



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
25 February 2019
Russian
Original: English

Семьдесят третья сессия
Пункт 150 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 2019 года по 30 июня 2020 года

Доклад Генерального секретаря

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Мандат и запланированные результаты	5
А. Общая информация	5
В. Предположения, положенные в основу планирования, и инициативы по оказанию поддержки миссиям	6
С. Сотрудничество с другими миссиями в регионе	23
D. Партнерские связи и координация со страновой группой	24
Е. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на достижение результатов	24
F. Потребности в людских ресурсах	41
II. Финансовые ресурсы	57
А. Сводная информация	57
В. Нормы вакансий	57
С. Профессиональная подготовка	58
III. Анализ разницы	59
IV. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее	61

* Переиздано по техническим причинам 30 апреля 2019 года.



V.	Сводная информация о принятых мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 70/286 и 72/286 , включая просьбы и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренные Ассамблеей	62
A.	Генеральная Ассамблея	62
B.	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам	68
Приложения		
I.	Определения	73
II.	Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда	75
III.	Объем операций и эквивалент полной занятости для каждого сектора услуг с учетом динамического и нединамического характера услуг	76

Резюме

Настоящий доклад содержит предлагаемый бюджет Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, на период с 1 июля 2019 года по 30 июня 2020 года в объеме 35 708 300 долл. США.

Региональный центр обслуживания продолжит предоставлять кадровые услуги; финансовые, транспортные и диспетчерские услуги; и услуги по перевозке пассажиров и грузов, а также вспомогательные услуги в области информационно-коммуникационных технологий обслуживаемым им миссиям. Предлагается расширить базу полнофункционального обслуживания клиентов Центра с 14 до 18 миссий.

В предлагаемом бюджете предусматриваются ассигнования на финансирование должностей 404 гражданских сотрудников, включая 131 должность международных сотрудников, 267 должностей национальных сотрудников и 6 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций, по сравнению с 406 должностями, утвержденными на период 2018/19 года (131 должность международных сотрудников, 269 должностей национальных сотрудников и 6 должностей добровольцев Организации Объединенных Наций), что отражает сокращение на 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания.

Общий объем потребностей в ресурсах Регионального центра обслуживания на финансовый период с 1 июля 2019 года по 30 июня 2020 года увязан с задачами Центра с помощью ряда таблиц бюджетных показателей, ориентированных на достижение результатов и сгруппированных с учетом элементов модели обслуживания Центра, включая пособия и заработную плату, поездки и требования персонала, обслуживание клиентов, финансовые услуги и контроль за соблюдением требований, Объединенный центр управления транспортом и перевозками и Региональную службу полевого технологического обеспечения (ранее — Служба связи и информационных технологий). Данные о численности людских ресурсов представлены в разбивке по отдельным функциональным областям.

Обоснование разницы в объеме ресурсов — как людских, так и финансовых — 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 (2017/18 год)	Ассигнования ^a (2018/19 год)	Сметные расходы (2019/20 год)	Разница	
				Сумма	В процентах
Гражданский персонал	27 720,0	23 954,7	28 118,3	4 163,6	17,4
Оперативные расходы	7 122,1	7 484,2	7 590,0	105,8	1,4
Валовые потребности	32 842,1	31 438,9	35 708,3	4 269,4	13,6
Поступления по плану налогообложения персонала	2 967,5	2 892,4	3 217,4	325,0	11,2
Чистые потребности	29 874,6	28 546,5	32 490,9	3 944,4	13,8
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)					
Общий объем потребностей в ресурсах	32 842,1	31 438,9	35 708,3	4 269,4	13,6

^a В своей резолюции 72/286 Генеральная Ассамблея постановила ассигновать 31 438 900 долл. США на содержание Регионального центра обслуживания в Энтеббе в период с 1 июля 2018 года по 30 июня 2019 года и постановила пропорционально распределить между бюджетами обслуживаемых им миссий по поддержанию мира сумму в размере 27 860 200 долл. США и покрыть за счет ассигнований, которые утверждены Ассамблеей в ее резолюции 72/263 по разделу 3 «Политические вопросы» бюджета по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов, сумму в размере 595 500 долл. США.

Людские ресурсы^a

	Международ- ный персонал	Национальный персонал ^b	Временные должности	Добровольцы Организации Объединенных Наций	Итого
Руководство и управление					
Утвержденная численность на 2018/19 год	20	31	—	4	55
Предлагаемая численность на 2019/20 год	20	31	—	4	55
Секция пособий и заработной платы					
Утвержденная численность на 2018/19 год	36	74	—	—	110
Предлагаемая численность на 2019/20 год	38	66	—	—	104
Секция оформления поездок и обработки требований персонала					
Утвержденная численность на 2018/19 год	19	59	—	—	78
Предлагаемая численность на 2019/20 год	16	46	—	—	62
Секция обслуживания клиентов и управление знаниями					
Утвержденная численность на 2018/19 год	5	25	—	2	32
Предлагаемая численность на 2019/20 год	5	25	—	2	32
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований					
Утвержденная численность на 2018/19 год	26	65	—	—	91
Предлагаемая численность на 2019/20 год	27	84	—	—	111
Региональная служба полевого технологиче- ского обеспечения					
Утвержденная численность на 2018/19 год	13	9	—	—	22
Предлагаемая численность на 2019/20 год	13	9	—	—	22
Объединенный центр управления транспор- том и перевозками					
Утвержденная численность на 2018/19 год	12	6	—	—	18
Предлагаемая численность на 2019/20 год	12	6	—	—	18
Всего					
Утвержденная численность на 2018/19 год	131	269	—	6	406
Предлагаемая численность на 2019/20 год	131	267	—	6	404
Чистое изменение	—	(2)	—	—	(2)

^a Максимальная утвержденная/предлагаемая численность.

