООНСДРК, 422 — в ЮНИСФА, 1467 — в МООНЮС, 252 — в ЮНСОС, 1692 — в МИНУСМА, 348 — в МООНРЗС, 48 — в МООНСОМ, 1 — в ЮНОЦА, 20 — в МООНПЛ, 6 — в ЮНОВАС и 57 — в ЮНИТАМС)

Сектор обработки требований

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

7.1 Эффективное и качественное оказание обслуживаемым структурам финансовых услуг

7.1.1 Соблюдение сроков обработки отчетов о расходах в течение 10 рабочих дней (2021/22 год: 91 процент; 2022/23 год: 90 процентов; 2023/24 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Обработка 6554 отчетов о расходах на официальные деловые поездки (включая групповые поездки негражданского персонала) для всех категорий персонала (637 — в МИНУСКА, 1546 — в МООНСДРК, 348 — в ЮНИСФА, 686 — в МООНЮС, 237 — в ЮНСОС, 1066 — в МИНУСМА, 299 — в МООНРЗС, 128 — в МООНСОМ, 352 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 159 — в ЮНОЦА, 43 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 33 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 457 — в МООНПЛ, 296 — в ЮНОВАС, 136 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 102 — в ЮНИТАМС и 29 — в Региональном центре обслуживания)

- Обработка 6138 отчетов о расходах на оплачиваемые поездки международного персонала (1469 — в МИНУСКА, 579 — в МООНСДРК, 166 — в ЮНИСФА, 1376 — в МООНЮС, 346 — в ЮНСОС, 1564 — в МИНУСМА, 40 — в МООНРЗС, 196 — в МООНСОМ, 4 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 6 — в ЮНОЦА, 4 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 25 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 249 — в МООНПЛ, 7 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 59 — в ЮНИТАМС и 47 — в Региональном центре обслуживания)
- Обработка 4903 требований о возмещении расходов на обеспечение охраны для негражданского персонала (391 — в МИНУСКА, 3924 — в МООНСДРК, 504 — в МИНУСМА и 84 — в ЮНИТАМС)

Сектор субсидий на образование

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

8.1 Эффективное и качественное оказание обслуживаемым структурам услуг по оформлению субсидий на образование

8.1.1 Процентная доля заявлений о предоставлении субсидий на образование (по факту и авансом), обработанных в течение 4 недель (2021/22 год: 97 процентов; 2022/23 год: 96 процентов; 2023/24 год: 96 процентов)

8.1.2 Процентная доля не отвечающих установленным требованиям заявлений на предоставление субсидий на образование (по факту и авансом), возвращенных на доработку в течение 14 календарных дней и 20 календарных дней (2020/21 год: 86 процентов/92 процента; 2022/23 год: 90 процентов/100 процентов; 2023/24 год: 90 процентов/100 процентов)

Мероприятия

- Обработка 6379 заявлений на предоставление субсидий на образование (1165 — в МИНУСКА, 836 — в МООНСДРК, 303 — в ЮНИСФА, 1367 — в МООНЮС, 580 — в ЮНСОС, 1072 — в МИНУСМА, 114 — в МООНРЗС, 179 — в МООНСОМ, 19 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 48 — в ЮНОЦА, 51 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 7 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 233 — в МООНПЛ, 56 — в ЮНОВАС, 54 — в ЮНИТАМС и 295 — в Региональном центре обслуживания)

Внешние факторы

Объем зависит от спроса со стороны Регионального центра обслуживания и обслуживаемых миссий

Компонент 3: Секция обслуживания клиентов

58. Секция обслуживания клиентов отвечает за обслуживание клиентов и управление знаниями в области работы с клиентами в целом, предоставляя ответы на запросы клиентов и выстраивая отношения со всеми обслуживаемыми миссиями. В состав Секции, которую возглавляет начальник секции, входят Группа по связям с клиентами и управлению знаниями и Группа поддержки клиентов.

*Ожидаемое достижение**Показатели достижения результатов*

9.1 Эффективное и качественное оказание услуг обслуживаемым структурам и повышение степени удовлетворенности клиентов

9.1.1 Соблюдение сроков удовлетворения запросов клиентов в течение 7 рабочих дней (2021/22 год: 90 процентов; 2022/23 год: 75 процентов; 2023/24 год: 75 процентов)

9.1.2 Поддержание уровня удовлетворенности клиентов всеми предоставляемыми услугами, оцениваемого по итогам 1 ежегодного опроса (2021/22 год: 76 процента; 2022/23 год: 75 процентов; 2023/24 год: 80 процентов)

9.1.3 Поддержание процентной доли успешно рассмотренных и удовлетворенных запросов за год для всех категорий персонала (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 85 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

Мероприятия

- Удовлетворение 4894 запросов по всем категориям персонала (986 — в МИНУСКА, 1056 — в МООНСДРК, 88 — в ЮНИСФА, 1202 — в МООНЮС, 146 — в ЮНСОС, 1099 — в МИНУСМА, 68 — в МООНРЗС, 57 — в МООНСОМ, 13 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 14 — в ЮНОЦА, 12 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 77 — в МООНПЛ, 14 — в ЮНОВАС, 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 25 — в ЮНИТАМС и 34 — в Региональном центре обслуживания)
- Ежегодное проведение Региональным центром обслуживания 1 опроса клиентов
- 12 посещений обслуживаемых миссий или сеансов контактов в режиме онлайн
- Проведение 1 ежегодного обзора документов по управлению знаниями, хранящихся в централизованном архиве

Компонент 4: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

59. Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований отвечает за выполнение всех основных бухгалтерских функций, включая ведение общей бухгалтерской книги, учет данных по счетам кредиторской и дебиторской задолженности, банковскую выверку, обработку счетов-фактур и кассовые операции. В состав Секции, которую возглавляет сотрудник по вопросам предоставления услуг, входят следующие группы: Группа счетов, Группа внутреннего контроля, сектор обслуживания поставщиков и сектор кассовых операций.

*Ожидаемое достижение**Показатели достижения результатов*

10.1 Оказание обслуживаемым структурам эффективной и качественной поддержки по вопросам финансовой отчетности и управления

10.1.1 Представление ежемесячной финансовой отчетности (оборотной-сальдовой ведомостей и прочих сопроводительных ведомостей) в установленные Центральными учреждениями ежемесячные сроки (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

10.1.2 Соблюдение сроков оплаты счетов-фактур, выставляемых поставщиками, после получения полных платежных документов в течение 27 дней (2021/22 год:

100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

10.1.3 Обработка счетов-фактур поставщиков в соответствии с условиями контрактов с учетом скидок за своевременную оплату (2021/22 год: 98 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

10.1.4 Процентная доля не связанных с персоналом платежей (поставщикам), произведенных в установленный срок или досрочно (2021/22 год: 98 процентов; 2022/23 год: 85 процентов; 2023/24 год: 85 процентов)

10.1.5 Процентная доля связанных с персоналом платежей, произведенных в установленный срок или досрочно (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

10.1.6 Процентная доля поддерживаемых баз данных с банковскими реквизитами, обработанных в течение 5 рабочих дней (2021/22 год: 97 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

Мероприятия

- Подготовка 216 ежемесячных финансовых отчетов (включая оборотно-сальдовые ведомости) для 18 обслуживаемых структур (МИНУСКА, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, МООНЮС, ЮНСОС, МИНУСМА, МООНРЗС, МООНСОМ, Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, ЮНОЦА, Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, МООНПЛ, ЮНОВАС, Смешанная камеруно-нигерийская комиссия, ЮНИТАМС и Региональный центр обслуживания)
- Обработка 42 230 платежей поставщикам (8098 — в МИНУСКА, 6153 — в МООНСДРК, 1454 — в ЮНИСФА, 5664 — в МООНЮС, 10 295 — в ЮНСОС, 7744 — в МИНУСМА, 1558 — в МООНРЗС, 36 — в МООНСОМ, 15 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 155 — в ЮНОЦА, 6 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 76 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 352 — в МООНПЛ, 300 — в ЮНОВАС, 23 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 124 — в ЮНИТАМС и 177 — в Региональном центре обслуживания)
- Перечисление 13 740 не связанных с персоналом платежей (поставщикам) (1500 — в «Эбса бэнк Уганда», 130 — в «Интербанк Бурунди», 2800 — в «Ситибанк Конго», 1900 — в «Экобанк Сантрафрик», 1700 — в «Экобанк Кот-д'Ивуар», 30 — в «Ситибанк Габон», 160 — в «Эбса бэнк Гана», 240 — в «Экобанк Гвинея», 5 — в «Экобанк Гвинея-Бисау», 15 — в «Аманский банк Ливии», 450 — в «Ситибанк Марокко», 2500 — в «Банк развития Мали», 500 — в «Банк Хартума», 50 — в «Стэн-дарт чартерд бэнк Сьерра-Леоне», 50 — в «Ситибанк Сенегал», 1700 — в «Ситибанк Кения» и 10 — в «Экобанк Южный Судан»)
- Обработка 15 164 счетов за поездки и перевозку грузов (2718 — в МИНУСКА, 2449 — в МООНСДРК, 816 — в ЮНИСФА, 2803 — в МООНЮС, 978 — в ЮНСОС, 2880 — в МИНУСМА, 893 — в МООНРЗС, 91 — в МООНСОМ, 106 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 205 — в ЮНОЦА, 82 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 89 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу, 170 — в МООНПЛ, 295 — в ЮНОВАС, 12 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 330 — в ЮНИТАМС и 247 — в Региональном центре обслуживания)
- Перечисление 194 385 платежей числящимся в штате получателям в различные обслуживающие банки (11 500 — в «Эбса бэнк Уганда», 80 — в «Интербанк Бурунди», 43 000 — в «Ситибанк Конго», 21 000 — в «Экобанк Сантрафрик», 13 500 — в «Экобанк Кот-д'Ивуар», 100 — в «Ситибанк Габон»,

3100 — в «Эбса бэнк Гана», 1600 — в «Экобанк Гвинея», 15 — в «Экобанк Гвинея-Биссау», 20 — в «Аманский банк Ливии», 70 — в «Банк Африки Марокко», 3900 — в «Ситибанк Марокко», 49 000 — в «Банк развития Мали», 7300 — в «Банк Хартума», 1300 — в «Стэндрд чартерд бэнк Сьерра-Леоне», 500 — в «Ситибанк Сенегал», 37 300 — в «Ситибанк Кения» и 1100 — «Экобанк Южный Судан»)

- Ведение 16 670 банковских учетных записей (2600 — в МИНУСКА, 3300 — в МООНСДРК, 900 — в ЮНИСФА, 4500 — в МООНЮС, 300 — в ЮНСОС, 3600 — в МИНУСМА, 450 — в МООНРЗС, 5 — в МООНСОМ, 10 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 70 — в ЮНОЦА, 100 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 150 — в МООНПЛ, 130 — в ЮНОВАС, 5 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 150 — в ЮНИТАМС и 400 — в Региональном центре обслуживания)

Ожидаемое достижение

Показатели достижения результатов

10.2 Соблюдение требований системы внутреннего финансового контроля

10.2.1 Проведение обзоров эффективности деятельности в порядке соблюдения требований системы контроля (2021/22 год: 96 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

10.2.2 Процентная доля ежемесячных отчетов о механизмах внутреннего контроля, подготовленных в сроки, предусмотренные в соответствующих регламентах (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

10.2.3 Предоставление к установленному сроку услуг по выверке счетов в банках, обслуживающих миссии (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

Мероприятия

- Проведение 19 обзоров с использованием механизмов внутреннего контроля Комитета организаций — спонсоров Комиссии Тредуэя и подготовка соответствующих ежегодных отчетов по каждому операционному сектору услуг Регионального центра обслуживания. Это будет включать 3 дополнительных мероприятия по повышению операционной эффективности, которые будут проведены для 3 дополнительных подразделений Центра, а именно Группы управления имуществом, Группы управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом и Бюджетной группы, для дальнейшей оптимизации имеющихся инструментов контроля
- Подготовка 84 отчетов о механизмах внутреннего контроля за операциями, обрабатываемыми в Центре: не зависящие от местоположения операции в таких сферах, как людские ресурсы, финансирование, смешанные перевозки и контроль, транспортировка персонала и грузов и поддержка в сфере связи и информационных технологий. Составляемые ежегодно отчеты о внутреннем контроле включают 12 отчетов об открытых позициях в отношении поставщиков, 12 отчетов об имеющихся обязательствах по финансированию, 12 отчетов об открытых позициях в системе начисления заработной платы, 12 отчетов о выверке банковских счетов, 12 отчетов, указанных в таблице 2А (внутримиссионное оформление авансов на покрытие путевых расходов), 12 отчетов, указанных в таблице 2В (самостоятельное оформление сотрудниками авансов на покрытие путевых расходов) и 12 отчетов, указанных в таблице 5С (открытые позиции по кредиторской задолженности)
- Ежегодно выверяются 468 банковских счетов, при этом 39 счетов в обслуживающих банках выверяются ежемесячно; каждый месяц выверка счетов завершается тридцатого числа каждого последующего месяца в «Умодже». Ежегодная выверка счетов по поручению обслуживаемых Региональным центром обслуживания миссий производится в следующем порядке: 24 — в «Экобанк Сантрафрик», 24 — в «Банке развития Мали», 24 — в «Ситибанк Кот-д'Ивуар», 12 — в «Сити банк Демократическая Республика Конго», 24 — в «Банке Хартума», 24 — в «Эбса бэнк Уганда», 24 — в «Эбса бэнк

Гана», 24 — в «Экобанк Гвинея», 24 — в «Стэндард чартерд бэнк Сьерра-Леоне», 24 — в «Ситибанк Кения», 24 — в «Экобанк Южный Судан», 24 — в «Ситибанк Габон», 12 — в «Интербанк Бурунди», 24 — в «Экобанк Кот-д'Ивуар», 12 — в «Банке Африки Марокко», 24 — в «Ситибанк Марокко», 12 — в «Юнайтед бэнк Африка Либерия», 12 — в «Экобанк Либерия», 24 — в «Ситибанк Сенегал», 24 — в «Экобанк Гвинея-Бисау», 24 — в «Аманском банке, Ливия» и 24 — в «Национальном банке Алжира»

Внешние факторы

Объем зависит от спроса со стороны Регионального центра обслуживания и обслуживаемых миссий

Компонент 5: Региональная служба полевого технологического обеспечения

60. С 2013 года Региональная служба полевого технологического обеспечения является структурным подразделением Регионального центра обслуживания. Ее роль состоит в том, чтобы повысить степень унификации и экономии за счет эффекта масштаба и устранить дублирование усилий в отношении услуг в сфере связи и информационных технологий. Служба использует возможности, связанные с близостью к действующим в Африке миссиям по поддержанию мира. Руководит Службой начальник Региональной службы полевого технологического обеспечения (Д-1). В ее состав входят Группа региональных операций, Группа специальных проектов, Группа региональных проектов, Группа безопасности региональных информационных систем, Группа экономического анализа и Группа телефонных счетов.

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

11.1 Обеспечение бесперебойного предоставления высококачественных услуг по обработке телефонных счетов на региональном уровне благодаря созданию региональных структур и стандартизации

11.1.1 Выставление счетов к оплате услуг телефонной связи в течение 7 дней после получения проверенных пользователями счетов-фактур (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

Мероприятия

- Оказание услуг по выставлению счетов за телефонную связь 11 обслуживаемым миссиям и Региональному центру обслуживания и обработка примерно 84 011 телефонных счетов (19 044 — в МИНУСКА, 19 852 — в МООНСДРК, 1011 — в ЮНИСФА, 16 073 — в МООНЮС, 5854 — в ЮНСОС, 17 413 — в МИНУСМА, 366 — в ЮНОЦА, 721 — в ЮНОВАС, 461 — в МООНРЗС, 672 — в ЮНИТАМС, 800 — в МООНПЛ и 1744 — в Региональном центре обслуживания)

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

11.2 Приведение в соответствие оперативных и стратегических потребностей за счет повышения квалификации гражданского и негражданского персонала в Центре и обслуживаемых им миссиях

11.2.1 Удовлетворенность слушателей соответствием содержания курсов существующим должностным требованиям и приобретением передаваемых навыков (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 80 процентов)

11.2.2 Удовлетворенность программами Региональной службы полевого технологического обеспечения по наращиванию потенциала и учебной подготовке в Центре и обслуживаемых им миссиях (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 82 процента; 2023/24 год: 80 процентов)

Мероприятия

- Координация проведения в Центре и обслуживаемых им миссиях не менее 8 учебных курсов по тематике связи и информационных технологий

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

11.3 Эффективное и качественное управление имуществом, связанным с информационно-коммуникационными технологиями

11.3.1 Поддержание запасов имущества длительного пользования с истекшим сроком эксплуатации (2021/22 год: 58 процентов; 2022/23 год: ≤ 10 процентов; 2023/24 год: ≤ 10 процентов)

11.3.2 Поддержание запасов имущества длительного пользования в хорошем или удовлетворительном состоянии (2021/22 год: 70 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: ≥ 10 процентов)

Мероприятия

- Проведение ежеквартальной инвентаризации расходного имущества и имущества длительного пользования и подготовка соответствующей отчетности

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

11.4 Высокий уровень удовлетворенности клиентов предоставляемыми в регионе услугами в области информационно-коммуникационных технологий

11.4.1 Степень удовлетворенности клиентов работой Региональной службы полевого технологического обеспечения, оцениваемая по результатам обследований степени удовлетворенности клиентов (2021/22 год: 96,3 процента; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 96 процентов)

11.4.2 Применение Системы дистанционного мониторинга объектов инфраструктуры на местах для оказания миссиям помощи в сокращении их экологического воздействия в координации с Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций (2021/22 год: 90 процентов; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 80 процентов)

Мероприятия

- Предоставление услуг мобильной связи в целях содействия созданию условий для бесперебойной работы старших руководителей Регионального центра обслуживания и его сотрудников, выполняющих критически важные функции, которые определяются обслуживаемыми миссиями
- Полугодовое проведение для Центра региональных оценок готовности к послеаварийному восстановлению
- Ежегодная оценка информационной и/или физической безопасности Центра и не менее 4 обслуживаемых им миссий в регионе
- Проведение ежегодных информационно-просветительских кампаний по вопросам информационной безопасности и практикума по информационной безопасности для Центра и не менее 4 обслуживаемых им миссий
- Ежегодное проведение Центром 2 опросов клиентов
- Проведение полугодовой проверки соблюдения миссиями требований безопасности и их обновление с помощью портала самооценки Управления информационно-коммуникационных технологий
- Подготовка ежегодного доклада о результатах дистанционного мониторинга объектов инфраструктуры на местах

*Ожидаемые достижения**Показатели достижения результатов*

11.5 Поддержка внедрения некоторых общеорганизационных систем и приложений и реализации проектов для Центра и обслуживаемых им миссий

11.5.1 Поддержка внедрения разработанных Организацией Объединенных Наций систем программного обеспечения (комплексные модули полевой поддержки, включая систему управления авиационной информацией; систему выдачи электронных билетов и глобальную систему контроля за кадровыми перемещениями; систему “SharePoint”; и общеорганизационные и облачные системы), а также имеющихся в наличии систем для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 95 процентов; 2023/24 год: 95 процентов)

11.5.2 Своевременное завершение разработки проектов реструктуризации рабочих процессов в отношении не менее 5 общеорганизационных систем как на местном, так и на региональном уровне для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 80 процентов)

11.5.3 Своевременное обеспечение поддержки в области кибербезопасности для Центра и обслуживаемых им миссий в течение 30 дней с даты получения запроса (2021/22 год: 95 процентов; 2022/23 год: 90 процентов; 2023/24 год: 95 процентов)

Мероприятия

- Подготовка полугодовых отчетов о внедрении систем программного обеспечения по запросам обслуживаемых миссий с ожидаемым внедрением не менее 5 систем исходя из потребностей клиентов
- Подготовка полугодовых отчетов о количестве учебных занятий по внедрению всех систем и числе их участников с ожидаемым проведением не менее 10 учебных занятий исходя из потребностей клиентов

Внешние факторы

Объем зависит от спроса со стороны Регионального центра обслуживания и обслуживаемых миссий

Компонент 6: Центр экспедиционной поддержки и развертывания

61. Под руководством Управления цепей снабжения Центр экспедиционной поддержки и развертывания будет играть ключевую роль в материально-техническом снабжении, обеспечивая быстрое, эффективное, качественное и ответственное оказание оперативной и технической поддержки региональным миссиям.