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

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

I. Мандат и запланированные результаты

A. Общая информация

1. Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда, был создан в июле 2010 года после принятия Генеральной Ассамблеей своей резолюции [64/269](#) как центр совместного обслуживания миссий в регионе в рамках стратегии глобальной 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 бюджетное предложение на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, предполагающее, что его расходы будут покрыты за счет бюджетов миссий, которым Центр оказывает поддержку. В своей резолюции [70/286](#) Ассамблея утвердила бюджет Центра на период 2018/19 года и постановила рассмотреть на своей семьдесят третьей сессии вопрос о финансировании Центра.

2. Региональный центр обслуживания обеспечивает совместное обслуживание участвующих миссий с целью передать не связанные с конкретным местом расположения операционные административные функции из полевых миссий в Центр. К ним относятся операционные элементы, связанные с людскими ресурсами, финансами, смешанными перевозками и контролем, перевозками пассажиров и грузов и поддержкой в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Централизация этих функций предполагает, что их можно выполнять более эффективно благодаря интеграции, специализации, стандартизации и реорганизации процедур.

3. Услугами Регионального центра обслуживания в настоящее время пользуются следующие восемь операций по поддержанию мира (миссии и отделение по поддержке) и шесть специальных политических миссий:

а) 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), Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее (ЮНИСФА), Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане (МООНЮС) и Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали (ЮНСОС) — операции по поддержанию мира;

б) 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), Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану и Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди — специальные политические миссии.

4. Совет Безопасности в своей резолюции [2444 \(2018\)](#) постановил прекратить действие мандата одной обслуживаемой миссии — Группы контроля по Сомали и Эритрее — с 16 декабря 2018 года, в результате чего число специальных политических миссий сократилось с семи в 2018 году до шести в 2019 году.

5. С ноября 2016 года Региональный центр обслуживания выполняет также функции начисления заработной платы национальному персоналу и отдельным негражданским сотрудникам следующих базирующихся в Африке миссий: Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ), которая прекратила свою деятельность в июне 2018 года; Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии (МООНПЛ); Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля (ЮНОВАС); Смешанная камеруно-нигерийской комиссия; и Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау (ЮНИОГБИС).

6. В период 2019/20 года Региональному центру обслуживания предлагается охватить полным спектром услуг все специальные политические миссии, базирующиеся в Африке, которые в настоящее время не пользуются поддержкой такого уровня. К ним относятся ЮНИОГБИС, МООНПЛ, ЮНОВАС и Смешанная камеруно-нигерийская комиссия. Таким образом, Центр должен расширить свою клиентскую базу с оказанием полного спектра услуг с 14 обслуживаемых миссий в период 2018/19 года до 18 обслуживаемых миссий в период 2019/20 года, 8 из которых — миссии и операции по поддержанию мира и 10 — специальные политические миссии.

7. В течение бюджетного периода Региональный центр обслуживания будет содействовать эффективному и квалифицированному оказанию услуг обслуживаемым им миссиям, обеспечивая осуществление соответствующих основных мероприятий, перечисленных в нижеприведенных таблицах. Реализация ожидаемых достижений будет способствовать выполнению поставленной перед Центром задачи, а показатели достижения результатов позволят оценивать прогресс в реализации таких достижений в течение бюджетного периода. Данные о численности людских ресурсов Центра представлены в разбивке по отдельным направлениям обслуживания. Обоснование разницы в численности персонала по сравнению с бюджетом на период 2018/19 года приводится в разделах, посвященных соответствующим областям.

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

8. Стратегическая концепция деятельности Регионального центра обслуживания в Энтеббе на период 2019/20 года по-прежнему будет увязана с обязательством Генерального секретаря повышать способность Организации Объединенных Наций выполнять поставленные перед ней задачи путем:

- а) дальнейшего повышения качества услуг Центра для улучшения взаимоотношений и взаимодействия с клиентами;
- б) активизации текущих усилий по модернизации процессов, таких как стандартизация сквозных операционных процедур и внедрение настольных систем документирования процедур с целью дальнейшего повышения качества обслуживания миссий;
- в) разработки долгосрочной кадровой стратегии в Центре с большим акцентом на наращивании потенциала, в том числе с опорой на текущие реформы в области управления, направленные на повышение транспарентности и подотчетности, а также на укрепление системы управления служебной деятельностью в целях повышения производительности труда;
- г) проведения обзора своего плана мероприятий по обеспечению непрерывности деятельности с уделением особого внимания оценке рисков и планированию на случай чрезвычайных ситуаций;

е) внедрения усовершенствованной модели масштабируемой численности персонала, используемой для определения кадровых потребностей Центра, в соответствии с рекомендациями Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/72/789/Add.9, пункт 18) и рекомендациями Генеральной Ассамблеи, сформулированными в ее резолюции 72/286.