*Ожидаемое достижение**Показатели достижения результатов*

12.1 Обеспечение всеобъемлющей логистической поддержки в области региональных перевозок и управления региональными материальными запасами для развертывания, используя факторы близости и синергии для удовлетворения обычных и специальных оперативных потребностей с помощью

12.1.1 Надзор, координация и распространение ежеквартальных отчетов о состоянии региональных транспортно-экспедиторских операций (2021/22 год: 80 процентов; 2022/23 год: 100 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

12.1.2 Улучшение учета поставок по глобальным контрактам на экспедиторские услуги, обеспечение

средств комплексного планирования, координации, управления и контроля эффективности работы

контроля качества работы подрядчиков и ведение реестра данных о движении грузов с использованием модуля управления перевозками в системе «Умоджа», инструмента отчетности о выполнении контрактов и системы мгновенной обратной связи (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 90 процентов)

12.1.3 Оказание обслуживаемым полевым миссиям в течение 7 дней после получения запроса о подготовке транспортно-экспедиторских решений содействия в разработке перечня технических требований и оценок в отношении логистики третьих сторон, приглашений к участию в торгах или заявок на подряд для заключения глобальных контрактов на экспедиторское обслуживание (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 81 процент; 2023/24 год: 100 процентов)

12.1.4 Определение региональных потребностей в перевозке грузов воздушным транспортом и координация планирования, составления расписания и оперативного надзора в отношении 5 региональных воздушно-транспортных операций для удовлетворения региональных потребностей в перевозке грузов (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 100 процентов)

12.1.5 В координации с Центром стратегических воздушных операций представление в течение 7 рабочих дней ответов на заявки обслуживаемых миссий об имеющихся возможностях предоставления воздушного транспорта и ценах на воздушные перевозки (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 80 процентов)

12.1.6 Мониторинг резервных чартерных авиационных соглашений и координация их введения в действие в ответ на запросы о поддержке операций региональной авиации и обслуживаемых миссий в течение 72 часов (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: неприменимо; 2023/24 год: 80 процентов)

12.1.7 Процентная доля выполненных заявок миссий на поставку регулярно требующихся материалов с отгрузкой для доставки в миссии в течение 15 рабочих дней (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 90 процентов)

12.1.8 Сокращение сроков поставки товаров на 30 процентов (со 158 до 110 дней) благодаря региональным складским запасам, эффективному управлению запасами и функциональным планам поставок (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 90 процентов)

12.1.9 Процентная доля обслуживаемых миссий, выражающих удовлетворение работой Центра экспедиционной поддержки и развертывания (2021/22 год: неприменимо; 2022/23 год: 60 процентов; 2023/24 год: 90 процентов)

Мероприятия

- В соответствии с требованиями Группы планирования спроса и Группы планирования поставок Отдела материально-технического обеспечения планирование, координация и управление по 10 видам экспедиторского обслуживания для доставки принадлежащего Организации Объединенных Наций оборудования из мест расположения поставщиков или из стратегических запасов материальных средств для развертывания на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в конечный пункт назначения
- Планирование 10 экспедиторских операций в модуле управления перевозками в системе «Умоджа» и ее использование для учета контроля движения 80 процентов грузов, перевозимых по глобальным экспедиторским контрактам
- Контроль за введением в действие 5 глобальных экспедиторских контрактов в поддержку обслуживаемых полевых миссий и структур
- Заключение 1 регионального логистического контракта с третьей стороной на перевозку грузов в координации с Секцией глобальной поддержки закупочной деятельности для доставки грузов в регионах
- Подготовка 5 региональных решений в области воздушного транспорта для удовлетворения потребностей в перевозке грузов в сотрудничестве с Группой эксплуатации, обслуживания и фрахтования воздушных судов Секции воздушного транспорта Управления цепей снабжения и Центром стратегических воздушных операций Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций
- Координация 5 региональных воздушно-транспортных операций для обеспечения региональных потребностей в грузоперевозках
- Подготовка 2 рабочих заданий на перевозку региональных запасов материальных средств для развертывания из Энтеббе в запрашивающие их миссии и структуры
- Ежеквартальная инвентаризация материальных запасов и имущества для обеспечения точности данных о наличии запасов, предназначенных для регионального развертывания
- Контроль продолжительности выполнения заказа и доставки грузов в целях обеспечения сокращения количества необходимых для доставки грузов дней
- Координация с Региональным центром обслуживания в целях включения Центра экспедиционной поддержки и развертывания в проводимый Региональным центром опрос о степени удовлетворенности клиентов качеством обслуживания

Внешние факторы

Изменения мандатов полевых миссий, требующие пересмотра концепции операций

Ситуация в области безопасности, препятствующая осуществлению запланированных грузоперевозок

Задержки в получении правительственных разрешений на доставку региональных запасов в миссии из Энтеббе или Бриндизи

Задержки в транзите из-за глобального кризиса в области морских перевозок

Компонент 7: Секция глобальной поддержки закупочной деятельности

62. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на конкретные результаты, для Секции глобальной поддержки закупочной деятельности на период 2023/24 года представлены в соответствии с подходом, ориентированным на обслуживаемую структуру. На основе опыта работы с клиентами, накопленного за предыдущие годы при предоставлении услуг крупным и более мелким клиентам в Африканском регионе и за его пределами, функции и обязанности Секции были оптимизированы с учетом более широкого контекста комплексного управления системой снабжения и увязаны с концепцией региональных операций из Энтеббе. Секция является подразделением Отдела закупок. Поэтому ее закупочная деятельность регулируется Отделом, при этом Секция обеспечивает глобальную поддержку. Помимо миссий, действующих в Африке, контракты, заключенные Секцией и транспортно-экспедиторскими службами, могут использоваться глобальными клиентами Отдела. Оказывая поддержку в области закупок различным мелким структурам в регионе, Секция продолжит работу по внедрению системы управления цепью комплексного снабжения в целом с помощью использования методологии управления ассортиментом по товарным категориям в отношении офисной техники и расходных материалов. Также в этом контексте, наряду с налаживанием партнерских отношений с Центром экспедиционной поддержки и развертывания в области перевозки грузов, будут заключены системные контракты на операции с региональными запасами для развертывания в Энтеббе и контракты с третьими сторонами на материально-техническое обеспечение в поддержку региональных миссий. Секция будет способствовать реализации ряда ожидаемых достижений с помощью осуществления соответствующих основных мероприятий, указанных в таблицах показателей ниже.

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

13.1 Повышение экономичности и эффективности закупочных операций, осуществляемых Секцией глобальной поддержки закупочной деятельности, в целях оказания поддержки обслуживаемым глобальным структурам, нуждающимся в специальной закупочной поддержке, и оказания полномасштабной закупочной поддержки мелким обслуживаемым структурам, не располагающим потенциалом для закупочной деятельности

13.1.1 Процент коммерческих оценок запросов предложений и приглашений к участию в торгах, проведенных соответственно в течение 14 и 10 дней (2021/22 год: 57 процентов; 2022/23: 70 процентов; 2023/24 год: 60 процентов)

13.1.2 Процент контрактов, присужденных/подписанных в течение 10 дней после утверждения рекомендации о присуждении подряда (2021/22 год: 63 процента; 2022/23 год: 90 процентов; 2023/24 год: 65 процентов)

13.1.3 Процент случаев внесения изменений в контракты и — при поступлении просьбы — продления контрактов, оформленных за 30 дней до истечения их срока действия и обеспечивающих непрерывность обслуживания клиентов (2021/22 год: 95 процентов; 2022/23 год: 80 процентов; 2023/24 год: 95 процентов)

13.1.4 Доля откликов поставщиков на конкурсные предложения (2021/22 год: 16 процентов; 2022/23 год: 10 процентов; 2023/24 год: 16 процентов)

13.2 Обеспечение охвата поставщиков с целью увеличения объема закупок в развивающихся странах и странах с переходной экономикой

13.2.1 Процентная доля поставщиков, которым была оказана помощь в вопросах регистрации в системе «Глобальный рынок Организации Объединенных Наций» в течение 4 дней (2021/22 год: 100 процентов; 2022/23 год: 85 процентов; 2023/24 год: 85 процентов)

Мероприятия

- Заключение 30 контрактов для конкретных миссий и 200 заказов-нарядов для поддержки обслуживаемых миссий в регионе, небольших подразделений Организации Объединенных Наций и других глобальных клиентов
- Оказание закупочной поддержки в создании региональных запасов материальных средств для развертывания в Энтеббе и заключение 2 системных контрактов для поддержания региональных запасов материальных средств для развертывания
- Проведение 30 новых международных торгов по всему перечню товаров и услуг в поддержку региональных и глобальных обслуживаемых миссий
- Оказание помощи в регистрации 200 новых продавцов в качестве поставщиков Организации Объединенных Наций и участие в рабочих семинарах по развивающимся странам и странам с переходной экономикой и оказание поддержки в их проведении в координации со Службой обеспечения и информационно-просветительской работы
- Оказание всем поставщикам, представившим заявления с выражением заинтересованности в Секцию глобальной поддержки закупочной деятельности, помощи в регистрации в системе «Глобальный рынок Организации Объединенных Наций» в течение 10 рабочих дней
- Совершение 10 поездок на места, проведение совещаний для участников торгов и переговоров по контрактам до их присуждения в связи с объявлением новых тендеров при отсутствии возможности использования виртуальной среды
- Технический обзор и административная поддержка 100 региональных контрактов и контрактов для конкретных миссий в поддержку операций по поддержанию мира и других структур и органов Организации Объединенных Наций

Внешние факторы

Заинтересованность поставщиков в регистрации в системе «Глобальный рынок Организации Объединенных Наций»

Консолидация потребностей в региональных запасах материальных средств для развертывания и обеспечение их наличия для закупок

63. Для более наглядного представления информации о предлагаемых кадровых изменениях определены шесть категорий возможных кадровых решений. Определения терминов, касающихся этих шести категорий, приводятся в приложении I к настоящему докладу.

Е. Кадровые потребности

64. Региональный центр обслуживания будет обеспечивать ориентированное на потребителя, стандартизированное, своевременное и качественное обслуживание конечных пользователей по линии следующих четырех секций обслуживания: а) Секция пособий и заработной платы; б) Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование; в) Секция обслуживания клиентов; и d) Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований. Центр будет также обеспечивать вспомогательное обслуживание полевых операций в регионе через свою Региональную службу полевого технологического обеспечения и два подразделения-арендатора Департамента оперативной поддержки, а именно: Центр экспедиционной поддержки и развертывания и Секцию глобальной поддержки закупочной деятельности.

65. Предлагаемое штатное расписание Регионального центра обслуживания на период 2023/24 года включает в общей сложности 402 должности.

Руководство и управление

66. Общее руководство и управление деятельностью Регионального центра обслуживания обеспечивают канцелярии директора и заместителя директора Регионального центра обслуживания. Они несут ответственность за все административные и неоперационные виды деятельности Центра, такие как стратегическое планирование и составление бюджета; выстраивание отношений с обслуживаемыми миссиями и Руководящим комитетом Центра; обеспечение выполнения соглашений об уровне обслуживания и подготовка ежемесячной отчетности по ключевым показателям эффективности; кадровое планирование и управление персоналом; осуществление мероприятий по реорганизации и совершенствованию процессов в целях повышения качества оказываемых услуг; подготовка, учет и ведение архивов; управление выполнением плана повышения устойчивости функционирования Центра; оценка технических проблем, с которыми сталкиваются пользователи всех операционных модулей в системе «Умоджа», поиск решений и устранение или доведение этих проблем до сведения технической группы в целях их устранения; обновление системы «Умоджа»; сохранение соглашения об оперативном уровне обслуживания с МООНСДРК; и обеспечение надлежащей координации и внесение изменений в стратегию глобального совместного обслуживания и другие программные документы в соответствии с решениями Генеральной Ассамблеи и Департамента оперативной поддержки.

Таблица 5
Людские ресурсы: руководство и управление

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Между- народный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Канцелярия директора													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	1	–	3	–	4	–	2	2	–	–	–	6
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	1	–	3	–	4	–	4	4	–	–	–	8
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	2	2	–	–	–	2
Канцелярия заместителя директора													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	1	–	–	–	1	–	1	1	–	–	–	2
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	1	–	–	–	1	–	1	1	–	–	–	2
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Группа стратегического планирования													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	1	1	–	2	1	–	1	1	1	2	5
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	1	1	–	2	1	–	1	1	1	2	5
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Между- народный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Группа по правовым вопросам, выполнению рекомендаций ревизоров и управлению рисками													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа связи													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	2	-	2	5
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	2	-	2	5
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	2	1	4	1	3	4	2	-	2	10
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	1	1	3	2	3	5	2	-	2	10
Чистое изменение	-	-	-	(1)	-	(1)	1	-	1	-	-	-	-
Группа по системам, гарантиям качества и управлению служебной деятельностью													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	1	2	3	5	8	-	-	-	10
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	1	2	3	5	8	-	-	-	10
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Бюджетная группа													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Региональный учебно-конференционный центр													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	-	1	1	-	7	7	-	-	-	8
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	-	1	1	-	7	7	-	-	-	8
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа управления имуществом													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	1	-	1	-	5	5	-	-	-	6

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НСОО	Итого	Между- народный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	–	1	–	1	–	5	5	–	–	–	6
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Группа архивов и делопроизводства													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	–	–	1	1	–	4	4	–	–	–	5
Предлагаемые должности на 2023/24	–	–	–	–	1	1	–	4	4	–	–	–	5
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Всего													
Утвержденная численность на 2022/23 год	–	2	4	8	5	19	8	30	38	5	1	6	63
Предлагаемая численность на 2023/24 год	–	2	4	7	5	18	9	32	41	5	1	6	65
Чистое изменение	–	–	–	(1)	–	(1)	1	2	3	–	–	–	2

Международный персонал: сокращение на 1 должность

Национальный персонал: увеличение на 3 должности

Добровольцы Организации Объединенных Наций: без изменений

67. В период 2023/24 года Канцелярия директора продолжит оказывать услуги по выполнению мандата Регионального центра обслуживания. Канцелярия директора предлагает учредить одну должность административного помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) и перепрофилировать одну должность для оказания представительских услуг, переданных из МООНСДРК. Представительские услуги будут оказываться всему международному персоналу и признанным иждивенцам во всех структурах на Вспомогательной базе в Энтеббе, включая Центр, МООНСДРК и всех арендаторов. Одна предлагаемая к учреждению должность будет компенсирована упразднением аналогичной должности в МООНСДРК для обеспечения нейтральности с точки зрения затрат. Другую должность предлагается учредить на начальном этапе передачи представительских услуг МООНСДРК в совокупности с упразднением одной должности финансового помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Секции обслуживания клиентов. Представительские услуги крайне необходимы всем подразделениям Организации Объединенных Наций на Базе для обеспечения соблюдения правительственных постановлений, касающихся привилегий и иммунитетов в рамках меморандума о взаимопонимании с принимающей страной. Сотрудники, выполняющие эти функции, будут оказывать поддержку персоналу в заполнении и подаче форм, отвечать на запросы и поддерживать связь с государственными чиновниками для ускорения предоставления услуг. Своевременное предоставление таких услуг необходимо для обеспечения соблюдения иммиграционных требований, включая возможность работать и оставаться в стране как для сотрудников, так и для их признанных иждивенцев. Сотрудники также будут играть ключевую роль в реализации других аспектов соглашения с принимающей страной, таких как подготовка и подача вербальных нот в министерства принимающей страны, обеспечение того,

чтобы международные сотрудники имели всю информацию о разрешительных документах для пребывания в принимающей стране, а также контактах для целей ввоза товаров, налогообложения и получения автомобильных номерных знаков. Поскольку Энтеббе является основным пунктом въезда в Уганду, представительская роль Центра будет также поддерживаться путем предоставления протокольных услуг всем высокопоставленным должностным лицам Организации Объединенных Наций, посещающих Уганду, в координации с протокольным департаментом правительства Уганды.

68. Группа по правовым вопросам, выполнению рекомендаций ревизоров и управлению рисками ведет реестры рисков и имеет планы реагирования на риски в Региональном центре обслуживания, выполняет рекомендации надзорных органов и предоставляет юридические консультации и ответы по вопросам отправления правосудия. В данной Группе предлагается перепрофилировать одну должность специалиста по правовым вопросам (С-3) в должность специалиста по управлению рисками и соблюдению нормативных требований, с тем чтобы она в большей степени соответствовала масштабам, обязанностям и ответственности, возложенным на Группу. В соответствии с ролью Группы, изложенной выше, и в связи с рекомендацией Комиссии ревизоров, призывающей к более тесной увязке политики и инструментов, касающихся осведомленности о рисках и мер по их снижению в Центре, специалист по управлению рисками и соблюдению нормативных требований будет курировать проведение ревизий и в целом осуществление надзорной функции в Центре, а также обеспечивать частый мониторинг и обновление реестра рисков Центра, содействовать укреплению систем внутреннего контроля, помогать в управлении системой подотчетности Центра и координировать другие мероприятия, связанные с управлением рисками. В Центре уже есть специалист по правовым вопросам на уровне НСС-В, который занимается всеми юридическими вопросами Центра, включающими в основном дела, переданные в Группу управленческой оценки и Административный трибунал Организации Объединенных Наций и касающиеся права сотрудников на получение причитающихся им выплат. Этот специалист по правовым вопросам, как считается, сможет удовлетворять юридические потребности Центра, в то время как специалист по управлению рисками и соблюдению нормативных требований необходим прежде всего ввиду того, что Центр управляет значительными финансовыми ресурсами.

69. Региональный центр обслуживания также предлагает перепрофилировать должность финансового помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Группе по системам, гарантиям качества и отчетности о служебной деятельности в должность помощника по людским ресурсам. Предлагаемое изменение позволит привести профиль должности в соответствие с мандатом подразделения уровня 2b, где эта должность будет числиться. Уровень 2b поддержки в области людских ресурсов включает ответственных за рабочие процессы и экспертов в области людских ресурсов, которые: а) осуществляют мониторинг и обеспечивают последовательную реализацию политики, практики и процедур в области людских ресурсов в системе «Умоджа», выявляя пробелы в знаниях и обучении, устраняя их с помощью учебных программ и анализируя их, чтобы понять их коренные причины; б) обеспечивают поддержку процесса окончательного прекращения службы, особенно при ликвидации и сокращении миссий, консультируя партнеров по кадровым вопросам; в) анализируют данные об учете рабочего времени и присутствии на рабочем месте; г) способствуют снижению организационного риска, обеспечивая проведение проверок качества и ревизий в целях улучшения соблюдения нормативных требований; и е) участвуют в мероприятиях по устранению недостатков или вносят в них вклад, включая аудиторские проверки, рабочие группы и обзоры политики

и процедур. Наличие нужного персонала с нужными знаниями в области людских ресурсов является критически важным фактором успеха предоставления услуг и обеспечения эффективности работы. Для удовлетворения высокого спроса предлагается реклассифицировать должность, с тем чтобы укрепить потенциал и обеспечить непрерывное совершенствование необходимых навыков и знаний, характерных для данной функции. Эта просьба мотивирована необходимостью обеспечить эффективное и своевременное удовлетворение запросов на оперативное обслуживание для урегулирования нерешенных вопросов, которые оказывают влияние на деятельность кадровых служб.

70. Региональный центр обслуживания предлагает преобразовать должность младшего специалиста по людским ресурсам (С-2) в должность национального сотрудника — специалиста. Кроме того, Центр предлагает перепрофилировать должность административного сотрудника (С-3) в должность специалиста по людским ресурсам (С-3). Оба изменения предлагаются в рамках Группы управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом. Предлагаемая замена должности административного сотрудника на должность специалиста по людским ресурсам имеет целью включить в Группу специалиста с необходимыми навыками для охвата всего спектра деятельности в области людских ресурсов, включая набор персонала, административное обслуживание персонала, управление кадровым потенциалом и штатными должностями. Хотя преобразование должности С-2 в НСС-А отвечает необходимости набора национальных кадров и создания потенциала на местах для удовлетворения критических потребностей Центра, это также позволит сэкономить средства Организации.

Таблица 6
Кадровые изменения: руководство и управление

Отдел/секция/группа	Должности				
	Изменение (число должностей)	Уровень	Наименование должности	Кадровое решение	Описание
Канцелярия директора	+2	НОО	Административный помощник	Учреждение	Учреждена одновременно с упразднением должностей в МООНСДРК и Секции обслуживания клиентов
Группа по правовым вопросам, выполнению рекомендаций ревизоров и управлению рисками	-1	С-3	Специалист по правовым вопросам	Перепрофилирование	Перепрофилирована в должность специалиста по управлению рисками и соблюдению нормативных требований
Группа по правовым вопросам, выполнению рекомендаций ревизоров и управлению рисками	+1	С-3	Специалист по управлению рисками и соблюдению нормативных требований	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должности специалиста по правовым вопросам
Группа по системам, гарантиям качества и отчетности о служебной деятельности	-1	НОО	Финансовый помощник	Перепрофилирование	Перепрофилирована в должность помощника по людским ресурсам
Группа по системам, гарантиям качества и отчетности о служебной деятельности	+1	НОО	Помощник по людским ресурсам	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должности финансового помощника
Группа управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом	-1	С-2	Младший специалист по людским ресурсам	Преобразование	Преобразована в национальную должность уровня НСС-А

Отдел/секция/группа	Изменение (число должно- стей)	Должности			
		Уровень	Наименование должности	Кадровое решение	Описание
Группа управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом	+1	НСС-А	Младший специалист по людским ресурсам	Преобразование	Преобразована в национальную должность с уровня С-2
Группа управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом	-1	С-3	Административный сотрудник	Перепрофилирование	Перепрофилирована в должность специалиста по людским ресурсам
Группа управления людскими ресурсами и кадровым потенциалом	+1	С-3	Специалист по людским ресурсам	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должности административного сотрудника
Итого	+2				

71. Региональный центр обслуживания сохранит свою структуру в рамках секций по предоставлению услуг, а именно: Секция пособий и заработной платы, Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование, Секция обслуживания клиентов и Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований.

Компонент 1: Секция пособий и заработной платы

72. Секция пособий и заработной платы оказывает кадровые услуги и услуги по начислению заработной платы всем трем категориям персонала: международному персоналу, национальному персоналу и негражданскому персоналу. В состав Секции, возглавляемой сотрудником по вопросам предоставления услуг, входят секторы обслуживания по следующим направлениям: зачисление в штат и прекращение службы; выплата пособий и начисление заработной платы международному персоналу; выплата пособий и начисление заработной платы национальному персоналу; и выплата пособий и начисление заработной платы негражданскому персоналу.

Таблица 7

Людские ресурсы: Секция пособий и заработной платы

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС-ПГС	Д-2-Д-1	С-5-С-4	С-3-С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Международный персонал	Национальный персонал	Итого	
Канцелярия начальника, Секция пособий и заработной платы													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сектор пособий и заработной платы международного персонала													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	2	11	14	2	12	14	-	-	-	28

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Между- народный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	1	2	11	14	2	12	14	–	–	–	28
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Сектор зачисления в штат и прекращения службы													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	1	–	6	7	2	6	8	–	–	–	15
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	1	–	6	7	2	6	8	–	–	–	15
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Сектор пособий и заработной платы негражданского персонала													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	1	2	3	6	1	16	17	–	–	–	23
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	1	2	4	7	1	16	17	–	–	–	24
Чистое изменение	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	–	1
Сектор пособий и заработной платы национального персонала													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	1	2	6	9	3	15	18	–	–	–	27
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	1	2	4	7	4	15	19	–	–	–	26
Чистое изменение	–	–	–	–	(2)	(2)	1	–	1	–	–	–	(1)
Всего													
Утвержденная численность на 2022/23 год	–	–	5	6	26	37	9	50	59	–	–	–	96
Предлагаемая численность на 2023/24 год	–	–	5	6	25	36	10	50	60	–	–	–	96
Чистое изменение	–	–	–	–	(1)	(1)	1	–	1	–	–	–	–

Международный персонал: сокращение на 1 должность

Национальный персонал: увеличение на 1 должность

73. В период 2023/24 года Региональный центр обслуживания предлагает перевести одного младшего специалиста по людским ресурсам (национальный сотрудник — специалист) из сектора субсидий на образование в сектор пособий и заработной платы национального персонала, а одного финансового помощника (категория полевой службы) из сектора пособий и заработной платы национального персонала в сектор субсидий на образование. Это перераспределение сотрудников предлагается в целях обеспечения эффективного распоряжения ресурсами для удовлетворения оперативных потребностей по соответствующим направлениям обслуживания. Сектор пособий и заработной платы национального персонала нуждается в расширении своих возможностей по координации действий и надзору за основными операциями, такими как улучшение отчетности и аналитического потенциала, усиление систем внутреннего контроля и повышение операционной эффективности. Должность национального

сотрудника — специалиста учреждается с этой целью и позволит создать потенциал для анализа и представления отчетности по объемам операций, а также укрепить способность предоставлять работоспособные решения для удовлетворения критических потребностей клиентов.

74. Кроме того, Региональный центр обслуживания предлагает перераспределить одного помощника по людским ресурсам (категория полевой службы) из сектора пособий и заработной платы национального персонала в сектор обслуживания негражданского персонала, чтобы наделить это подразделение техническими возможностями и необходимым опытом в области контроля и координации операций, связанных с негражданским персоналом обслуживаемых миссий. В последнее время в этой службе наблюдается высокая текучесть кадров, что снизило ее возможности заниматься наставничеством и развитием навыков младших сотрудников по ведению сложных дел, связанных с зачислением в штат и увольнением негражданского персонала. Должность категории полевой службы позволит восполнить существующий пробел и одновременно нарастить потенциал в данной сфере услуг и тем самым добиться повышения эффективности, результативности и степени удовлетворенности клиентов.

Таблица 8

Кадровые изменения: Секция пособий и заработной платы

Отдел/секция/группа	Должности				
	Изменение (число должностей)	Уровень	Наименование должности	Кадровое решение	Описание
Сектор пособий и заработной платы национального персонала	+1	НСС	Младший специалист по людским ресурсам	Перераспределение	Перераспределена из сектора субсидий на образование
Сектор пособий и заработной платы национального персонала	-1	ПС	Финансовый помощник	Перераспределение	Перераспределена в сектор субсидий на образование
Сектор пособий и заработной платы национального персонала	-1	ПС	Помощник по людским ресурсам	Перераспределение	Перераспределена в сектор обслуживания негражданского персонала
Сектор обслуживания негражданского персонала	+1	ПС	Помощник по людским ресурсам	Перераспределение	Перераспределена из сектора пособий и заработной платы национального персонала
Итого	—				

Компонент 2: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

75. Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование, которую возглавляет сотрудник по вопросам предоставления услуг, отвечает за оказание всех услуг по оформлению поездок и обработке требований всех категорий персонала (международного, национального и негражданского персонала) и оформление субсидий на образование авансом и по факту международным сотрудникам во всех обслуживаемых структурах на африканском континенте. Секция состоит из секторов, обслуживающих следующие направления: оформление поездок; обработка требований персонала; и оформление субсидий на образование.

Таблица 9

Людские ресурсы: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Между- народный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Канцелярия начальника, оформление поездок, обработка требований и субсидий на образование													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сектор оформления поездок													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	1	5	7	1	17	18	-	-	-	25
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	1	5	7	1	17	18	-	-	-	25
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сектор обработки требований													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	4	5	1	1	2	-	-	-	7
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	4	5	1	1	2	-	-	-	7
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сектор субсидий на образование													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	1	1	3	2	12	14	-	-	-	17
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	1	2	4	1	12	13	-	-	-	17
Чистое изменение	-	-	-	-	1	1	(1)	-	(1)	-	-	-	-
Всего													
Утвержденная численность на 2022/23 год	-	-	4	2	10	16	5	31	36	-	-	-	52
Предлагаемая численность на 2023/24 год	-	-	4	2	11	17	4	31	35	-	-	-	52
Чистое изменение	-	-	-	-	1	1	(1)	-	(1)	-	-	-	-

Международный персонал: увеличение на 1 должность

Национальный персонал: сокращение на 1 должность

76. В период 2023/24 года в соответствии с моделью масштабирования предлагается сохранить общую штатную численность Секции и оптимизировать использование ее ресурсов для повышения операционной эффективности и результативности. Региональный центр обслуживания предлагает перераспределить ресурсы по направлениям обслуживания в соответствии с прогнозируемыми потребностями в ресурсах, определенными исходя из модели

масштабирования. Предлагается перераспределить одну должность финансового помощника (категория полевой службы) из сектора пособий и заработной платы национального персонала в сектор субсидий на образование, а одну должность младшего специалиста по людским ресурсам (национальный сотрудник — специалист) — из сектора субсидий на образование в сектор пособий и заработной платы национального персонала. Кроме того, в секторе субсидий на образование предлагается перепрофилировать одну должность помощника группы (национальный сотрудник категории общего обслуживания) и одну должность административного помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в должности помощников по людским ресурсам. Эти предлагаемые кадровые решения не повлияют на общий уровень штатного расписания по данному направлению обслуживания. Перераспределение должностей предлагается для того, чтобы предоставить сектору субсидий на образование необходимые средства для своевременной и эффективной обработки требований о предоставлении субсидий на образование авансом и по факту, а также для поддержания прежнего уровня обслуживания сотрудников, в том числе в периоды пиковой нагрузки. Перераспределение должности сотрудника категории полевой службы позволит расширить возможности по утверждению решений о предоставлении субсидий на образование и в то же время повысить потенциал сектора услуг, позволяющий быстро и с минимальным риском ошибок производить необходимые операции. Таким же образом перепрофилирование должностей помощника группы и административного помощника в должности помощников по людским ресурсам позволит использовать сотрудников с соответствующими навыками для более оперативной и эффективной проверки и обработки субсидий на образование.

Таблица 10

Кадровые изменения: Секция оформления поездок, обработки требований и субсидий на образование

Отдел/секция/группа	Должности				
	Изменение (число должностей)	Уровень	Наименование должности	Кадровое решение	Описание
Сектор субсидий на образование	+1	ПС	Финансовый помощник	Перераспределение	Перераспределена из секции пособий и заработной платы национального персонала
Сектор субсидий на образование	-1	НСС	Младший специалист по людским ресурсам	Перераспределение	Перераспределена в секцию пособий и заработной платы национального персонала
Сектор субсидий на образование	-1	НОО	Помощник группы	Перепрофилирование	Перепрофилирована в помощника по людским ресурсам
Сектор субсидий на образование	-1	НОО	Административный помощник	Перепрофилирование	Перепрофилирована в помощника по людским ресурсам
Сектор субсидий на образование	+2	НОО	Помощник по людским ресурсам	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должностей помощника группы и административного помощника
Итого	—				

Компонент 3: Секция обслуживания клиентов

77. Секция обслуживания клиентов отвечает за реализацию стратегии работы с клиентами и руководство системой обслуживания, удовлетворение оперативных потребностей и разработку стратегии деятельности по поддержанию

отношений с клиентами, а также за создание системы управления знаниями и будет служить лицом Регионального центра обслуживания и источником опыта совместного обслуживания его клиентов, сохраняя при этом ориентированный на интересы клиента подход, предполагающий повышение ожиданий в отношении оказания эффективной и действенной помощи и решения кадровых, финансовых и командировочных вопросов. Тактика Центра, которой присущи внимательное отношение, исполнительность и учет интересов сторон при оказании услуг, направлена на укрепление доверия, уверенности и лояльности в отношениях с обслуживаемыми им структурами и способствует использованию ими услуг Центра во всей связанной со взаимоотношениями с клиентами деятельности. Секция обеспечивает поддержку системы “iNeed”, инструмента управления запросами на обслуживание и телефонными вызовами, а также отвечает за внутренние и внешние контакты с клиентами (с обслуживаемыми миссиями) от имени Центра.

Таблица 11

Людские ресурсы: Секция обслуживания клиентов

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Между- народный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Канцелярия начальника, Секция обслуживания клиентов													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	-	1	-	1	1	-	-	-	2
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	-	1	-	1	1	-	-	-	2
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа по связям с клиентами и управлению знаниями													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	-	1	1	1	10	11	-	-	-	12
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	-	1	1	1	8	9	-	-	-	10
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	(2)	(2)	-	-	-	(2)
Группа поддержки клиентов													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	1	-	1	1	11	12	-	-	-	13
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	1	-	1	1	8	9	-	-	-	10
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	(3)	(3)	-	-	-	(3)
Всего													
Утвержденная численность на 2022/23 год	-	-	1	1	1	3	2	22	24	-	-	-	27
Предлагаемая численность на 2023/24 год	-	-	1	1	1	3	2	17	19	-	-	-	22
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	(5)	(5)	-	-	-	(5)

Международный персонал: без изменений

Национальный персонал: сокращение на 5 должностей

78. В период 2023/24 года Региональный центр обслуживания предлагает упразднить три должности финансовых помощников (национальные сотрудники категории общего обслуживания) в Группе поддержки клиентов в соответствии с моделью масштабирования для правильного определения численности персонала. Группа достигла устойчивого уровня зрелости, и в настоящее время во всех обслуживаемых миссиях внедрена модель предоставления услуг клиентам, что позволяет Центру получать представление об уровне кадрового обеспечения, соразмерном его деятельности в этой области.

79. Региональный центр обслуживания также предлагает упразднить одну должность финансового помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в Группе по связям с клиентами и управлению знаниями, чтобы перераспределить ресурсы исходя из модели масштабирования. Вторую должность финансового помощника (национальный сотрудник категории общего обслуживания), которая будет упразднена исходя из модели масштабирования, предлагается переименовать в должность административного помощника в связи с передачей Канцелярии директора представительских функций. Ожидается, что расходы на последнюю должность будут компенсированы в период 2024/25 года благодаря упразднению аналогичной должности в МООНСДРК, чтобы обеспечить нейтральность с точки зрения затрат. Кадровое решение предусматривает одновременное упразднение второй должности финансового помощника и учреждение должности административного помощника в Канцелярии директора.

Таблица 12

Кадровые изменения: Секция обслуживания клиентов

Отдел/секция/группа	Должности				
	Изменение (число должностей)	Уровень	Наименование должности	Кадровое решение	Описание
Группа поддержки клиентов	-3	НОО	Финансовый помощник	Упразднение	Упразднена в связи с перераспределением ресурсов
Группа по связям с клиентами и управлению знаниями	-2	НОО	Финансовый помощник	Упразднение	Упразднена в связи с перераспределением ресурсов
Итого	(5)				

Компонент 4: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

80. Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований отвечает за выполнение всех основных бухгалтерских функций, включая ведение общей бухгалтерской книги, финансовую отчетность, учет данных по счетам кредиторской и дебиторской задолженности, выверку, обработку счетов-фактур и кассовые операции в связи с обработкой платежей и обслуживанием банковских счетов. В состав Секции, которую возглавляет начальник секции, входят следующие подразделения: Группа счетов; Группа внутреннего контроля; сектор обслуживания поставщиков; и сектор кассовых операций.

Таблица 13

Людские ресурсы: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Между- народный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Канцелярия начальника, финансовые услуги и контроль за соблюдением требований													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	-	1	1	1	2	-	-	-	3
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа внутреннего контроля													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	-	1	2	13	15	-	-	-	16
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	-	1	2	13	15	-	-	-	16
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа счетов													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	1	7	9	4	17	21	-	-	-	30
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	1	7	9	4	17	21	-	-	-	30
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сектор обслуживания поставщиков													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	6	7	1	26	27	-	-	-	34
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	6	7	1	26	27	-	-	-	34
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сектор кассовых операций													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	4	5	3	14	17	-	-	-	22
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	4	5	3	14	17	-	-	-	22
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего													
Утвержденная численность на 2022/23 год	-	-	5	1	17	23	11	71	82	-	-	-	105
Предлагаемая численность на 2023/24 год	-	-	5	1	17	23	11	71	82	-	-	-	105
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Международный персонал: без изменений

Национальный персонал: без изменений

81. В период 2023/24 года Центр предлагает перепрофилировать одну должность помощника по людским ресурсам (национальный сотрудник категории общего обслуживания) в должность финансового помощника в секторе обслуживания поставщиков. Предлагаемое изменение отражает перераспределение ресурсов с учетом текущих и будущих ключевых задач Регионального центра обслуживания и оперативных факторов, способствующих эффективному выполнению его мандата.