9. В период 2019/20 года Региональный центр обслуживания продолжит предоставлять обслуживаемым им миссиям кадровые, финансовые, транспортные и диспетчерские услуги и услуги по перевозке пассажиров и грузов, а также услуги по поддержке в области ИКТ. Он будет добиваться оптимизации концепции глобального обслуживания, обеспечивая, в частности:

а) оказание стандартизированных операционных административных услуг, гарантирующих всем обслуживаемым миссиям планомерную и высококачественную поддержку;

б) предоставление инновационных услуг в области ИКТ в поддержку Центра и миссий в Африканском регионе, прилагая усилия по внедрению в первоочередном порядке технологической передовой практики и гарантируя последовательность в разработке и применении стандартов, правил и методов обслуживания этих миссий в соответствии с глобальной стратегией в области ИКТ;

с) разработку с учетом географического принципа эффективных механизмов сотрудничества в области материально-технического обеспечения миссий в Восточной и Центральной Африке, чтобы воспользоваться возможностями, проистекающими из базирования миссий в пределах одного географического региона.

Структура Регионального центра обслуживания в Энтеббе

10. В период 2019/20 года Региональный центр обслуживания будет продолжать свою деятельность в рамках реорганизованной структуры, внедренной в период 2018/19 году с согласия Генеральной Ассамблеи, подтвержденного в ее резолюции 72/286. Долгосрочные преимущества более надежной оперативной модели совместного обслуживания с учетом передовой практики, как ожидается, дадут о себе знать по мере продолжения Центром внедрения механизмов объективного контроля и отчетности в отношении служебной деятельности, а также повышения целенаправленности в работе с клиентами. В частности, Центр сохранит свою структуру, включающую следующие четыре секции обслуживания:

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

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

с) Секция обслуживания клиентов, включая Группу коммуникаций и управления преобразованиями, Группу связи с клиентами и управления знаниями и Группу поддержки клиентов;

д) Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований, включая Группу внутреннего контроля, Группу расчетов, сектор обслуживания поставщиков и сектор кассового обслуживания.

11. Региональный центр будет и далее выполнять свои вспомогательные функции в рамках Канцелярии директора. Он также сохранит функции вспомогательного обслуживания в рамках канцелярии Региональной службы информационно-коммуникационных технологий, которую предлагается переименовать в Региональную службу полевого технологического обеспечения, и Объединенного центра управления транспортом и перевозками.

12. В соответствии с рекомендациями в отношении структур поддержки миссий, представленными в сентябре 2017 года заместителем Генерального секретаря по вопросам бывшего Департамента полевой поддержки, переименованного в настоящее время в Департамент оперативной поддержки, существующие секции ИКТ были перепрофилированы в секции или службы полевого технологического обеспечения. Миссиям было предложено в течение двух бюджетных циклов внедрить пересмотренную структуру поддержки миссий. В связи с этим в период 2019/20 года Региональную службу информационно-коммуникационных технологий предлагается официально переименовать в Региональную службу полевого технологического обеспечения.

13. Хотя реорганизация обеспечила определенные преимущества благодаря стандартизации услуг, повышению эффективности, согласованности и оптимизации рабочих процессов, возникла необходимость в корректировке распределения персонала между секторами обслуживания, как это предлагается в таблице 4. В период 2019/20 года предлагается сохранить структуру, утвержденную на 2018/19 год. В то же время предлагается перераспределить должности между секторами обслуживания исходя из ожидаемого количества операций в период 2019/20 года. Предлагаемые изменения обусловлены применением пересмотренной модели масштабируемой численности персонала с учетом таких факторов, как ликвидация ЮНАМИД и свертывание МООНСДРК, включение в список обслуживаемых клиентов еще четырех миссий и увеличение количества должностей в ЮНСОС и ЮНИСФА.

14. Эти изменения в объеме ресурсов обслуживаемых миссий самым непосредственным образом сказываются на количестве операций и, следовательно, на уровне требуемых Центру ресурсов, в связи с чем предлагается сократить штат сотрудников в секторах пособий и заработной платы и оформления поездок и обработки требований персонала и увеличить его в секторе финансовых услуг и контроля за соблюдением требований. Объем работы в секторе финансовых услуг и контроля за соблюдением требований определяется исходя из числа обслуживаемых миссий, а не числа сотрудников в этих миссиях. В период 2019/20 года ожидается, что этот сектор будет обеспечивать обслуживание еще четырех миссий. Кроме того, в данный сектор услуг, как ожидается, будут переданы значительные остаточные административные и финансовые функции обслуживания подлежащих сокращению и ликвидации миссий после их закрытия. Он будет также продолжать выполнять остаточные финансовые функции в отношении МООНЛ и Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (ОООНКИ) — миссий, которые закрылись в течение предыдущих финансовых периодов.

15. Подробная информация о предлагаемом штатном расписании и кадровых изменениях в разбивке по секциям приводится в разделе F.

16. В таблице 1 приводится информация об услугах, которые Региональный центр обслуживания будет предоставлять в рамках своих функциональных обязанностей.