82. Региональный центр обслуживания также предлагает перепрофилировать две должности помощников по людским ресурсам (национальные сотрудники категории общего обслуживания) в должности финансовых помощников в Группе внутреннего контроля в целях упорядочения использования ресурсов и оптимизации численности персонала. Группа будет обеспечивать применение критических механизмов контроля в Центре благодаря более частому проведению основных соответствующих контрольных мероприятий с учетом своей программы работы и необходимости полного внедрения системы управления рисками и контроля в Центре. Предлагаемое перепрофилирование должностей позволит Группе создать необходимый потенциал для эффективного выполнения поставленных перед ней задач и участия в мероприятиях по минимизации основных операционных рисков, ставящих под угрозу работу Центра.

Таблица 14

Кадровые изменения: Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

Отдел/секция/группа	Должности				
	Изменение (число должностей)	Уровень	Наименование должности	Кадровое решение	Описание
Сектор обслуживания поставщиков	-1	НОО	Помощник по людским ресурсам	Перепрофилирование	Перепрофилирована в должность финансового помощника
Сектор обслуживания поставщиков	+1	НОО	Финансовый помощник	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должности помощника по людским ресурсам
Группа внутреннего контроля	-2	НОО	Помощник по людским ресурсам	Перепрофилирование	Перепрофилирована в должность финансового помощника
Группа внутреннего контроля	+2	НОО	Финансовый помощник	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должности помощника по людским ресурсам
Итого	—				

Компонент 5: Региональная служба полевого технологического обеспечения

83. С 2013 года Региональная служба полевого технологического обеспечения является структурным подразделением Регионального центра обслуживания. Ее роль состоит в том, чтобы повысить степень унификации и экономии за счет эффекта масштаба и устранить дублирование усилий в отношении услуг в сфере связи и информационных технологий. Служба использует возможности, связанные с близостью к действующим в Африке миссиям по поддержанию мира. В ее состав входят следующие подразделения: Группа региональных операций; Группа специальных проектов; Группа региональных проектов; Группа

безопасности региональных информационных систем; Группа экономического анализа; и Группа телефонных счетов.

Таблица 15

Людские ресурсы: Региональная служба полевого технологического обеспечения

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Междуна- родный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Канцелярия начальника Региональной служба полевого технологического обеспечения													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	1	1	-	1	3	-	1	1	-	-	-	4
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	1	1	-	1	3	-	1	1	-	-	-	4
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа региональных операций													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	-	-	6
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	-	-	6
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа специальных проектов													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа региональных проектов													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	2	1	3	-	1	1	-	-	-	4
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	2	1	3	-	1	1	-	-	-	4
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа безопасности региональных информационных систем													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа экономического анализа													
Утвержденные должности на 2022/23	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
Предлагаемые должности на 2023/24	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Междуна- родный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Группа телефонных счетов													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	-	-	1	1	-	3	3	-	-	-	4
Предлагаемые должности на 2023/24	-	-	-	-	1	1	-	3	3	-	-	-	4
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего													
Утвержденная численность на 2022/23 год	-	1	1	4	7	13	-	9	9	-	-	-	22
Предлагаемая численность на 2023/24 год	-	1	1	4	7	13	-	9	9	-	-	-	22
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

84. На период 2023/24 года для Региональной службы полевого технологического обеспечения никаких кадровых изменений не предлагается.

Подразделения-арендаторы

Центр экспедиционной поддержки и развертывания

85. Под руководством Управления цепей снабжения Центр будет играть ключевую роль в материально-техническом снабжении, обеспечивая быстрое, эффективное, качественное и ответственное оказание оперативной и технической поддержки региональным миссиям. Центр будет обеспечивать всеобъемлющую логистическую поддержку в области региональных перевозок и управления региональными материальными запасами для развертывания, используя факторы близости и синергии для удовлетворения обычных и специальных оперативных потребностей с помощью средств комплексного планирования, координации, управления и контроля эффективности деятельности.

Таблица 16

Людские ресурсы: Центр экспедиционной поддержки и развертывания

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Междуна- родный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Канцелярия начальника, Центр экспедиционной поддержки и развертывания													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	2	-	1	3	-	2	2	-	-	-	5
Предлагаемые должности на 2023/24	-	-	2	-	1	3	-	2	2	-	-	-	5
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Служба авиационной поддержки													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	-	2	3	-	1	1	-	-	-	4

	Международный персонал						Национальный персонал			ДООН			Всего
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Междуна- родный персонал	Нацио- нальный персонал	Итого	
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	1	1	3	-	1	1	-	-	-	4
Чистое изменение	-	-	-	1	(1)	-	-	-	-	-	-	-	-
Служба по региональным запасам материальных средств для развертывания													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	1	1	3	-	1	1	-	-	-	4
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	-	2	3	-	1	1	-	-	-	4
Чистое изменение	-	-	-	(1)	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Группа поддержки перевозок и транспортно-экспедиторского обслуживания													
Утвержденные должности на 2022/23 год	-	-	1	1	1	3	-	-	2	-	-	-	5
Предлагаемые должности на 2023/24 год	-	-	1	1	1	3	-	-	2	-	-	-	5
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого													
Утвержденная численность на 2022/23 год	-	-	5	2	5	12	-	6	6	-	-	-	18
Предлагаемая численность на 2023/24 год	-	-	5	2	5	12	-	6	6	-	-	-	18
Чистое изменение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Международный персонал: нулевое чистое изменение

Национальный персонал: без изменений

86. В период 2023/24 года Региональный центр обслуживания предлагает перепрофилировать одну должность специалиста по соблюдению авиационно-технических требований (С-4) в должность специалиста по материально-техническому обеспечению, который будет координировать различные операции Центра экспедиционной поддержки и развертывания на местах, а также предоставлять технические консультации и рекомендации персоналу в трех группах Центра, поскольку в настоящее время Служба авиационной поддержки не имеет никаких авиационных средств и полномочий на постановку задач для воздушных судов. Специалист по материально-техническому обеспечению управляет перемещением, распределением и хранением материалов, товаров и осуществляет контроль в течение всего процесса в рамках данного компонента, а также обеспечивает согласованность деятельности со Службой управления цепью снабжения.

87. Приводимые ниже предложения об упразднении и учреждении должностей позволят обеспечить более всесторонние и эффективные логистические решения для клиентских организаций, а также перераспределить ресурсы для улучшения предоставления услуг, повышения эффективности и степени удовлетворенности клиентов. Центр предлагает одновременно упразднить одну должность специалиста по транспорту (С-3) в Группе по региональным запасам материальных средств для развертывания и учредить одну должность специалиста

по материально-техническому обеспечению (С-3) в Группе поддержки перевозок и транспортно-экспедиторского обслуживания для оказания более эффективного содействия в выполнении ее мандата. Специалист по материально-техническому обеспечению будет отвечать за разработку всеобъемлющего логистического решения для обслуживаемых полевых миссий с помощью координации действий с региональными структурами для расширения возможностей транспортировки в целях повышения эффективности и оперативности удовлетворения потребностей в перевозках, а также будет оказывать поддержку в заключении контрактов о материально-техническом обеспечении с третьими сторонами в поддержку региональных грузоперевозок и доставки товаров.

88. Региональный центр обслуживания также предлагает одновременно упразднить одну должность специалиста по воздушным операциям (категория полевой службы) в Службе авиационной поддержки и учредить одну должность специалиста по материально-техническому обеспечению (категория полевой службы) в Группе по региональным запасам материальных средств для развертывания. Эти кадровые решения позволят перестроить и оптимизировать использование ресурсов для повышения эффективности работы Центра экспедиционной поддержки и развертывания, поскольку специалист по материально-техническому обеспечению будет управлять перемещением, распределением и хранением материалов и товаров и осуществлять контроль в течение всех процессов, включая координацию транспортировки, складирования и инвентаризации имущества, а также обеспечение эффективности, экономичности и соответствия логистических операций Организации действующим нормативным требованиям. Необходимо укреплять логистический потенциал в связи с созданием и внедрением Центром системы накопления региональных запасов материальных средств для развертывания, что поможет Центру быстрее доставлять грузы в миссии в регионе.

89. Центр предлагает перераспределить одну должность специалиста по воздушным операциям (С-3) из Группы поддержки перевозок и транспортно-экспедиторского обслуживания в Службу авиационной поддержки и перепрофилировать одну должность помощника по управлению перевозками (категория полевой службы) в должность помощника по воздушным операциям в Службе авиационной поддержки. Эти кадровые решения позволят перестроить и оптимизировать использование ресурсов для повышения эффективности работы Центра экспедиционной поддержки и развертывания. Специалист по воздушным операциям (С-3) в Службе авиационной поддержки будет направлять и координировать действия по соглашениям о фрахтовании резервных воздушных судов в поддержку операций миссий в регионе, а также межмиссионные перемещения и разработку перечня технических требований/работ и технических оценок. Кроме того, эта должность позволит поддерживать реализацию тактических авиатранспортных решений для удовлетворения специальных и краткосрочных региональных потребностей и способствовать подготовке ежегодных прогнозных отчетов по региональным воздушным перевозкам. Помощник по воздушным операциям будет оказывать поддержку Службе авиационной поддержки, которая отвечает за координацию и управление движением воздушных судов в районе проведения операции. Это может включать такие задачи, как составление расписания рейсов, координация действий с экипажем и другими членами команды, обеспечение выполнения всех необходимых материально-технических мероприятий для каждого рейса, а также проверку использования имеющегося потенциала. Сотрудник на этой должности будет также оказывать помощь в сопровождении и координации авиационных контрактов (контракты на резервное обслуживание) в партнерстве со Стратегическим центром воздушных операций Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций.

Таблица 17

Кадровые изменения: Центр экспедиционной поддержки и развертывания

Служба/секция/группа	Изменение (число должностей)		Должности		
	Уровень	Наименование должности	Кадровое решение	Описание	
Центр экспедиционной поддержки и развертывания	+1	С-4	Специалист по материально-техническому обеспечению	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должности специалиста по соблюдению авиационно-технических требований
Центр экспедиционной поддержки и развертывания	-1	С-4	Специалист по соблюдению авиационно-технических требований	Перепрофилирование	Перепрофилирована в должность специалиста по материально-техническому обеспечению
Группа поддержки перевозок и транспортно-экспедиторского обслуживания	+1	С-3	Специалист по материально-техническому обеспечению	Учреждение	Учреждена после одновременного упразднения должности специалиста по транспорту в Службе по региональным запасам материальных средств для развертывания
Группа поддержки перевозок и транспортно-экспедиторского обслуживания	-1	С-3	Специалист по воздушным операциям	Перераспределение	Перераспределена в Службу авиационной поддержки
Служба по региональным запасам материальных средств для развертывания	-1	С-3	Специалист по транспорту	Упразднение	Упразднена в связи с учреждением должности специалиста по материально-техническому обеспечению в Группе поддержки перевозок и транспортно-экспедиторского обслуживания
Служба по региональным запасам материальных средств для развертывания	+1	ПС	Специалист по материально-техническому обеспечению	Учреждение	Учреждена после одновременного упразднения должности специалиста по воздушным операциям в Службе авиационной поддержки
Служба авиационной поддержки	+1	С-3	Специалист по воздушным операциям	Перераспределение	Перераспределена из Группы поддержки перевозок и транспортно-экспедиторского обслуживания
Служба авиационной поддержки	-1	ПС	Специалист по воздушным операциям	Упразднение	Упразднена в связи с учреждением должности специалиста по материально-техническому обеспечению в Службе по региональным запасам материальных средств для развертывания
Служба авиационной поддержки	+1	ПС	Специалист по воздушным операциям	Перепрофилирование	Перепрофилирована из должности помощника по управлению перевозками
Служба авиационной поддержки	-1	ПС	Помощник по управлению перевозками	Перепрофилирование	Перепрофилирована в должность помощника по воздушным операциям
Чистое изменение		—			

Секция глобальной поддержки закупочной деятельности

Таблица 18

Людские ресурсы: Секция глобальной поддержки закупочной деятельности

	Международный персонал					Национальный персонал			ДООН			Всего	
	ЗГС- ПГС	Д-2- Д-1	С-5- С-4	С-3- С-2	ПС	Итого	НСС	НОО	Итого	Междуна- родный персонал	Нацио- нальный персонал		Итого
Канцелярия начальника, Секция глобальной поддержки закупочной деятельности													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	1	–	1	2	1	2	3	–	–	–	5
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	1	–	1	2	1	2	3	–	–	–	5
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Группа поддержки поставщиков и грузоперевозок													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	2	1	1	4	1	2	3	–	–	–	7
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	2	1	1	4	1	2	3	–	–	–	7
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Группа поддержки региональных поставщиков и объявления предложений													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	–	1	–	1	–	2	2	1	–	1	4
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	–	1	–	1	–	2	2	1	–	1	4
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Группа региональной поддержки закупочной деятельности													
Утвержденные должности на 2022/23 год	–	–	1	1	1	3	1	2	3	–	–	–	6
Предлагаемые должности на 2023/24 год	–	–	1	1	1	3	1	2	3	–	–	–	6
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Всего													
Утвержденная численность на 2022/23 год	–	–	4	3	3	10	3	8	11	1	–	1	22
Предлагаемая численность на 2023/24 год	–	–	4	3	3	10	3	8	11	1	–	1	22
Чистое изменение	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

90. На период 2023/24 года для Секции глобальной поддержки закупочной деятельности никаких кадровых изменений не предлагается.

II. Финансовые ресурсы

A. Общая информация

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

Категория	Расходы	Ассигнования	Сметные	Разница	
	(2021/22 год)	(2022/23 год)	расходы	Сумма	В процентах
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)-(2)	(5)=(4)÷(2)
Гражданский персонал					
Международный персонал	22 674,9	24 830,4	23 920,7	(909,7)	(3,7)
Национальные сотрудники — специалисты	3 290,9	3 881,9	4 297,8	415,9	10,7
Национальный персонал категории общего обслуживания	7 202,4	7 277,1	7 767,8	490,7	6,7
Добровольцы Организации Объединенных Наций	343,0	312,2	287,7	(24,5)	(7,8)
Временный персонал общего назначения	68,1	39,5	—	(39,5)	(100,0)
Персонал, предоставляемый правительством	—	—	—	—	—
Итого	33 579,3	36 341,1	36 274,0	(67,1)	(0,2)
Оперативные расходы					
Гражданские наблюдатели за процессом выборов	—	—	—	—	—
Консультанты и консультационные услуги	6,8	80,5	85,2	4,7	5,8
Официальные поездки	80,3	215,9	248,8	32,9	15,2
Помещения и объекты инфраструктуры	1 657,5	2 249,2	2 157,4	(91,8)	(4,1)
Наземный транспорт	88,7	92,0	93,1	1,1	1,2
Воздушные операции	—	—	—	—	—
Морские операции	—	—	—	—	—
Связь и информационные технологии	3 983,3	3 604,7	4 330,5	725,8	20,1
Медицинское обслуживание	10,4	106,9	99,1	(7,8)	(7,3)
Оборудование специального назначения	—	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	345,1	431,9	466,1	34,2	7,9
Проекты с быстрой отдачей	—	—	—	—	—
Итого	6 172,1	6 781,1	7 480,2	699,1	10,3
Валовые потребности	39 751,4	43 122,2	43 754,2	632,0	1,5
Поступления по плану налогообложения персонала	3 976,2	4 242,8	4 490,2	247,4	5,8
Чистые потребности	35 775,2	38 879,4	39 264,0	384,6	1,0
Добровольные взносы в натуральной форме (учтенные в бюджете)	—	—	—	—	—
Общий объем потребностей в ресурсах	39 751,4	43 122,2	43 754,2	632,0	1,5

В. Показатели доли вакантных должностей

91. Смета расходов на период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года составлена с учетом следующих показателей доли вакантных должностей:

(В процентах)

<i>Категория</i>	<i>Фактический показатель за 2021/22 год</i>	<i>Показатель, предусмотренный в бюджете на 2022/23 год</i>	<i>Показатель, прогнозируемый на 2023/24 год</i>
Гражданский персонал			
Международный персонал	12,4	8,0	10,4
Национальный персонал			
Национальные сотрудники — специалисты	11,1	8,0	10,5
Национальный персонал категории общего обслуживания	14,3	8,0	7,9
Добровольцы Организации Объединенных Наций			
Международный персонал	16,7	0,0	16,7
Национальный персонал	0,0	0,0	0,0

92. Коэффициенты вакантных должностей, применяемые в бюджете, определены исходя из накопленного к настоящему времени опыта Регионального центра обслуживания и конкретных условий деятельности Центра в связи с набором гражданского персонала. Предположения, которые учитывались при расчете коэффициентов вакантных должностей, включают текущий средний 12-месячный показатель доли вакантных должностей с января по декабрь 2022 года или фактический показатель доли вакантных должностей по состоянию на 31 декабря 2022 года, а также показатель зачисления в штат гражданского персонала. Это соответствует директивным указаниям, направленным на повышение точности и единообразия коэффициентов вакантных должностей, применяемых в предлагаемых бюджетах на период 2023/24 года, и обеспечение того, чтобы предлагаемые показатели доли вакантных должностей в максимально возможной степени основывались на фактических показателях. Показатель доли вакантных должностей в 50 процентов применялся в отношении предлагаемого репрофилирования и учреждения новых должностей.

С. Учебная подготовка

93. Ниже приводится информация о сметных потребностях в ресурсах на учебную подготовку на период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года:

(В тыс. долл. США)

<i>Категория</i>	<i>Сметная сумма</i>
Консультанты	
Консультанты по учебной подготовке	85,2
Официальные поездки	
Официальные поездки в связи с учебной подготовкой	28,3

<i>Категория</i>	<i>Сметная сумма</i>
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	
Плата за обучение и предметы снабжения и услуги, связанные с учебной подготовкой	115,0
Всего	228,5

94. Ниже приводятся данные о планируемом числе участников программы учебной подготовки в период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года в сравнении с предыдущими периодами:

(Число участников)

	<i>Международный персонал</i>			<i>Национальный персонал</i>		
	<i>Фактический показатель за 2021/22 год</i>	<i>Планируемый показатель на 2022/23 год</i>	<i>Предлагаемый показатель на 2023/24 год</i>	<i>Фактический показатель за 2021/22 год</i>	<i>Планируемый показатель на 2022/23 год</i>	<i>Предлагаемый показатель на 2023/24 год</i>
Внутренняя подготовка	39	108	80	92	148	85
Внешняя подготовка	6	7	4	–	4	6
Всего	45	115	84	92	152	91

95. В предлагаемой программе учебной подготовки на 2023/24 год делается акцент на онлайн-обучение в целях совершенствования управленческих, административных и технических навыков сотрудников Регионального центра обслуживания.

D. Официальные поездки, не связанные с учебной подготовкой

96. Потребности в ресурсах на официальные поездки, не связанные с учебной подготовкой, на период 2023/24 года оцениваются в размере 220 500 долл. США в следующей разбивке:

<i>Категория</i>	<i>Число запланированных личных поездок</i>	<i>Сумма (в тыс. долл. США)</i>	<i>В процентах от общего объема бюджета на 2022/23 год</i>	<i>В процентах от общего объема бюджета на 2023/24 год</i>
Поездки в пределах района миссии	56	105,3	0,2	0,2
Поездки за пределы района миссии	30	115,2	0,3	0,3
Всего	86	220,5		

III. Анализ разницы⁵

	Разница	
	Сумма	В процентах
Международный персонал	(909,7)	(3,7)

- **Параметры расходов: привязка к фактическим расходам и показатель доли вакантных должностей**

97. Сокращение потребностей обусловлено в основном снижением общих расходов по персоналу с 92,4 процента до 82,1 процента исходя из тенденций прошлых лет; и увеличением доли вакантных должностей с 8,0 процента в период 2022/23 года до 10,4 процента в период 2023/24 года.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Национальные сотрудники — специалисты	415,9	10,7

- **Параметры расходов: увеличение шкалы окладов**

98. Увеличение потребностей обусловлено в основном увеличением шкалы окладов национальных сотрудников — специалистов на 24,0 процента с ноября 2021 года и предлагаемым преобразованием должности одного младшего сотрудника категории специалистов (С-2) в должность национального сотрудника — специалиста (НСС). Увеличение потребностей частично компенсируется повышением доли вакантных должностей с 8,0 процента в период 2022/23 года до 10,5 процента в период 2023/24 года и изменением обменного курса угандийского шиллинга к доллару США с 3 560,00 до 3 735,23 (4,9 процента).

	Разница	
	Сумма	В процентах
Национальный персонал категории общего обслуживания	490,7	6,7

- **Параметры расходов: увеличение шкалы окладов**

99. Увеличение потребностей обусловлено в основном увеличением шкалы окладов национального персонала категории общего обслуживания на 15,1 процента с ноября 2021 года. Увеличение потребностей частично компенсируется изменением обменного курса угандийского шиллинга к доллару США с 3 560,00 до 3 735,23 (4,9 процента).

⁵ Разница в объеме ресурсов указывается в тысячах долларов США. Анализ разницы проводится в тех случаях, когда отклонение в ту или другую сторону составляет не менее 5 процентов или 100 000 долл. США.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Добровольцы Организации Объединенных Наций	(24,5)	(7,8)

• **Управление: обновленная информация о доле вакантных должностей**

100. Сокращение потребностей обусловлено в основном прогнозируемым увеличением доли вакантных должностей по международной категории добровольцев Организации Объединенных Наций с 0 процентов в период 2022/23 года до 16,7 процента в период 2023/24 года.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Временный персонал общего назначения	(39,5)	(100,0)

• **Управление: перераспределение централизованных расходов**

101. Сокращение потребностей обусловлено исключением в 2023/24 году доли Регионального центра обслуживания в распределенных расходах на временный персонал общего назначения в связи с деятельностью по проекту поддержки внедрения платформы снабжения в системе «Умоджа», которые были включены в бюджет миссий в переходный период.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Консультанты и консультационные услуги	4,7	5,8

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

102. Увеличение потребностей обусловлено в основном расходами на языковую подготовку, которая была предусмотрена в бюджете по статье индивидуальных подрядчиков в период 2022/23 года, но будет обеспечиваться консультантами в период 2023/24 года. Увеличение потребностей частично компенсируется сокращением потребностей в услугах консультантов по обучению навыкам работы с новой системой управления запросами (“ServiceNow”).

	Разница	
	Сумма	В процентах
Официальные поездки	32,9	15,2

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

103. Увеличение потребностей обусловлено в основном увеличением числа поездок за пределы миссий и поездок сотрудников из административной штаб-квартиры Регионального центра обслуживания для внедрения системы управления запросами (“ServiceNow”) и увеличением числа сотрудников, в том числе сотрудников Секции глобальной поддержки закупочной деятельности, выезжающих в обслуживаемые миссии для работы с клиентами.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Связь и информационные технологии	725,8	20,1

• Управление: увеличение объема вводимых ресурсов и объема деятельности

104. Увеличение потребностей обусловлено в основном: а) ассигнованиями на возобновление предоставления специализированных услуг по подключению к Интернету, которые были приостановлены в период пандемии COVID-19 из-за значительного сокращения числа пользователей Интернета в Центре в связи с переходом на удаленную работу; и б) ассигнованиями на облачные услуги для технологического центра хранения и защиты данных, обеспечения доступности систем, повышения производительности и эффективности и снижения затрат. Увеличение потребностей частично компенсируется прекращением действия финансового соглашения с Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов о поддержке информационных технологий.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Медицинское обслуживание	(7,8)	(7,3)

• Управление: сокращение объема вводимых ресурсов и объема деятельности

105. Сокращение потребностей обусловлено в основном снижением спроса на предметы медицинского снабжения.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	34,2	7,9

• Управление: увеличение объема вводимых ресурсов и объема деятельности

106. Увеличение потребностей обусловлено в основном: а) ассигнованиями на удовлетворение дополнительных запросов на обучение для Региональной службы полевого технологического обеспечения в области управления средствами связи и информационных технологий, кибербезопасности и управления рисками и для Центра экспедиционной поддержки и развертывания в области управления воздушным и морским транспортом, снабжения, анализа данных и перевозки опасных грузов; и б) увеличением объема закупок по статье помещений и объектов инфраструктуры, что привело к дополнительным расходам на грузоперевозки. Увеличение потребностей частично компенсируется сокращением расходов в связи с изменением методов языковой подготовки персонала с передачей функций проведения занятий по французскому языку консультантам вместо индивидуальных подрядчиков и уменьшением ассигнований на услуги других индивидуальных подрядчиков для удовлетворения временных потребностей.

IV. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

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

- а) ассигновать сумму в размере 43 754 200 долл. США на содержание Центра в 12-месячный период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года;
- б) пропорционально распределить сумму, указанную в подпункте а) между бюджетами действующих операций по поддержанию мира, которые обслуживает Центр, с учетом бюджета по программам на 2024 год;
- в) принять к сведению потребности в ресурсах для предлагаемого бюджета по программам на период с 1 января по 31 декабря 2024 года в отношении доли средств специальных политических миссий, которые обслуживает Центр, необходимых для покрытия потребностей Центра в финансировании в период с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года.

V. Сводная информация о мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 76/274 и 76/278, в том числе просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей

A. Генеральная Ассамблея

Сквозные вопросы

(Резолюция 76/274)

Просьба/рекомендация

Просит Генерального секретаря улучшать всеобъемлющий надзор за деятельностью миссий по поддержанию мира и выполнять рекомендации соответствующих надзорных органов в этом отношении, с тем чтобы не допускать недостатков в управлении и связанных с этим экономических потерь в целях обеспечения полного соблюдения Финансовых положений и правил (п. 17).

Просит также Генерального секретаря еще больше повысить прозрачность бюджета, включив в его следующие бюджетные доклады информацию относительно весомого обоснования по всем изменениям в должностях и случаям увеличения оперативных расходов, а также разбивку ресурсов,

Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации

Региональный центр обслуживания выполнил 100 процентов (две рекомендации) рекомендаций доклада о ревизии 2020/21 года и 18 процентов (11 рекомендаций) рекомендаций доклада о ревизии 2021/22 года, вынесенных УСВН. Из девяти остающихся рекомендаций УСВН на 2021/22 год, одна рекомендация находится в стадии выполнения, а остальные будут выполнены в 2023 году. Центр также выполнил 100 процентов (три рекомендации) рекомендаций 2021 года, вынесенных Комиссией ревизоров. Четыре рекомендации Комиссии 2022 года на финансовый период, закончившийся 30 июня 2022 года, будут выполнены в 2023 году.

Информация о распределении запрашиваемых ресурсов между национальными сотрудниками — специалистами и национальными сотрудниками категории общего обслуживания представлена в разделе II настоящего доклада о финансовых ресурсах.

запрашиваемых для финансирования расходов на содержание национальных сотрудников — специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания (п. 18).

Выражает озабоченность по поводу низкой степени соблюдения директивы о применении правила заблаговременного приобретения билетов и просит Генерального секретаря прилагать более активные усилия к дальнейшему повышению степени соблюдения директивы о применении правила заблаговременного приобретения билетов в отношении всех категорий поездок с учетом числа, маршрутов и характера официальных поездок и причин несоблюдения директивы в каждом департаменте, управлении или полевой миссии (п. 19).

Просит также Генерального секретаря включать обоснование временных назначений сотрудников, получающих специальные должностные надбавки, продолжительностью более одного года, в том числе сведения о продолжительности таких назначений и о состоянии дел с набором персонала на соответствующие должности, во все будущие доклады о предлагаемых бюджетах (п. 31).

Вновь выражает озабоченность по поводу большого числа вакантных должностей гражданских сотрудников, вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить оперативное заполнение вакансий и просит Генерального секретаря провести обзор должностей, которые оставались вакантными на протяжении 24 месяцев или более, и включить в его доклад о следующем бюджете предложения либо о сохранении таких должностей, представив в этом случае четкое обоснование необходимости в них, либо об их упразднении (п. 33).

Просит Генерального секретаря рассматривать при составлении бюджетов варианты более широкой передачи функций национальному персоналу с учетом мандатов и потребностей миссий (п. 34).

Вновь заявляет, что использование внешних консультантов должно быть сведено к абсолютному минимуму и что Организации следует использовать собственный потенциал для осуществления основных видов деятельности или выполнения функций,

Подробное обоснование кадровых изменений и увеличения операционных расходов представлено в разделе II.F, в частности в пунктах 67–90 и в анализе разницы (раздел III) соответственно.

Всем сотрудникам следует помнить о необходимости своевременного представления заявлений на поездки для соблюдения директивы о применении правила заблаговременного приобретения билетов. Кроме того, перед утверждением заявлений на поездки удостоверяющие сотрудники Регионального центра обслуживания проверяют и подтверждают причину задержки представления или несоблюдения требований, что является обязательной процедурой для ввода данных в «Умоджу» при оформлении заявлений на поездки.

Обновленные показатели соблюдения требований указаны на портале бюджетной информации.

Необходимая информация размещена на портале бюджетной информации.

В настоящее время в Региональном центре обслуживания не осталось каких-либо должностей, которые оставались вакантными на протяжении 24 месяцев или более.

Региональный центр обслуживания предлагает преобразовать должность младшего специалиста по людским ресурсам уровня С-2 в должность национального сотрудника — специалиста. Подробное обоснование предлагаемого преобразования в должность национального персонала приведено в пункте 70 выше.

Региональный центр обслуживания не нанимал каких-либо консультантов для выполнения функций, которые Центр может выполнять, используя собственные возможности и навыки. Центр нанял одного инженера-консультанта для управления и контроля за эксплуатацией зданий Центра. Центр также нанял консультантов для поддержки многоязычия и

*Просьба/рекомендация**Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации*

потребность в которых регулярно возникает на протяжении длительного срока (п. 46).

Просит далее Генерального секретаря в соответствующих случаях включать в его будущие предлагаемые бюджеты по каждой миссии информацию о динамике использования миссиями услуг, предоставляемых Региональным центром обслуживания в Энтеббе, Уганда, и Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и представлять в своих докладах обновленную информацию об услугах, предоставляемых операциям по поддержанию мира, в том числе об услугах в области авиации, развертывания и закупки запасов и любых других услугах, а также обновленную информацию о повышении эффективности, улучшении результатов и экономии средств, которые были достигнуты благодаря предоставлению этих услуг (п. 59).

повышения уровня владения французским языком своих сотрудников, поскольку в Центре не было таких специалистов. Центр также выделил средства на оплату услуг консультанта для обучения и инструктажа по использованию недавно внедренной системы управления запросами “ServiceNow”, учитывая, что в Центре нет собственных специалистов для выполнения этой работы.

Данные о тенденциях в использовании миссиями услуг, предоставляемых Региональным центром обслуживания, и обновленная информация об услугах, оказываемых операциям по поддержанию мира, приводятся в приложении IV к настоящему докладу. В настоящее время готовится более полный отчет с информацией о повышении эффективности, улучшении результатов и экономии средств, который будет представлен в предлагаемом бюджете на 2024/25 год.

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

Финансирование Регионального центра обслуживания в Энтеббе

(A/76/760/Add.6)

*Просьба/рекомендация**Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации*

Консультативный комитет признает важность профессиональной подготовки персонала для удовлетворения потребностей сотрудников в профессиональном развитии, поддерживает Организацию в выполнении ее мандатов и отмечает, что в соответствии с политикой Секретариата в области обучения и повышения квалификации (ST/SGB/2009/9, п. 2.2) сотрудники должны ежегодно проходить обязательную подготовку продолжительностью не менее пяти дней. Комитет считает, что при использовании модели масштабируемой численности персонала следует более точно придерживаться ожиданий и стандартов, указанных в политике Секретариата, и поэтому в ней должно быть предусмотрено выделение примерно пяти дней для обучения и повышения квалификации на каждого сотрудника в год (п. 9).

Для обеспечения большей ясности для Консультативного комитета модель масштабирования была уточнена, чтобы четко разграничить пять дней обязательного обучения персонала в соответствии с пунктом 2.2 документа ST/SGB/2009/9 и пять дополнительных дней, необходимых для повышения технических навыков в качестве основного требования для обеспечения операционной эффективности. Повышение технических навыков не является частью общего повышения квалификации персонала, а скорее оперативно необходимо для деятельности Регионального центра обслуживания, чтобы каждый год сотрудники были в курсе новых директивных требований, получали необходимый доступ в «Умоджу» и к другим функциям, обучали сотрудников или обучались другими сотрудниками, что является требованием для доступа к функциям и

Консультативный комитет признает пользу модели масштабируемой численности персонала Регионального центра обслуживания для определения уровня потребностей в ресурсах, требующихся для выполнения операционных функций, а также необходимость применения средневзвешенного подхода при расчете данных об объемах операций в целях обеспечения учета двойных последствий пандемии COVID-19 и временного увеличения нагрузки, связанной с миссиями. Комитет рассчитывает получить в следующих бюджетных докладах обновленную информацию о мерах, принятых для сокращения или устранения необходимости в применении средневзвешенного подхода, особенно по мере того, как в этой модели будут учитываться известные пиковые периоды работы, а также о постепенном переходе структур, являющихся клиентами Регионального центра обслуживания, к «новой норме» после пандемии. Комитет напоминает о своих замечаниях и рекомендациях относительно модели масштабируемой численности персонала, содержащихся в его предыдущих докладах о Региональном центре обслуживания (последний раз, например, в документе [A/75/822/Add.9](#), пп. 8–11). Принимая во внимание свои замечания, изложенные в настоящем докладе, Комитет считает, что эту модель можно доработать и стабилизировать, и надеется на ее дальнейшее

платформе «Умоджа» и обновляли знания или учились совершать операции в различных системах Организации Объединенных Наций в дополнение к другим оперативным потребностям для обеспечения эффективного функционирования Центра. В последние несколько отчетных циклов служебной деятельности в Центре также наблюдалась более высокая, чем обычно, текучесть кадров, что, в свою очередь, повысило спрос на наращивание технического потенциала. В 2021/22 году на работу в Центр было принято в общей сложности 18 процентов сотрудников, которые, разумеется, нуждались в такой подготовке для выполнения возложенных на них операционных функций. Новые сотрудники также создают нагрузку на имеющийся персонал, поскольку другие старшие сотрудники обязаны вести работу по наставничеству, с тем чтобы новые сотрудники приобрели достаточные навыки до начала самостоятельного выполнения операционных функций. Если не учесть время, необходимое для выполнения этих операционных требований, то это приведет к завышенной оценке времени обработки данных и не обеспечению необходимых людских ресурсов для выполнения мандата Центра и, следовательно, скажется на точности модели.

Средневзвешенный подход был впервые применен в модели масштабирования для бюджетного предложения на 2022/23 год. До этого бюджетного периода фактические предыдущие объемы операций за последний бюджетный период с полными данными за финансовый год использовались в качестве базовых параметров для прогнозов в модели масштабирования. Средневзвешенный подход был внедрен для уменьшения негативного влияния аномального снижения объема операций в связи с пандемией COVID-19. Было очевидно, что использование объемов операций за прошлые годы, на которые сильно повлияла пандемия, скажется на точности модели и может привести к нехватке людских ресурсов в Центре, что напрямую повлияет на обеспечение устойчивости функционирования и выполнение мандата. В предлагаемом бюджете на 2022/23 год весовые коэффициенты в размере 50 процентов, 30 процентов и 20 процентов были распределены между периодами 2018/19, 2019/20 и 2020/21 годов соответственно, при этом наибольший весовой коэффициент приходится на допандемический период, чтобы уменьшить эффект от воздействия COVID-19. Помимо воздействия пандемии, взвешивание также позволило решить вопрос о других отклоняющихся от нормы данных об операциях в связи с резким ростом их объема в разные годы.

применение при подготовке будущих бюджетных докладов (п. 10).

Консультативный комитет с удовлетворением отмечает усилия по обеспечению максимально возможной автоматизации процессов и надеется получить в будущих бюджетных докладах дополнительную информацию о достигнутом прогрессе и накопленном опыте, в том числе о соответствующем повышении эффективности (см. также [A/75/822/Add.9](#), п. 33); (п. 11 а)).

Консультативный комитет напоминает, что в своих резолюциях [75/252](#), [73/346](#) и [71/263](#) Генеральная Ассамблея особо отметила чрезвычайную важность равенства всех шести официальных языков Организации Объединенных Наций и важность многоязычия в деятельности Организации Объединенных Наций. Комитет отмечает усилия Центра по повышению уровня владения языками его сотрудников и надеется, что в целях улучшения обслуживания клиентов и удовлетворения их потребностей Центр будет активизировать свои усилия по обеспечению того, чтобы большее число его сотрудников владели арабским и французским языками и могли оказывать поддержку клиентам, говорящим на арабском и

В предлагаемом бюджете на 2023/24 год Региональный центр обслуживания изменил весовые коэффициенты в качестве средства дальнейшей оптимизации модуля и использовал весовые коэффициенты в размере 20 процентов, 30 процентов и 50 процентов применительно к операциям в 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годах соответственно. Наибольший весовой коэффициент сместился в сторону операций 2021/22 года, учитывая меньшее влияние вызванных COVID-19 колебаний в данном году. Для будущих отчетных периодов Центр продолжит уточнять весовые коэффициенты или придавать равный вес операционным данным за все годы в зависимости от ситуации. Обоснование использования любых взвешенных величин будет представлено в бюджетном предложении для всех будущих бюджетов и уже включено в описательную часть бюджета на 2023/24 год.