Таблица 1
**Услуги, которые будет предоставлять Региональный центр обслуживания
 в Энтеббе**

Портфель функций	Услуги	Миссии
Административные функции, включая кадровые и финансовые услуги и услуги по оформлению поездок для всего персонала	• Услуги по зачислению в штат и увольнению: регистрация прибытия/выбытия, оформление предложений о найме, помощь в оформлении поездок, приобретение билетов, оформление субсидий на обустройство, оформление пособий на переезд, межрасчетные выплаты и выходные пособия • Услуги по оформлению пособий и начислению заработной платы: пособия и возмещение средств по фонду заработной платы международного персонала, выплаты в связи с отпуском, пособия на иждивенцев, устройство иждивенцев, субсидии на аренду жилья и вычеты, другие 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: операции по выплате паушальных сумм, заказ и выдача билетов, авансовые выплаты сумточных, требования о возмещении путевых расходов, отчеты о расходах • Финансовые услуги: выверка банковской отчетности, 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 Региональный центр обслуживания, внутренний контроль и контроль за соблюдением требований, претензии третьих сторон, составление перечней функций в «Умодже», кассовое обслуживание и выплаты поставщикам	Все миссии в Африке и Региональный центр обслуживания, а также другие обслуживаемые структуры на Базе материально-технического снабжения в Энтеббе (Объединенная служба учебной подготовки, Бюро служб внутреннего надзора и Секция поддержки глобальной закупочной деятельности)

Портфель функций	Услуги	Миссии
Субсидии на образование и межрасчетные выплаты для международного персонала	• Услуги по оформлению субсидий на образование: выдача авансов в счет субсидий на образование и обработка требований • Межрасчетные выплаты: субсидии при назначении и пособия на переезд для международного персонала	Все миссии в Африке, в том числе Центр
Начисление заработной платы национальному персоналу и отдельным негражданским сотрудникам	• Выплата ежемесячных командировочных, авансов и платежей при окончательном расчете для отдельных негражданских сотрудников и суточное денежное довольствие и пособия контингентам на отпуск для отдыха • Заработная плата, авансы в счет оклада, пенсионная отчетность, увольнение, платежи при окончательном расчете и межрасчетные выплаты для национального персонала	Все миссии в Африке, в том числе Центр
Подготовка отчетности по бюджету, осуществлению и исполнению бюджета	• Таблицы расчетов, обоснования разницы, резюме бюджета, контроль за расходами и их учет и утверждение расходов	Для Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди и Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер
Поддержка клиентов	• Обработка запросов в iNeed и организация работы телефонного центра	Все миссии в Африке, в том числе Центр
Региональный учебно-конференционный центр	• Профессиональная подготовка/конференционные помещения, техническая и административная поддержка профессиональной подготовки/конференций, транспорт и печатание учебных материалов	Все миссии в Африке и все другие структуры, включая структуры, не входящие в Секретариат, в случае необходимости
Региональная служба полевого технологического обеспечения	• Региональные услуги по расчетам с телефонными абонентами и оперативная поддержка	Все миссии в Африке, в том числе Центр
Объединенный центр управления транспортом и перевозками	• Координация региональных и специальных перевозок персонала и грузов, и управление системой снабжения	Все миссии в Африке, в том числе Центр

Инициативы и поддержка

17. Ожидается, что Региональный центр обслуживания будет также оказывать поддержку в усилиях по свертыванию деятельности ЮНАМИД в период 2019/20 года. В координации с Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и Департаментом оперативной поддержки Центр подготовит план обеспечения плавной передачи из ЮНАМИД в Центр функций финансового и кадрового административного обслуживания. К концу срока действия мандата ЮНАМИД можно ожидать резкого увеличения объема остаточных обязательств с учетом предполагаемого

закрытия миссии 30 июня 2020 года в соответствии с резолюцией [2429 \(2018\)](#) Совета Безопасности, в том числе касающихся оформления пособий персонала в связи с прекращением службы, претензий третьих сторон и обновления финансовых ведомостей на период 2019/20 года.

18. Региональный центр обслуживания будет и далее прилагать усилия по расширению взаимодействия с клиентами в рамках сектора обслуживания клиентов. Он будет и далее опираться на принцип первоочередного учета интересов клиентов, который будет положен в основу работы Центра с клиентами с помощью следующих механизмов: iNeed, реагирование на телефонные обращения, опросы с целью оценки степени удовлетворенности клиентов и посещение миссий. С учетом того, что в настоящее время Центр обслуживает примерно 18 000 сотрудников, система обработки запросов в режиме самообслуживания в iNeed обладает тем преимуществом, что запросы поступают в Центр в структурированной форме в разбивке по категориям персонала и секторам услуг. А это, в свою очередь, позволяет обеспечивать эффективную работу системы распределения и учета поступающих запросов.

19. Региональный центр обслуживания планирует продолжать работу по применению системы внутреннего контроля за соблюдением требований Комитета организаций — спонсоров Комиссии Трудяя с целью поддержки деятельности по мониторингу и улучшения консультационной помощи по определению дальнейших действий в области активной оценки рисков мошенничества.