Региональный центр обслуживания будет продолжать искать возможности для автоматизации дополнительных процессов, чтобы добиться повышения эффективности. Благодаря роботизации процесса в Группе телефонных счетов Центр смог добиться повышения эффективности процесса, что позволило обработать счета на сумму 745 000 долл. США для возмещения затрат. Были устранены человеческие ошибки и улучшено управление данными для более точного анализа. Проблемы, связанные с роботизацией процессов, включают требования в отношении сроков выхода на рынок, а также требования в отношении координации усилий в случае использования внешних ресурсов. Центр стремится обеспечить, чтобы ежегодные расходы Группы телефонных счетов на роботизацию телефонной связи были определены и обоснованы в бюджетных докладах и чтобы Центр продолжал выявлять дополнительные направления обслуживания, где можно использовать преимущества роботизации процессов.

Как и в предыдущие годы, Региональный центр обслуживания будет продолжать уделять первостепенное внимание повышению уровня владения сотрудниками шестью официальными языками Организации Объединенных Наций. Центр уже добился значительных успехов в совершенствовании сотрудниками навыков французского языка благодаря организации занятий на различных уровнях владения языком. Исходя из оперативных потребностей Центра и спроса клиентов Центр будет определять приоритетность своих усилий по внедрению многоязычия в процесс оказания услуг. Таким образом Центр обеспечит прямую связь между выполнением мандата и многоязычием. В 2023/24 году Центр

французском языке, и представлять обновленную информацию по этому вопросу в будущих бюджетных докладах (п. 11 b)).

Консультативный комитет считает, что следует и далее применять опыт, накопленный во время пандемии COVID-19, и вновь подчеркивает, что следует шире использовать виртуальные совещания и онлайн-средства обучения и свести к минимуму число поездок для участия в семинарах, конференциях или совещаниях, а предлагаемые поездки следует детально обосновывать (п. 11 с)).

Консультативный комитет надеется, что, поскольку общий уровень удовлетворенности клиентов остается и, как ожидается, останется на уровне 75 процентов, Центр предпримет шаги для выяснения причин того, почему этот показатель держится на одном уровне, и для устранения любых недостатков в целях повышения уровня удовлетворенности клиентов. Комитет рассчитывает получить подробную информацию на этот счет в следующем бюджетном докладе (п. 11 d)).

планирует устранить языковой пробел у сотрудников на должностях, требующих знания языка помимо английского, путем организации изучения языков в различном формате, включая Интернет-обучение, виртуальные и очные занятия.

С учетом уроков, извлеченных из пандемии COVID-19, Региональный учебно-конференционный центр продолжит совершенствовать свой технологический потенциал для проведения семинаров, совещаний и конференций в виртуальном формате. Центр полагается на организаторов мероприятий в отношении определения наилучшего способа проведения мероприятий для обеспечения их эффективности. Центр также учитывает, что не все мероприятия подходят для виртуального участия и что эффективность смешанных тренингов потребует проведения оценки инструкторами после их окончания. Что касается необходимости поездок для участия в мероприятиях в Центре, то в Секретариате уже есть механизмы, обеспечивающие проверку целесообразности таких поездок до их утверждения в командирующем учреждении и признания необходимости участия в мероприятиях сотрудников.

В соответствии с просьбой Региональный центр обслуживания в своем бюджетном докладе изложил шаги, которые он предпринимает для выявления причин любых недостатков и повышения удовлетворенности клиентов. Удовлетворенность клиентов является предметом внимания на всех уровнях взаимодействия, включая оперативный уровень через группу пользователей Центра и стратегический уровень — через Совет получателей услуг и Руководящий комитет. Центр также проводит личные визиты для выяснения мнений своих клиентов, решает неурегулированные проблемы, связанные с обслуживанием, анализирует системные проблемы по всем миссиям, проводит консультации для персонала и информирует клиентов об изменениях в Центре. Хотя в 2020/21 и 2021/22 годах количество посещений было сокращено из-за ограничений на поездки и других проблем, связанных с COVID-19, Центр возобновил личные встречи с клиентами в 2022/23 году. Дополнительная информация и дальнейшие меры были сформулированы в предлагаемом бюджете на 2023/24 год.

Просьба/рекомендация

Консультативный комитет вновь заявляет о важности наращивания национального потенциала и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в следующем предлагаемом бюджете дополнительные предложения по национализации штатных и внештатных должностей, если это целесообразно с оперативной точки зрения (см. также [A/75/822](#), п. 45; и п. 22 ниже) (п. 15).

Консультативный комитет вновь подтверждает свое мнение о том, что предлагаемые показатели доли вакантных должностей должны основываться, насколько это возможно, на фактических показателях. В тех случаях, когда предлагаемые показатели отличаются от фактических, в предлагаемом бюджете и связанных с ним документах должно приводиться четкое обоснование предлагаемых показателей (п. 20).

Консультативный комитет выражает надежду на то, что Региональный центр обслуживания будет прилагать дальнейшие усилия для обеспечения более широкой представленности женщин и что информация об этом будет включена в будущие доклады (п. 32).

Консультативный комитет принимает к сведению предоставленную по запросу информацию о деятельности подразделений-арендаторов и существующей практике в отношении подразделений-арендаторов и подтверждает свое мнение о том, что назначение подразделений-арендаторов и порядок их подчинения должны быть основаны на четких и

Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации

Каждый год Региональный центр обслуживания участвует в процессе определения оперативной целесообразности преобразования должностей в должности национального персонала. За прошедшие годы Центр добился значительных успехов в процессе преобразования должностей в национальные должности: если в 2011/12 году соотношение международного и национального персонала составляло 62 к 36 процентам, то в 2022/23 году — 32 к 65 процентам. Для обеспечения непрерывности деятельности Центр ежегодно проводит анализ штатного расписания и включает предложения по преобразованию должностей в должности национального персонала в свои бюджетные доклады. В соответствии с этим систематизированным подходом меры по преобразованию должностей в должности национального персонала вновь были включены в представленный бюджет на 2023/24 год. Центр предлагает преобразовать должность специалиста уровня С-2 в должность национального сотрудника — специалиста. Подробное обоснование предлагаемого преобразования в должность национального персонала приведено в пункте 70 выше.

Предлагаемые коэффициенты вакантных должностей были определены в соответствии с директивными указаниями для повышения точности и согласованности коэффициентов вакантных должностей, применяемых в предлагаемых бюджетах на период 2023/24 года, и обеспечения, чтобы предлагаемые доли вакантных должностей в максимально возможной степени основывались на фактических показателях, как указано в пункте 92 выше.

Региональный центр обслуживания привержен стратегии Генерального секретаря по обеспечению гендерного паритета и расширению представленности женщин. Хотя в целом кадровый состав Центра сбалансирован, он будет продолжать прилагать усилия в рамках многостороннего подхода для достижения гендерного паритета в тех областях, где он еще не достигнут. Помимо сосредоточения усилий на наборе персонала, Центр также будет стремиться создавать благоприятные условия для удержания сотрудников, чтобы обеспечить сохранение паритета после его достижения.

Разрабатывается политика в отношении подразделений-арендаторов.

последовательно применяемых критериях в Центральных учреждениях и центрах вспомогательного обслуживания. Комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря разработать четкую и последовательную политику в отношении критериев создания и содержания подразделений-арендаторов в структурах Организации Объединенных Наций, в частности проработать порядок подчинения и принципы делегирования полномочий (см. также [A/75/822/Add.9](#), п. 16) (п. 35).

Сквозные вопросы

(A/76/760)

В целях внесения ясности Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представлять в будущих бюджетах миссий дезагрегированные данные о численности и соответствующих финансовых последствиях задействования добровольцев Организации Объединенных Наций в разбивке по международным и национальным категориям. Кроме того, Комитет надеется, что с учетом возможностей добровольцев Организации Объединенных Наций в плане наращивания национального потенциала, в будущие бюджеты миссий в соответствующих случаях будет включено больше предлагаемых должностей национальных добровольцев (п. 53).

В целях сокращения расходов на поездки Консультативный комитет вновь заявляет, что по возможности следует в полной мере использовать передовые технологии и средства дистанционного обучения, объединять поездки или направлять в командировки меньшее число сотрудников (см. также [A/73/779](#), пп. 16 и 18–19). Кроме того, Комитет надеется, что положения документа [ST/SGB/2009/9](#) будут последовательно применяться в отношении поездок сотрудников для участия во внутренних конференциях. Комитет надеется, что в будущих докладах о деятельности миссий по поддержанию мира и обзорных докладах будет представлена дезагрегированная информация о поездках в пределах районов миссий и за их пределами (п. 55).

Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в следующем обзорном докладе и в контексте докладов о бюджетах миссий подробную информацию о возмещении расходов, в том числе о

Дезагрегированные данные и соответствующие финансовые последствия представлены в дополнительной информации.

Подробные данные представлены в разделе II.D настоящего доклада об официальных поездках, а также в дополнительной информации.

Подробная информация представлена в дополнительной информации.

*Просьба/рекомендация**Меры, принятые для выполнения просьбы/рекомендации*

видах деятельности, подлежащих возмещению, об использованных людских и финансовых ресурсах, связанных с миссиями, о классификации подлежащих и не подлежащих расходованию поступлений, о сумме, подлежащей возврату государствам-членам, а также об использовании средств фонда возмещения расходов на миротворческую деятельность (см. также [A/76/760/Add.5](#), пп. 40–43, и [A/76/760/Add.10](#), п. 52) (п. 78).

Приложение I

Определения

A. Терминология, касающаяся предлагаемых кадровых изменений

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

- **учреждение должности:** предлагаемое учреждение новой должности в тех случаях, когда необходимы дополнительные кадровые ресурсы и отсутствуют возможности для передачи таких ресурсов из других подразделений или осуществления соответствующей деятельности за счет имеющихся ресурсов.
- **перепрофилирование должности:** предлагаемое использование той или иной утвержденной должности, предназначенной для выполнения определенных функций, для осуществления другой предусмотренной мандатом деятельности первоочередного характера, не связанной с выполнением первоначальных функций. Хотя перепрофилирование должности может быть связано с переводом в другое место работы или подразделение, это не влечет за собой изменение категории или уровня должности.
- **перераспределение должности:** предлагаемое перераспределение той или иной утвержденной должности в другое подразделение для выполнения аналогичных или смежных функций.
- **реклассификация должности:** предлагаемая реклассификация той или иной утвержденной должности (с повышением или понижением ее класса) в связи со значительным изменением должностных обязанностей.
- **упразднение должности:** предлагаемое упразднение той или иной должности, ставшей ненужной для осуществления той деятельности, в связи с которой она была учреждена, или другой предусмотренной мандатом деятельности в рамках миссии.
- **преобразование должности:** существуют 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

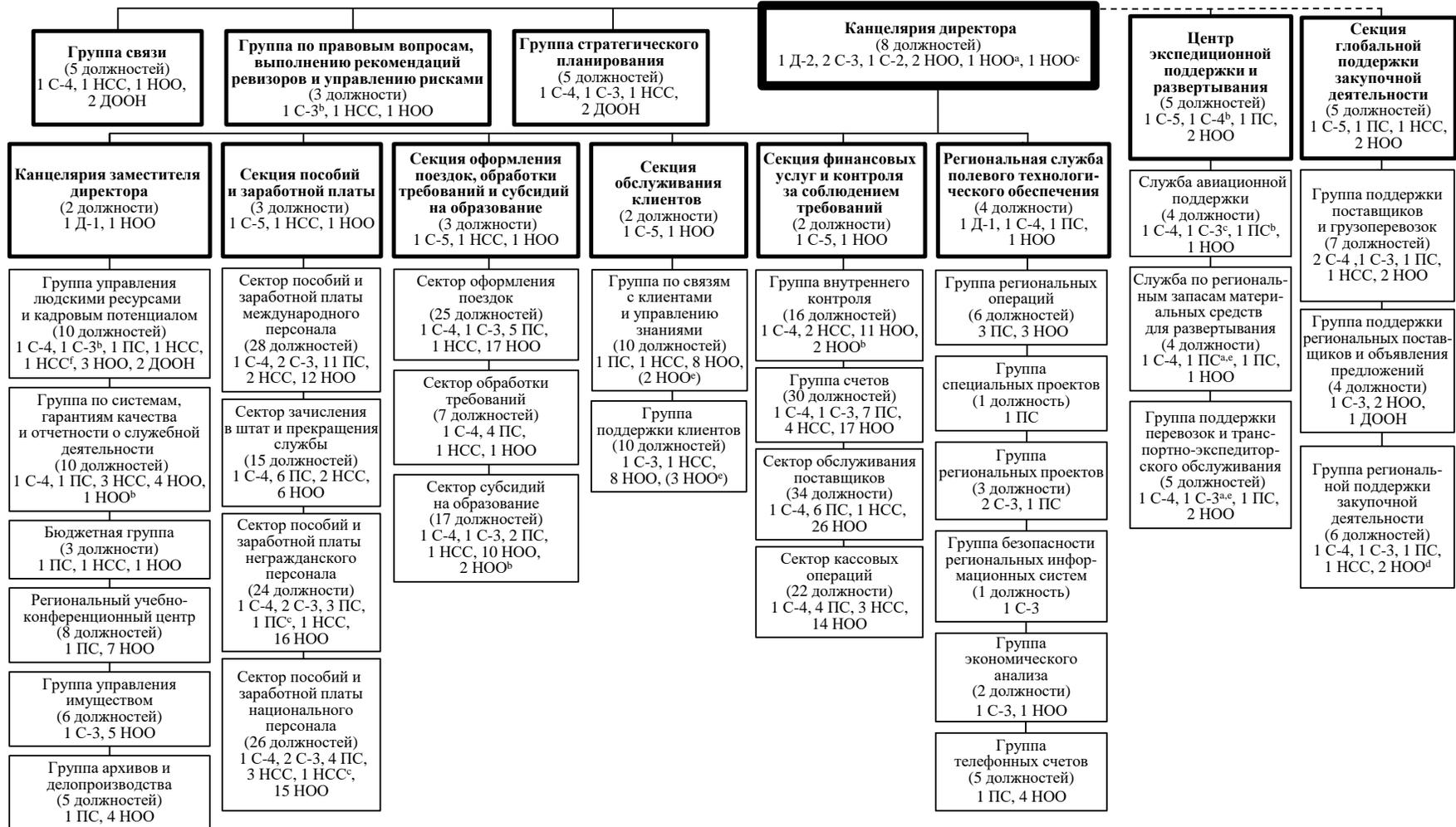
В разделе III настоящего доклада для каждого случая возникновения разницы в объеме ресурсов указывается фактор, в наибольшей степени определяющий эту разницу, из числа конкретных стандартных вариантов, относящихся к перечисленным ниже четырем стандартным категориям:

- **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 рациональным способом (например путем принятия мер по сокращению персонала или объема вводимых оперативных ресурсов при сохранении прежнего объема деятельности), и/или вызванная проблемами с выполнением работы (например в результате занижения расходов или объема вводимых ресурсов, необходимых для осуществления определенного объема деятельности, или в результате задержек с наймом).

Приложение II

А. Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда

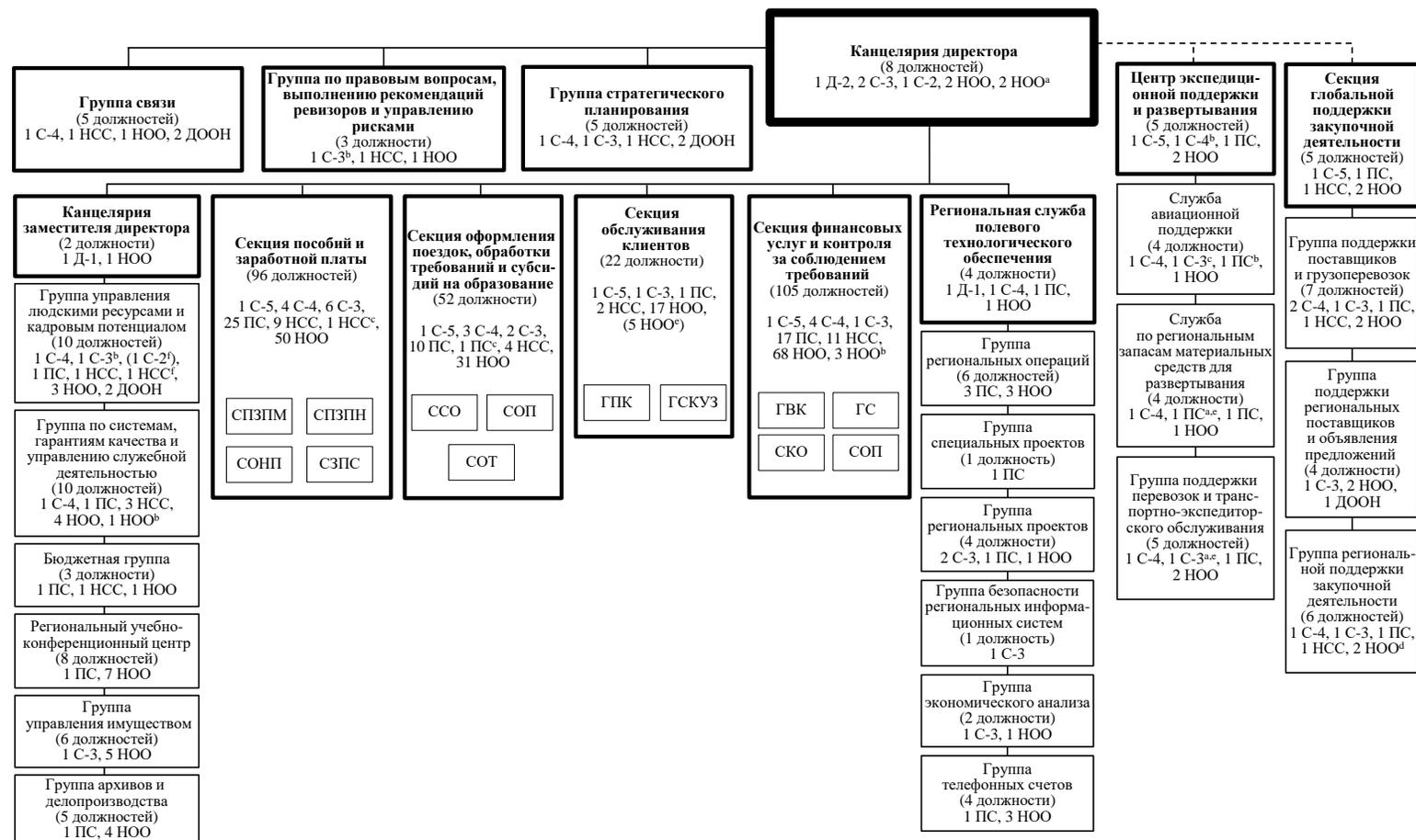
Нынешняя организационная структура (2023/24 год)



Приложение II

В. Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда

Предлагаемая организационная структура (2023/24 год)



Сокращения: ГС — Группа счетов; ГСКУЗ — Группа по связям с клиентами и управлению знаниями; СОТ — Сектор обработки требований; СКО — Сектор кассовых операций; ГПК — Группа поддержки клиентов; ССО — Сектор субсидий на образование; ПС — полевая служба; СПЗПМ — Сектор пособий и заработной платы международного персонала; ГВК — Группа внутреннего контроля; ГЗПЗПН — Группа пособий и заработной платы национального персонала; НОО — национальный сотрудник категории общего обслуживания; НСС — национальный сотрудник — специалист; СЗПС — Сектор зачисления в штат и прекращения службы; СОП — Сектор оформления поездок; ДООН — Доброволец Организации Объединенных Наций; СОМП — Сектор обслуживания негражданского персонала; СОП — Сектор обслуживания поставщиков.