20. Региональный центр обслуживания, действуя через свой комитет по укомплектованию автотранспортными средствами, будет проверять и оптимизировать состав своего парка автотранспортных средств и обеспечивать, чтобы автотранспортные средства соответствовали цели поддержки операций, в рамках своих усилий по улучшению управления парками автотранспортных средств.

21. Обеспечение непрерывности деятельности остается неотъемлемым элементом работы Регионального центра обслуживания. Ввиду этого Центру необходимо сохранить достаточную долю сотрудников, обладающих организационными знаниями, опытом и навыками работы в области людских ресурсов и применения финансовых правил, положений и политики, для обеспечения дальнейшего предоставления своевременных, эффективных и квалифицированных кадровых и финансовых услуг примерно 18 000 сотрудников и 4000 коммерческих поставщиков без ущерба для качества обслуживания. Что касается перевода кадрового состава на национальную основу, то Генеральная Ассамблея в своей резолюции [72/286](#) с удовлетворением отметила преобразование ряда должностей категории полевой службы в должности национального персонала в период 2017/18 года и настоятельно призвала Генерального секретаря продолжить осуществление плана замены должностей международных сотрудников должностями национального персонала. Центр уделяет этому вопросу пристальное внимание. Вместе с тем, как отмечалось в предыдущем докладе о бюджете ([A/72/777](#), пункт 19), дальнейшее осуществление этого плана является нецелесообразным в контексте оперативных потребностей Центра, и такое положение дел сохраняется. Актуальность плана перевода кадров на национальную основу в значительной мере зависит от результатов завершения рассмотрения Ассамблеей модели глобального обслуживания, а это означает, что Центр не может предсказать с достаточной степенью уверенности свои будущие модели оперативной деятельности и структуру. Отмечается также, что, как ожидается, в период 2019/20 года объем услуг, которые будут оказываться Центром, будет расти ввиду увеличения его клиентской базы на 4 миссии до 18 обслуживаемых миссий, а также передачи Центру дополнительных административных функций в связи с закрытием, ликвидацией и свертыванием операций (т. е. МООНЛ,

ООНКИ и ЮНАМИД), что приведет к повышению рабочей нагрузки в течение двух или трех лет. Таким образом, ввиду отсутствия в данный момент более полной информации предлагаемые изменения в штатном расписании на период 2019/20 года являются по своему характеру консервативными предположениями.

22. В период 2019/20 года Региональный центр обслуживания с целью активизации взаимодействия со своими сотрудниками планирует продолжать прилагать усилия, ориентированные на расширение вовлеченности персонала, улучшение оперативной деятельности и повышение степени удовлетворенности клиентов. Он предложит признанные учебные программы сертификации в области финансов, оформления поездок и людских ресурсов и продолжит ведущуюся подготовку по вопросам работы с клиентами, с тем чтобы повысить качество предоставляемых услуг.

23. Кроме того, ожидается, что организационные потребности в связи с внедрением модели глобального обслуживания, как это предлагается в докладе Генерального секретаря (A/73/706), при условии одобрения Генеральной Ассамблеи, скажутся на работе Регионального центра обслуживания в третьем квартале 2020 года. В качестве главного глобального центра совместного обслуживания Организации Объединенных Наций, предоставляющего услуги всем полевым миссиям по поддержанию мира и специальным политическим миссиям, базирующимся в Африке, Региональный центр обслуживания будет продолжать адаптировать свою деятельность с акцентом на непрерывном совершенствовании обслуживания клиентов, используя извлеченные уроки в целях:

а) дальнейшего совершенствования динамичной модели обслуживания и оправдания ожиданий клиентов путем оптимизации и консолидации своих сквозных административных процессов;

б) достижения плановых показателей и ключевых показателей эффективности служебной деятельности, которые позволяют привести концепцию деятельности Центра в соответствие с его принципами управления служебной деятельностью и ожиданиями клиентов;

с) укрепления своего статуса наиболее успешного глобального центра совместного обслуживания Организации Объединенных Наций путем дальнейшей адаптации своей деятельности с учетом результатов реформ Генерального секретаря в области управления.

Рациональное природопользование

24. В период 2019/20 года Региональный центр обслуживания будет продолжать внедрение электронной системы хранения данных. Бумажные архивы будут вестись только для официальных документов, которые должны храниться в виде печатных копий, в соответствии с руководящими указаниями Организации Объединенных Наций о ведении документации (см. [ST/SGB/2007/5](#)).

25. Региональный центр обслуживания будет также продолжать осуществлять природоохранную стратегию Департамента оперативной поддержки для полевых миссий в своих операциях, включая инициативу создания электронной системы хранения данных. Кроме того, Центр приступил к осуществлению инициативы по экологизации в период 2018/19 года, которая предусматривает мероприятия по посадке деревьев и озеленению на территории комплекса и которая, как ожидается, будет продолжена в период 2019/20 года. Помимо этого, он планирует модернизировать полевую систему дистанционного мониторинга объектов инфраструктуры в качестве меры по снижению воздействия его деятельности на окружающую среду. Предполагается, что эта система позволит сократить

объем ремонтно-эксплуатационных работ на установленном электрическом и механическом оборудовании, а также расширить возможности ее использования и усилить ее защиту.