^а Новая должность.

^б Перепрофилированная должность.

^с Перераспределенная должность.

^д Реклассифицированная должность.

^е Упраздненная должность.

^ф Преобразованная должность.

Приложение III

Объем операций и эквивалент полной занятости для каждого сектора услуг с учетом динамического и нединамического характера услуг

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средне-взвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операционного производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	(число операций)	Множитель	умноженные на множитель					
Зачисление в штат и прекращение службы	1	Динамический	V	792	1,000	792	623,50	493 584,04	8 226,40	1 175,20	5,79	
Зачисление в штат и прекращение службы	2	Динамический	V	349	1,000	349	70,00	24 445,89	407,43	58,20	0,29	
Зачисление в штат и прекращение службы	3	Динамический	V	1 096	1,000	1 095	125,00	136 921,36	2 282,02	326,00	1,61	
Зачисление в штат и прекращение службы	4	Динамический	V	515	1,000	514	174,00	89 521,67	1 492,03	213,15	1,05	
Зачисление в штат и прекращение службы	5	Динамический	V	537	1,000	537	138,75	74 507,04	1 241,78	177,40	0,87	
Зачисление в штат и прекращение службы	6	Динамический	V	49	1,000	49	35,00	1 700,64	28,34	4,05	0,02	
Зачисление в штат и прекращение службы	7	Динамический	V	2 807	1,000	2 806	55,25	155 054,31	2 584,24	369,18	1,82	
Зачисление в штат и прекращение службы	8	Динамический	V	1 169	1,000	1 169	33,00	38 562,33	642,71	91,82	0,45	
Зачисление в штат и прекращение службы	9	Динамический	V	261	1,000	261	13,75	3 582,50	59,71	8,53	0,04	
Зачисление в штат и прекращение службы	10	Динамический	V	1 439	1,000	1 439	90,00	129 491,91	2 158,20	308,31	1,52	
Зачисление в штат и прекращение службы	11	Динамический	V	7	1,000	7	70,00	461,90	7,70	1,10	0,01	
Зачисление в штат и прекращение службы	12	Динамический	V	578	1,000	578	60,50	34 961,69	582,69	83,24	0,41	
Зачисление в штат и прекращение службы	13	Динамический	V	2	1,000	2	16,50	32,99	0,55	0,08	0,00	
Зачисление в штат и прекращение службы	14	Нединамический	X	52	1,000	52	620,00	32 240,00	537,33	76,76	0,38	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель							
Зачисление в штат и прекращение службы	15	Динамический	В	765	1,000	765	25,00	19 116,00	318,60	45,51	0,22	
Зачисление в штат и прекращение службы	16	Нединамический	Х	1	1,000	1					1,00	
Итого											15	
Пособия и заработная плата международного персонала	1	Динамический	В	4,70	1,00	4,70	40,00	187,96	3,13	0,45	0,00	
Пособия и заработная плата международного персонала	2	Динамический	В	4 092,20	1,00	4 091,34	35,00	143 197,04	2 386,62	340,95	1,68	
Пособия и заработная плата международного персонала	3	Динамический	В	245,40	1,00	245,35	42,00	10 304,64	171,74	24,53	0,12	
Пособия и заработная плата международного персонала	4	Динамический	В	3 565,90	1,00	3 565,15	31,50	112 302,36	1 871,71	267,39	1,32	
Пособия и заработная плата международного персонала	5	Динамический	В	613,80	1,00	613,67	66,00	40 502,33	675,04	96,43	0,48	
Пособия и заработная плата международного персонала	6	Динамический	В	208,10	1,00	208,06	24,00	4 993,36	83,22	11,89	0,06	
Пособия и заработная плата международного персонала	7	Динамический	В	16,60	1,00	16,60	15,00	248,95	4,15	0,59	0,00	
Пособия и заработная плата международного персонала	8	Динамический	В	291,70	1,00	291,64	42,00	12 248,84	204,15	29,16	0,14	
Пособия и заработная плата международного персонала	9	Динамический	В	1 849,50	1,00	1 849,11	73,00	134 985,26	2 249,75	321,39	1,58	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель							
Пособия и заработная плата международного персонала	10	Динамический	В	2 614,60	1,00	2 614,05	32,50	84 956,73	1 415,95	202,28	1,00	
Пособия и заработная плата международного персонала	11	Динамический	В	612,10	1,00	611,97	10,00	6 119,72	102,00	14,57	0,07	
Пособия и заработная плата международного персонала	12	Динамический	В	2 600,10	1,00	2 599,56	10,00	25 995,56	433,26	61,89	0,30	
Пособия и заработная плата международного персонала	13	Динамический	В	143,60	1,00	143,57	20,00	2 871,40	47,86	6,84	0,03	
Пособия и заработная плата международного персонала	14	Динамический	В	723,20	1,00	723,05	15,00	10 845,73	180,76	25,82	0,13	
Пособия и заработная плата международного персонала	15	Динамический	В	1 710,30	1,00	1 709,94	54,00	92 336,88	1 538,95	219,85	1,08	
Пособия и заработная плата международного персонала	16	Динамический	В	406,10	1,00	406,02	22,50	9 135,34	152,26	21,75	0,11	
Пособия и заработная плата международного персонала	17	Динамический	В	–	1,00	–	15,00	–	–	–	–	
Пособия и заработная плата международного персонала	18	Динамический	В	66,70	1,00	66,69	20,00	1 333,72	22,23	3,18	0,02	
Пособия и заработная плата международного персонала	19	Динамический	В	–	1,00	–	5,00	–	–	–	–	
Пособия и заработная плата международного персонала	20	Динамический	В	1 079,50	1,00	1 079,27	50,00	53 963,71	899,40	128,49	0,63	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операционного производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель							
Пособия и заработная плата международного персонала	21	Динамический	В	6 546,40	1,00	6 545,03	40,50	265 073,75	4 417,90	631,13	3,11	
Пособия и заработная плата международного персонала	22	Динамический	В	11 098,70	1,00	11 096,38	28,57	317 039,39	5 283,99	754,86	3,72	
Пособия и заработная плата международного персонала	23	Динамический	В	751,47	1,00	751,31	10,00	7 513,12	125,22	17,89	0,09	
Пособия и заработная плата международного персонала	24	Динамический	В	3 144,40	1,00	3 143,74	19,00	59 731,10	995,52	142,22	0,70	
Пособия и заработная плата международного персонала	25	Динамический	В	19,60	1,00	19,60	15,00	293,94	4,90	0,70	0,00	
Пособия и заработная плата международного персонала	26	Динамический	В	42,90	1,00	42,89	20,00	857,82	14,30	2,04	0,01	
Пособия и заработная плата международного персонала	27	Динамический	В	9 374,50	1,00	9 372,54	23,00	215 568,40	3 592,81	513,26	2,53	
Пособия и заработная плата международного персонала	28	Динамический	В	14 768,00	1,00	14 764,91	10,00	147 649,11	2 460,82	351,55	1,73	
Пособия и заработная плата международного персонала	29	Динамический	В	537,10	1,00	536,99	22,50	12 082,22	201,37	28,77	0,14	
Пособия и заработная плата международного персонала	30	Динамический	В	23,83	1,00	23,83	102,00	2 430,51	40,51	5,79	0,03	
Пособия и заработная плата международного персонала	31	Динамический	В	4 050,00	1,00	4 049,15	39,00	157 916,96	2 631,95	375,99	1,85	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель	Множитель	Множитель					
Пособия и заработная плата международного персонала	32	Динамический	E	226,80	0,95	214,86	1 197,86	257 375,37	4 289,59	612,80	3,02	
Пособия и заработная плата международного персонала	33	Динамический	B	1 393,59	1,00	1 393,30	25,00	34 832,38	580,54	82,93	0,41	
Пособия и заработная плата международного персонала	34	Динамический	B	269,69	1,00	269,63	25,00	6 740,87	112,35	16,05	0,08	
Пособия и заработная плата международного персонала	35	Динамический	B	897,60	1,00	897,41	55,00	49 357,67	822,63	117,52	0,58	
Пособия и заработная плата международного персонала	37	Нединамический	X	1,00	1,00	1,00					1,00	
Итого											28	
Услуги уровня 2b	1	Динамический	A	516	0,998	515	414,00	213 182,20	3 553,04	507,58	2,50	
Услуги уровня 2b	2	Нединамический	X	4	1,000	4	2 625,00	10 500,00	175,00	25,00	0,12	
Услуги уровня 2b	3	Динамический	A	5	0,998	5	3 597,00	17 947,80	299,13	42,73	0,21	
Услуги уровня 2b	4	Нединамический	X	1	1,000	1	433,50	433,50	7,23	1,03	0,01	
Услуги уровня 2b	4	Динамический	X	3	1,000	3	6 027,00	18 081,00	301,35	43,05	0,21	
Услуги уровня 2b	5	Нединамический	A	1	0,998	1	849,00	847,24	14,12	2,02	0,01	
Услуги уровня 2b	7	Нединамический	X	1	1,000	1	1 860,00	1 860,00	31,00	4,43	0,02	
Итого											3	
Пособия и заработная плата национального персонала	1	Динамический	C	258	0,978	253	35,00	8 837,78	147,30	21,04	0,10	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель							
Пособия и заработная плата национального персонала	2	Динамический	С	3 980	0,978	3 890	18,00	70 028,34	1 167,14	166,73	0,82	
Пособия и заработная плата национального персонала	3	Динамический	С	384	0,978	375	42,00	15 754,04	262,57	37,51	0,18	
Пособия и заработная плата национального персонала	4	Динамический	С	245	0,978	239	11,50	2 753,20	45,89	6,56	0,03	
Пособия и заработная плата национального персонала	5	Динамический	С	7 868	0,978	7 691	21,00	161 521,04	2 692,02	384,57	1,89	
Пособия и заработная плата национального персонала	6	Динамический	С	5 139	0,978	5 024	36,00	180 848,61	3 014,14	430,59	2,12	
Пособия и заработная плата национального персонала	7	Динамический	С	16	0,978	15	25,00	383,70	6,39	0,91	0,00	
Пособия и заработная плата национального персонала	8	Динамический	С	424	0,978	415	22,00	9 123,14	152,05	21,72	0,11	
Пособия и заработная плата национального персонала	9	Динамический	С	50	0,978	49	25,00	1 221,97	20,37	2,91	0,01	
Пособия и заработная плата национального персонала	10	Динамический	С	1 170	0,978	1 144	18,00	20 587,77	343,13	49,02	0,24	
Пособия и заработная плата национального персонала	11	Динамический	С	861	0,978	842	92,00	77 444,82	1 290,75	184,39	0,91	
Пособия и заработная плата национального персонала	12	Динамический	С	485	0,978	474	40,00	18 953,26	315,89	45,13	0,22	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средне-взвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель							
Пособия и заработная плата национального персонала	13	Динамический	С	178	0,978	174	22,25	3 880,39	64,67	9,24	0,05	
Пособия и заработная плата национального персонала	14	Динамический	С	–	0,978	–	21,50	–	–	–	0,00	
Пособия и заработная плата национального персонала	15	Динамический	С	–	0,978	–	10,00	–	–	–	0,00	
Пособия и заработная плата национального персонала	16	Динамический	С	–	0,978	–	5,00	–	–	–	0,00	
Пособия и заработная плата национального персонала	17	Динамический	Е	227	0,947	215	90,00	19 337,68	322,29	46,04	0,23	
Пособия и заработная плата национального персонала	18	Динамический	С	1 591	0,978	1 555	16,00	24 882,07	414,70	59,24	0,29	
Пособия и заработная плата национального персонала	19	Динамический	С	172	0,978	168	20,00	3 355,04	55,92	7,99	0,04	
Пособия и заработная плата национального персонала	20	Динамический	С	332	0,978	325	20,00	6 491,11	108,19	15,46	0,08	
Пособия и заработная плата национального персонала	21	Динамический	С	1 193	0,978	1 166	25,00	29 146,46	485,77	69,40	0,34	
Пособия и заработная плата национального персонала	22	Динамический	С	18 076	0,978	17 670	10,00	176 704,86	2 945,08	420,73	2,07	
Пособия и заработная плата национального персонала	23	Динамический	С	900	0,978	880	25,50	22 437,88	373,96	53,42	0,26	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средне-взвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель	Множитель	Множитель					
Пособия и заработная плата национального персонала	24	Динамический	C	-	0,978	-	21,50	-	-	-	-	0,00
Пособия и заработная плата национального персонала	25	Динамический	C	171	0,978	167	15,00	2 500,15	41,67	5,95	0,03	
Пособия и заработная плата национального персонала	26	Динамический	C	633	0,978	619	27,00	16 718,33	278,64	39,81	0,20	
Пособия и заработная плата национального персонала	27	Динамический	C	12	0,978	12	102,00	1 196,55	19,94	2,85	0,01	
Пособия и заработная плата национального персонала	28	Нединамический	X	68 986	1,000	68 986	9,00	620 874,90	10 347,92	1 478,27	7,28	
Пособия и заработная плата национального персонала	29а	Динамический	C	1 204	0,978	1 177	30,00	35 298,35	588,31	84,04	0,41	
Пособия и заработная плата национального персонала	29б	Нединамический	X	509	1,000	509	150,00	76 395,00	1 273,25	181,89	0,90	
Пособия и заработная плата национального персонала	30	Динамический	C	42 790	0,978	41 831	2,75	115 033,93	1 917,23	273,89	1,35	
Пособия и заработная плата национального персонала	31	Динамический	C	260	0,978	254	45,00	11 420,05	190,33	27,19	0,13	
Пособия и заработная плата национального персонала	32	Динамический	C	961	0,978	939	294,00	276 198,73	4 603,31	657,62	3,24	
Пособия и заработная плата национального персонала	33	Динамический	C	144	0,978	141	552,00	77 705,64	1 295,09	185,01	0,91	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель	Множитель	Множитель					
Пособия и заработная плата национального персонала	34	Динамический	C	789	0,978	772	20,43	15 761,82	262,70	37,53	0,18	
Пособия и заработная плата национального персонала	35	Динамический	C	835	0,978	816	20,43	16 676,53	277,94	39,71	0,20	
Пособия и заработная плата национального персонала	36	Динамический	C	303	0,978	296	20,39	6 035,65	100,59	14,37	0,07	
Пособия и заработная плата национального персонала	37	Динамический	C	614	0,978	600	20,40	12 240,75	204,01	29,14	0,14	
Пособия и заработная плата национального персонала	38	Нединамический	X	1	1,000	1	10 800,00	10 800,00	180,00	25,71	0,13	
Пособия и заработная плата национального персонала	39	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого											26	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	1	Динамический	D	4 021	1,018	4 093	60,00	245 559,96	4 092,67	584,67	2,88	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	2	Динамический	D	8 474	1,018	8 624	22,50	194 046,69	3 234,11	462,02	2,28	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	3а	Нединамический	X	12	1,000	12	10,00	120,00	2,00	0,29	0,00	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	3б	Динамический	D	7 137	1,018	7 264	3,00	21 792,26	363,20	51,89	0,26	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операционного производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель	Множитель	Множитель					
Пособия и заработная плата негражданского персонала	4	Динамический	D	4 733	1,018	4 817	45,00	216 765,65	3 612,76	516,11	2,54	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	5	Динамический	D	6 074	1,018	6 182	1,50	9 272,77	154,55	22,08	0,11	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	6	Нединамический	X	24	1,000	24	17 886,50	429 276,00	7 154,60	1 022,09	5,03	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	7a	Динамический	D	6 938	1,018	7 061	30,00	211 833,02	3 530,55	504,36	2,48	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	7b	Нединамический	X	250	1,000	250	150,00	37 500,00	625,00	89,29	0,44	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	8	Динамический	D	3 343	1,018	3 403	30,00	102 075,20	1 701,25	243,04	1,20	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	9	Динамический	D	5 294	1,018	5 388	60,00	323 281,87	5 388,03	769,72	3,79	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	10	Динамический	D	1 630	1,018	1 659	60,00	99 568,21	1 659,47	237,07	1,17	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	11	Динамический	D	3 654	1,018	3 719	5,00	18 593,17	309,89	44,27	0,22	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	12	Нединамический	X	1	1,000	1					0,75	
Пособия и заработная плата негражданского персонала	13	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого											24	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операционного производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель	Множитель	Множитель					
Оформление поездок	1	Динамический	A	3 415	0,998	3 408	87,50	298 229,45	4 970,49	710,07	3,50	
Оформление поездок	2	Динамический	B	9 503	1,000	9 501	54,50	517 810,62	8 630,18	1 232,88	6,07	
Оформление поездок	3	Динамический	D	5 282	1,018	5 376	22,92	123 215,02	2 053,58	293,37	1,45	
Оформление поездок	4	Динамический	D	5 471	1,018	5 568	30,90	172 055,23	2 867,59	409,66	2,02	
Оформление поездок	5	Динамический	D	8 873	1,018	9 031	27,50	248 341,28	4 139,02	591,29	2,91	
Оформление поездок	6	Динамический	D	5 283	1,018	5 376	34,50	185 485,19	3 091,42	441,63	2,18	
Оформление поездок	7	Динамический	D	5 471	1,018	5 568	29,00	161 475,78	2 691,26	384,47	1,89	
Оформление поездок	8	Динамический	D	10 753	1,018	10 945	10,00	109 445,13	1 824,09	260,58	1,28	
Оформление поездок	9	Нединамический	X	3	1,000	3					3,00	
Оформление поездок	10	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого											25	
Обработка требований	1	Динамический	B	5 626	1,000	5 624	12,00	67 493,08	1 124,88	160,70	0,79	
Обработка требований	2	Динамический	A	5 500	0,998	5 489	21,00	115 267,42	1 921,12	274,45	1,35	
Обработка требований	3	Динамический	A	4 286	0,998	4 277	17,00	72 707,92	1 211,80	173,11	0,85	
Обработка требований	4	Динамический	D	4 793	1,018	4 878	40,00	195 123,23	3 252,05	464,58	2,29	
Обработка требований	5	Динамический	D	–	1,018	–	17,00	–	–	–	0,00	
Обработка требований	6	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Обработка требований	7	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого											7	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операционного производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
					Множитель		Множитель					
Субсидии на образование	1	Динамический	B	6 688	1,000	6 686	199,29	1 332 464,38	22 207,74	3 172,53	15,63	
Субсидии на образование	2	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого											17	
Кассовые операции	1a	Нединамический	X	19 900	1,000	19 900	15,00	298 500,00	4 975,00	710,71	3,50	
Кассовые операции	1b	Динамический	A	73 205	0,998	73 053	1,20	87 664,11	1 461,07	208,72	1,03	
Кассовые операции	1c	Динамический	A	215 282	0,998	214 836	1,60	343 738,19	5 728,97	818,42	4,03	
Кассовые операции	2a	Нединамический	X	9 500	1,000	9 500	45,00	427 500,00	7 125,00	1 017,86	5,01	
Кассовые операции	2b	Динамический	A	6 507	0,998	6 494	30,00	194 809,27	3 246,82	463,83	2,28	
Кассовые операции	3	Динамический	A	689	0,998	687	55,00	37 789,19	629,82	89,97	0,44	
Кассовые операции	4	Нединамический	X	24	1,000	24	515,00	12 360,00	206,00	29,43	0,14	
Кассовые операции	5	Нединамический	X	24	1,000	24	805,00	19 320,00	322,00	46,00	0,23	
Кассовые операции	6a	Нединамический	X	250	1,000	250	50,00	12 500,00	208,33	29,76	0,15	
Кассовые операции	6b	Динамический	A	7 316	0,998	7 301	1,00	7 300,57	121,68	17,38	0,09	
Кассовые операции	7a	Нединамический	X	250	1,000	250	150,00	37 500,00	625,00	89,29	0,44	
Кассовые операции	7b	Динамический	A	16 435	0,998	16 401	13,25	217 313,39	3 621,89	517,41	2,55	
Кассовые операции	7c	Динамический	A	14 500	0,998	14 470	5,00	72 349,56	1 205,83	172,26	0,85	
Кассовые операции	8	Динамический	A	1 153	0,998	1 151	7,50	8 630,36	143,84	20,55	0,10	
Кассовые операции	9	Нединамический	X	1	1,000	1	10,00	10,00	0,17	0,02	0,00	
Кассовые операции	10	Нединамический	X	1	1,000	1	25,00	25,00	0,42	0,06	0,00	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
					Множитель		Множитель					
Кассовые операции	11	Нединамический	X	1	1,000	1	65,00	65,00	1,08	0,15	0,00	
Кассовые операции	12	Нединамический	X	250	1,000	250	120,00	30 000,00	500,00	71,43	0,35	
Кассовые операции	13	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого												22
Обслуживание поставщиков	1	Динамический	E	35 252	0,947	33 397	40,60	1 355 921,70	22 598,70	3 228,39	15,90	
Обслуживание поставщиков	2	Динамический	E	8 813	0,947	8 349	39,50	329 796,23	5 496,60	785,23	3,87	
Обслуживание поставщиков	3a	Динамический	A	16 243	0,998	16 210	23,00	372 825,55	6 213,76	887,68	4,37	
Обслуживание поставщиков	3b	Динамический	A	541	0,998	540	23,00	12 427,52	207,13	29,59	0,15	
Обслуживание поставщиков	4	Динамический	D	3 373	1,018	3 433	44,00	151 031,71	2 517,20	359,60	1,77	
Обслуживание поставщиков	5	Динамический	A	9 600	0,998	9 580	15,00	143 697,63	2 394,96	342,14	1,69	
Обслуживание поставщиков	6	Динамический	A	35 520	0,998	35 447	13,00	460 805,02	7 680,08	1 097,15	5,40	
Обслуживание поставщиков	7	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого												34
Внутренний контроль	1	Динамический	E	2 070	0,947	1 961	451,48	885 204,95	14 753,42	2 107,63	10,38	
Внутренний контроль	2	Динамический	E	476	0,947	451	212,60	95 951,97	1 599,20	228,46	1,13	
Внутренний контроль	3	Нединамический	E	12	0,947	11	810,00	9 208,42	153,47	21,92	0,11	
Внутренний контроль	4	Нединамический	E	12	0,947	11	570,00	6 480,00	108,00	15,43	0,08	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средневзвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операции производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель							
Внутренний контроль	5	Нединамический	E	12	0,947	11	930,00	10 572,63	176,21	25,17	0,12	
Внутренний контроль	6	Нединамический	E	4	0,947	4	900,00	3 410,53	56,84	8,12	0,04	
Внутренний контроль	7	Нединамический	E	72	0,947	68	2 931,75	199 976,21	3 332,94	476,13	2,35	
Внутренний контроль	8	Нединамический	E	224	0,947	213	126,32	26 853,41	447,56	63,94	0,31	
Внутренний контроль	9	Нединамический	E	224	0,947	213	126,32	26 853,41	447,56	63,94	0,31	
Внутренний контроль	10	Нединамический	E	224	0,947	213	126,32	26 853,41	447,56	63,94	0,31	
Внутренний контроль	11	Нединамический	X	1	1,000	1					1,00	
Итого											16	
Счета	1	Динамический	F	19	1,000	19	9 670,29	180 834,50	3 013,91	430,56	2,12	
Счета	2	Динамический	F	227	1,000	227	245,40	55 656,72	927,61	132,52	0,65	
Счета	3	Динамический	F	227	1,000	227	900,00	204 120,00	3 402,00	486,00	2,39	
Счета	4	Динамический	G	916	1,000	916	77,50	70 991,76	1 183,20	169,03	0,83	
Счета	5	Динамический	G	951	1,000	951	20,00	19 023,35	317,06	45,29	0,22	
Счета	6	Динамический	G	120	1,000	120	454,00	54 298,64	904,98	129,28	0,64	
Счета	7	Нединамический	X	12	1,000	12	2 295,00	27 540,00	459,00	65,57	0,32	
Счета	8	Нединамический	X	12	1,000	12	2 075,00	24 900,00	415,00	59,29	0,29	
Счета	9	Нединамический	X	48	1,000	48	30,00	1 431,76	23,86	3,41	0,02	
Счета	10	Динамический	E	4 875	0,947	4 618	330,00	1 524 078,95	25 401,32	3 628,76	17,88	
Счета	11	Нединамический	X	12	1,000	12	287,00	3 444,00	57,40	8,20	0,04	