26. Под общим руководством и управлением Секции охраны окружающей среды Департамента оперативной поддержки и Группы экологической технической поддержки Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи и в партнерстве с Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде Региональная служба полевого технологического обеспечения будет оказывать содействие в усилиях, направленных на изучение потенциальных преимуществ региональных природоохранных инициатив, в том числе возможностей освоения возобновляемых источников энергии.

Структура управления

27. В соответствии с резолюцией [69/307](#) Генеральной Ассамблеи структура управления Регионального центра обслуживания была оптимизирована, с тем чтобы подчеркнуть роль стратегического надзора со стороны руководства Департамента оперативной поддержки и создать условия для выполнения директором Центра своих повседневных управленческих обязанностей. Структура управления теперь включает Руководящий комитет во главе с помощником Генерального секретаря по оперативной поддержке Департамента, который контролирует работу как Центра, так и Кувейтского объединенного бюро поддержки. Состав Комитета был также оптимизирован и включает в себя небольшое число отобранных на широкой основе членов, которые фокусируют свое внимание на функциях управления и надзора обеих структур. Комитет регулярно проводит заседания для оценки состояния служебной деятельности, представления руководящих указаний и принятия решений по ключевым вопросам, касающимся Центра и Бюро, в соответствии с кругом своих полномочий, обеспечивающих разграничение роли Комитета и роли советов клиентов Центра и Бюро, которые отличаются друг от друга.

Региональная служба полевого технологического обеспечения

28. С учетом своего стратегического плана и глобальной стратегии в области ИКТ по вопросам информационной безопасности и соблюдения требований Региональная служба полевого технологического обеспечения в период 2019/20 года будет уделять первоочередное внимание функциям оперативной безопасности, повышению качества подготовки конечных пользователей по вопросам информационной безопасности, обеспечению выполнения плана действий по усилению информационной безопасности во всем Секретариате как гарантии сохранности данных и ресурсов Организации в сфере ИКТ, поддержке планов послеаварийного восстановления и обеспечения бесперебойного функционирования систем, а также эффективному взаимодействию с обслуживаемыми миссиями для обеспечения надзора по таким направлениям, как кибербезопасность, управление и риски и соблюдение требований. План действий по усилению информационной безопасности во всем Секретариате был предложен в докладе Генерального секретаря ([A/69/517](#)) о выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров, содержащихся в ее докладе о решении вопросов, связанных с ИКТ, в Секретариате, и был утвержден Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [67/254](#). Кроме того, Служба будет и в дальнейшем анализировать свои планы закупок, в том числе по замене средств ИКТ, и, соответственно, определять степень их приоритетности.

29. В период 2019/20 года Региональная служба полевого технологического обеспечения будет продолжать поддерживать глобальную стратегию в области ИКТ, изучая возможности оптимизации основных операций в сфере ИКТ в полевых миссиях, обеспечивая экономичные решения по повышению эффективности операций миссий, предоставляя услуги по расширению оперативных возможностей сил на базе Академии военной связи Организации Объединенных Наций, внедряя новые и инновационные технологии защиты сил и улучшения ситуационной осведомленности, укрепляя системы безопасности миссий, используя технологии для оказания помощи миссиям в уменьшении их экологического воздействия и создавая учебные программы в поддержку гендерного равенства и технической готовности. Служба будет обеспечивать:

- a) предоставление в регионе услуг по расчетам за пользование телефонной связью, которые включают координацию платежей поставщикам и возмещение расходов на основе веб-технологий;
- b) предоставление в регионе услуг по организации профессиональной подготовки в области ИКТ совместно с Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи и Региональным учебно-конференционным центром;
- c) поддержку Академии в партнерстве с государствами-членами и в координации с Управлением информационно-коммуникационных технологий;
- d) внедрение общеорганизационных систем в регионе, в том числе общеорганизационных серверных приложений и систем профессиональной подготовки и жизнеобеспечения;
- e) проведение региональных обследований состояния информационной безопасности и соблюдения стандартов в области ИКТ;
- f) управление реализацией таких проектов, как спутниковый канал передачи данных через оптоволоконную сеть — испытание не привязанного к какому-либо определенному месту низкочастотного высокоскоростного канала связи с низким значением задержки через спутники на средневысотной орбите; предоставление услуг радиально-узловой многоточечной мобильной связи в целях обеспечения бесперебойного функционирования систем; повышение физической безопасности, ситуационной осведомленности и защиты сил с помощью систем контроля доступа и воздушного наблюдения; и улучшение связи благодаря внедрению решений о функциональной совместимости активов;
- g) работу лаборатории моделирования и тестирования: испытания технологических продуктов и услуг в безопасных условиях, приближенных к полевым, для миссий в регионе и разработка инструкций и организация переподготовки по существующим технологиям, процессам и процедурам.

Объединенный центр управления транспортом и перевозками

30. Объединенный центр управления транспортом и перевозками был создан с целью укрепления, интеграции и оптимизации транспортных услуг и перевозок для полевых операций в Восточной и Центральной Африке в сотрудничестве с обслуживаемыми миссиями. Деятельность Центра управления предусматривает обеспечение комплексного планирования ротации военнослужащих в целях сокращения числа порожних пробегов и сведения к минимуму зависимости от краткосрочных чартерных перевозок. Роль Центра управления состоит в том, чтобы координировать использование региональных авиационных средств, организацию наземного обслуживания и выдачу разрешений на полет/посадку.