Сектор обслуживания	Идентификатор процесса	Тип множителя	Категория множителя	Базовые данные по объему (средне-взвешенные данные за 2019/20, 2020/21 и 2021/22 годы) (число операций)		Прогнозные данные по объему на 2022/23 год (базовые данные по объему, умноженные на множитель)		Средневзвешенный показатель (в минутах)	Общее количество минут (объем операций, умноженный на средневзвешенное количество минут)	Общее количество часов (исходя из 7 часов фактической продолжительности операционного производственного рабочего времени)	Общее количество дней (исходя из 203 производственных рабочих дней в год)	Итого с учетом эквивалента полной занятости
				Множитель	Множитель	Множитель	Множитель					
Счета	12	Нединамический	X	2	1,000	2	360,00	720,00	12,00		1,71	0,01
Счета	13	Динамический	E	475	0,947	450	348,76	157 008,94	2 616,82		373,83	1,84
Счета	14	Динамический	G	90	1,000	90	60,00	5 400,00	90,00		12,86	0,06
Счета	15	Нединамический	X	12	1,000	12	5 615,00	67 380,00	1 123,00		160,43	0,79
Счета	16	Динамический	F	238	1,000	238	150,00	35 640,00	594,00		84,86	0,42
Счета	17	Нединамический	X	1	1,000	1						1,00
Итого												30
Обслуживание клиентов	1	Динамический	A	5 006	0,998	4 996	205,00	1 024 175,82	17 069,60		2 438,51	12,01
Обслуживание клиентов	2	Нединамический	X	2	1,000	2						2,00
Обслуживание клиентов	3	Нединамический	X	1	1,000	1						1,00
Обслуживание клиентов	4	Нединамический	X	1	1,000	1						1,00
Обслуживание клиентов	5	Нединамический	X	3	1,000	3						3,00
Обслуживание клиентов	6	Нединамический	X	1	1,000	1						1,00
Обслуживание клиентов	7	Нединамический	X	2	1,000	2						2,00
Итого												22
Всего (округлено)												269

Приложение IV

Динамика изменения числа обслуживаемых Региональным центром обслуживания в Энтеббе структур по годам с момента его создания

А. Приведенные ниже данные отражают динамику изменения числа обслуживаемых Региональным центром обслуживания в Энтеббе структур по годам с момента его создания

2010/11 год	2011/12 год	2012/13 год	2013/14 год	2014/15 год	2015/16 год	2016/17 год	2017/18 год	2018/19 год	2019/20 год	2020/21 год	2021/22 год	2022/23 год
<i>Миротворческие миссии</i>												
МИНУРКАТ	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК	МИНУСКА	МИНУСКА	МИНУСКА	МИНУСКА	МИНУСКА	МИНУСКА	МИНУСКА	МИНУСКА	МИНУСКА
МНООНДРК	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНАМИД	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК	МООНСДРК
ЮНАМИД	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНАМИД	ЮНИСФА
МООНВС	МООНЮС	МООНЮС	МООНЮС	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНИСФА	ЮНИСФА	МООНЮС
	ЮНСОА	ЮНСОА	ЮНСОА	МООНЮС	МООНЮС	МООНЮС	МООНЮС	МООНЮС	МООНЮС	МООНЮС	МООНЮС	ЮНСОС
				ЮНСОА	ЮНСОС	ЮНСОС	ЮНСОС	ЮНСОС	ЮНСОС	ЮНСОС	ЮНСОС	МИНУСМА
					МИНУСМА	МИНУСМА	МИНУСМА	МИНУСМА	МИНУСМА	МИНУСМА	МИНУСМА	МООНРЗС
						МООНРЗС	МООНРЗС	МООНРЗС	МООНРЗС	МООНРЗС	МООНРЗС	
<i>Специальные политические миссии и другие обслуживаемые структуры</i>												
ОПООНБ	ОООНБ	ОООНБ	ОООНБ	ОООНБ/ МООНВБ	КСПГС-ВО	КСПГС-ВО	КСПГС-ВО	КСПГС-ВО	КСПГС-ВО	КСПГС-ВО	КСПГС-ВО	КСПГС-ВО
	ПОООНС	ОПООНМЦАР	ОПООНМЦАР	ОПООНМЦАР	ГКСЭ	ГКСЭ	ГКСЭ	КСПГС-Б	КСПГС-Б	КСПГС-Б	МООНСОМ	МООНСОМ
		ПОООНС	ПОООНС	МООНСОМ	КСПГС-Б	КСПГС-Б	КССГС-Б	МООНСОМ	МООНСОМ	МООНСОМ	ЮНОЦА	ЮНОЦА
				МООНЧРЭ	МООНСОМ	МООНСОМ	МООНСОМ	ЮНОЦА	ЮНОЦА	ЮНОЦА	ОООНАС	ОООНАС
					ЮНОЦА	ЮНОЦА	ЮНОЦА	ОООНАС	ОООНАС	ОООНАС	КСПГС-АР	КСПГС-АР
								КСПГС-АР	КСПГС-АР	КСПГС-АР	ЮНОВАС	ЮНОВАС
								ЮНОВАС	ЮНОВАС	ЮНОВАС	СКНК	СКНК
								СКНК	СКНК	СКНК	МООНПЛ	МООНПЛ
								МООНПЛ	МООНПЛ	МООНПЛ	ГЭ по Сомали	ГЭ по Сомали
								ЮНИОГБИС	ГЭ по Сомали	ГЭ по Сомали	ЮНИТАМС	ЮНИТАМС
									ЮНИОГБИС	ЮНИТАМС	РЦОЭ	РЦОЭ
									ЕПРЧ	ЮНИОГБИС		
										ЕПРЧ		

(Сокращения к таблице см. на след. стр.)

(Сокращения к таблице на пред. стр.)

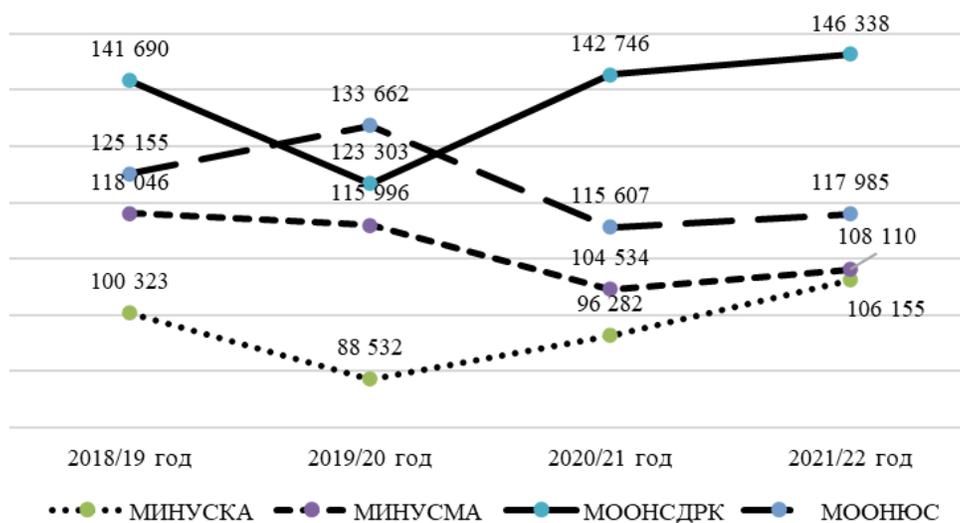
Сокращения: ГКСЭ — Группа контроля по Сомали и Эритрее; ЕПРЧ — Европейский потенциал реагирования на чрезвычайные ситуации; КСПГС-АР — Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу; КСПГС-ВО — Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер; МИНУРКАТ — Миссия Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде; МИНУСКА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике; МИНУСМА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали; МООНВБ — Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению за выборами в Бурунди; МООНВС — Миссия Организации Объединенных Наций в Судане; МООНДРК — Миссия наблюдателей Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго; МООНПЛ — Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии; МООНРЗС — Миссия по проведению референдума в Западной Сахаре; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; МООНСОМ — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали; МООНЧРЭ — Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу; МООНЮС — Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане; ОООНАС — Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе; ОПООНБ — Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Бурунди; ОПООНМЦАР — Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Центральноафриканской Республике; ПООНС — Политическое отделение Организации Объединенных Наций для Сомали; РЦОЭ — Региональный центр обслуживания в Энтеббе; СКНК — Смешанная камеруно-нигерийская комиссия; ЮНАМИД — Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре; ЮНИОГБИС — Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау; ЮНИСФА — Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее; ЮНИТАМС — Комплексная миссия по оказанию содействия в переходный период в Судане; ЮНСОА — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали; ЮНСОС — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Сомали; ЮНОЦА — Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки; ЮНОВАС — Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля.

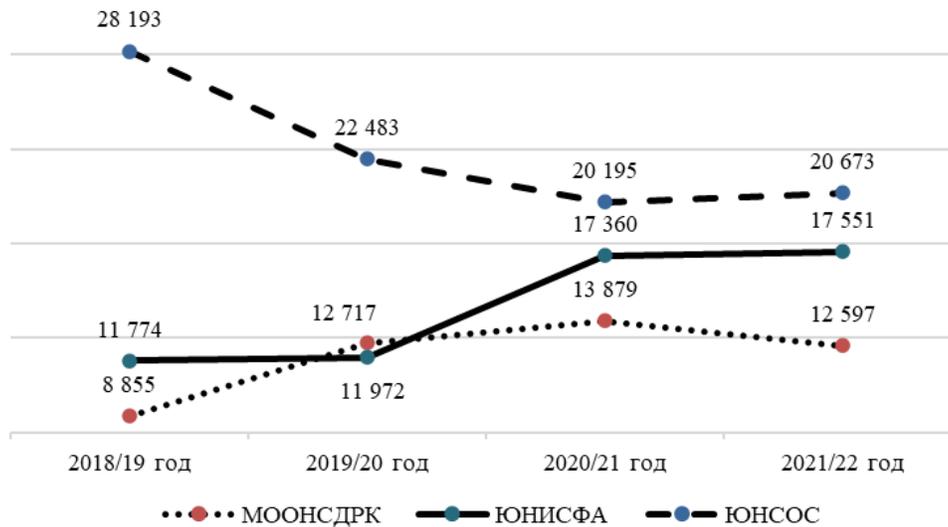
В. Объем операций в разбивке по обслуживаемым структурам

<i>Миссия</i>	<i>2018/19 год</i>	<i>2019/20 год</i>	<i>2020/21 год</i>	<i>2021/22 год</i>
<i>Миротворческие миссии</i>				
МООНРЗС	8 855	12 717	13 879	12 597
МИНУСКА	100 323	88 532	96 282	106 155
МИНУСМА	118 046	115 996	104 534	108 110
МООНСДРК	141 690	123 303	142 746	146 338
ЮНИСФА	11 774	11 972	17 360	17 551
МООНЮС	125 155	133 662	115 607	117 985
ЮНСОС	28 193	22 483	20 195	20 673
<i>Немиротворческие миссии</i>				
Смешанная камеруно-нигерийская комиссия	103	244	472	682
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу	—	—	17	57
Группа экспертов по Сомали	—	40	53	52

Миссия	2018/19 год	2019/20 год	2020/21 год	2021/22 год
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	899	1 126	543	838
ЮНАМИД	134 099	88 158	67 579	6 032
ЮНИОГБИС	2 716	4 276	2 328	43
ЮНИТАМС	–	–	610	4 165
ООНАС	560	931	538	815
ЮНОЦА	2 424	1 840	1 612	2 183
ЮНОВАС	1 490	2 412	2 053	3 398
МООНПЛ	1 883	3 684	3 250	4 120
МООНСОМ	4 189	7 106	5 395	6 034

С. Миротворческие миссии: тенденция по суммарному объему операций (больше 100 000) по всем секторам обслуживания



D. Миротворческие миссии: тенденция по суммарному объему операций (больше 10 000) по всем секторам обслуживания

Е. Специальные политические миссии: тенденция по суммарному объему операций (меньше 10 000) по всем секторам обслуживания