Модель масштабируемой численности персонала

31. В соответствии с просьбой Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (см. A/71/836/Add.9 и A/72/789/Add.9), одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 72/286, Региональный центр обслуживания разработал пересмотренную модель масштабируемой численности персонала.

32. Предыдущая модель масштабируемой численности персонала была разработана с учетом нескольких ключевых предположений, в том числе следующих:

- a) модель включала три категории персонала: международный персонал, национальный персонал и отдельные негражданские сотрудники;
- b) модель построена исходя из фактической численности сотрудников на финансируемых должностях во всех обслуживаемых миссиях в качестве основного показателя объема работы с клиентами;
- c) система весовых коэффициентов, которая применялась в отношении фактической численности сотрудников на обеспеченных финансированием должностях в обслуживаемых Центром миссиях, использовалась в целях разграничения объемов рабочей нагрузки, связанной с обслуживанием персонала отдельных категорий (1,0 — для международного персонала, 0,4 — для национального персонала и 0,4 — для негражданского персонала);
- d) множитель использовался для определения числа клиентов, которым основные операционные услуги оказывал один сотрудник Центра. Применение этого множителя позволяло экстраполировать масштабируемые потребности Центра исходя из числа обеспеченных финансированием клиентов.

33. Эта предлагаемая на 2019/20 год модель ориентирована только на операционные элементы Регионального центра обслуживания и построена с учетом результатов анализа эквивалента полной занятости на основе затрат времени на каждую операцию и прогнозируемого годового объема операций, принимая во внимание утвержденную численность персонала обслуживаемых миссий на период 2019/20 года.

34. Модель масштабируемой численности персонала построена с учетом основных операционных компонентов и компонентов непосредственного оказания услуг системы обслуживания Регионального центра обслуживания, включая Секцию пособий и заработной платы и Секцию оформления поездок и обработки требований персонала, за исключением соответствующих канцелярий директоров. Эта модель также исключает компонент руководства и управления, Группу поддержки клиентов и Региональную службу полевого технологического обеспечения, а также компоненты комплексного управления транспортом и перевозками Центра, поскольку услуги этих секций носят не операционный, а скорее стратегический, управленческий и технический специализированный характер.

35. Численность персонала по компоненту «Руководство и управление» сохраняется на утвержденном уровне ввиду того, что его услуги потребуются для оказания поддержки Региональному центру обслуживания, независимо от колебаний численности персонала обслуживаемых Центром миссий. Численность персонала Группы поддержки клиентов также сохранена на утвержденном уровне в связи с осуществлением нового проекта в период 2018/19 года, и ее штатное расписание будет пересмотрено после завершения реализации этого проекта.

36. Услуги, предоставляемые Объединенным центром управления транспортом и перевозками и Региональной службой полевого технологического

обеспечения, во многом являются несовместимыми с функциональными направлениями обслуживания, касающимися кадровой и финансовой деятельности. Усилия по моделированию сценария с охватом Центра управления и Службы показали, что масштабируемость этих различных секций можно было бы лучше обеспечить на основе модели, которая позволяет совместить их функции с другими сопоставимыми функциями в области управления транспортом или услугами в области ИКТ. Поскольку в этих областях применяются иные модели обслуживания в рамках Регионального центра обслуживания, кадровые потребности Центра управления рекомендуется определять исходя из потребностей Департамента оперативной поддержки, а кадровые потребности Службы формировать в зависимости от изменений по итогам реформы системы управления, связанной со слиянием Управления информационно-коммуникационных технологий и Отдела информационно-коммуникационных технологий.

37. В 2019 календарном году Управление информационно-коммуникационных технологий будет проводить обзор региональных механизмов, разработанных для Африки. С учетом ожидаемого расширения клиентской базы и действующего в Региональном техническом центре механизма, созданного Управлением для поддержки отделений за пределами Центральными учреждениями и региональных экономических комиссий, необходимость разработки новой модели масштабируемой численности персонала не вызывает сомнений. При разработке этой модели необходимо учитывать новые технологии, внедренные в Секретариате, такие как Office 365, облачные сервисы и технологии, крайне необходимые для обеспечения гарантий защиты жизни и сохранности имущества в условиях миротворческих операций.

Методология разработки модели масштабируемой численности персонала

38. Пересмотренная математическая модель для расчета с нулевого кадрового уровня дополнительных потребностей (в услугах по управлению финансами и кадрами) с учетом нужд клиентов продолжает оставаться уникальной бизнес-моделью, применяемой Региональным центром обслуживания. Модель масштабируемой численности персонала в ее нынешнем виде была обновлена и усовершенствована, чтобы отразить следующие аспекты:

а) функции, выполняемые Центром в интересах обслуживаемых миссий. В период 2019/20 года Центр, как ожидается, должен обеспечить оказание полного комплекса административных услуг, в том числе кадровых и финансовых услуг и услуг по оформлению поездок, всем 18 обслуживаемым им миссиям. В связи с этим Центр провел всеобъемлющий обзор всех услуг, предоставляемых в рамках своих операционных направлений обслуживания, классифицировал и проанализировал процессы, чтобы установить, являются ли услуги динамическими (т. е. меняются ли они с учетом изменений в обслуживаемых Центром миссиях, в том числе в их кадровых компонентах) или нединамическими (т. е. предоставляются периодически, например, на ежемесячной, ежеквартальной или ежегодной основе). Такого рода классификация учитывает различные факторы по каждой функции, а также такие переменные, как функции, обусловленные количеством обслуживаемых миссий, численностью персонала в обслуживаемых миссиях и численностью персонала в обслуживаемых миссиях по каждой категории персонала (т. е. международного, национального персонала и отдельных категорий негражданского персонала);

б) количество миссий, обслуживаемых Центром на условиях полной занятости, с упором на числе клиентов, непосредственно пользующихся услугами Центра, как указано в таблице 2. В этой связи параллельно с сокращением численности персонала в результате свертывания МООНСДРК и ЮНАМИД

ожидается определенный рост штатов в ЮНСОС и ЮНИСФА и увеличение количества функций вследствие перехода четырех миссий (ЮНИОГБИС, МООНПЛ, ЮНОВАС и Смешанной камеруно-нигерийской комиссии) в категорию клиентов с полнофункциональным обслуживанием. Предполагается, что в период 2019/20 года уровень укомплектования кадрами других обслуживаемых миссий останется прежним. В целях надлежащего учета потребностей в 2019/20 году в модели масштабируемой численности персонала при расчете множителя используются данные об изменениях в прогнозируемых уровнях кадрового обеспечения обслуживаемых миссий.

Таблица 2

Миссии, обслуживаемые Региональным центром обслуживания в Энтеббе

<i>Бюджетный период</i>		<i>2017/18 год</i>	<i>2018/19 год</i>	<i>2019/20 год</i>	<i>Изменение в процентах</i>
<i>Миссия</i>	<i>Категория персонала</i>	<i>Утвержденная численность персонала</i>	<i>Утвержденная численность персонала</i>	<i>Прогнозируемая численность персонала</i>	
		(1)	(2)	(3)	(4)=(3-1)/1
МИНУСКА	Международный ^a	798	704	721	(9,6)
	Национальный ^a	695	610	616	(11,4)
	Негражданский ^b	988	988	988	–
	Всего	2 481	2 302	2 325	(6,3)
МООНСДРК	Международный	893	934	780	(12,7)
	Национальный	2 564	2 252	1 725	(32,7)
	Негражданский	1 265	1 141	1 141	(9,8)
	Всего	4 722	4 327	3 646	(22,8)
ЮНАМИД	Международный	728	641	481	(33,9)
	Национальный	1 900	1 627	839	(55,8)
	Негражданский	2 103	1 553	944	(55,1)
	Всего	4 731	3 821	2 264	(52,1)
ЮНИСФА	Международный	161	162	163	1,2
	Национальный	89	86	86	(3,4)
	Негражданский	430	430	528	22,8
	Всего	680	678	777	14,3
МООНЮС	Международный	953	951	951	(0,2)
	Национальный	1 464	1 436	1 436	(1,9)
	Негражданский	1 454	1 454	1 454	–
	Всего	3 871	3 841	3 841	(0,8)
ЮНСОС	Международный	344	350	370	7,6
	Национальный	189	189	189	–
	Негражданский	126	206	246	95,2
	Всего	659	745	805	22,2
МИНУСМА	Международный	808	812	820	1,5
	Национальный	898	898	904	0,7

Бюджетный период		2017/18 год	2018/19 год	2019/20 год	
		Утвержденная численность персонала	Утвержденная численность персонала	Прогнозируемая численность персонала	Изменение в процентах
Миссия	Категория персонала	(1)	(2)	(3)	(4)=(3-1)/1
	Негражданский	821	860	895	9,0
	Всего	2 527	2 570	2 619	3,6
МООНРЗС	Международный	83	82	82	(1,2)
	Национальный	167	163	163	(2,4)
	Негражданский	247	247	247	–
	Всего	497	492	492	(1,0)
МООНСОМ	Международный	161	183	183	13,7
	Национальный	112	129	129	15,2
	Негражданский	36	36	36	–
	Всего	309	348	348	12,6
ГКСЭ ^c	Международный	2	2	–	(100,0)
	Национальный	5	5	–	(100,0)
	Негражданский	–	–	–	–
	Всего	7	7	–	(100,0)
КСПГС-ВО	Международный	19	19	19	–
	Национальный	7	8	8	14,3
	Негражданский	–	–	–	–
	Всего	26	27	27	3,8
КСПГС-Б	Международный	24	23	23	(4,2)
	Национальный	7	7	7	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Всего	31	30	30	(3,2)
ЮНОЦА	Международный	29	29	29	–
	Национальный	12	12	12	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Всего	41	41	41	–
ООНАС	Международный	40	40	40	–
	Национальный	16	16	16	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Всего	56	56	56	–
КСПГС-СЮС	Международный	5	5	5	–
	Национальный	4	4	4	–
	Негражданский	–	–	–	–
	Всего	9	9	9	–
ЮНИОГБИС ^d	Международный	63	58	58	(7,9)

Бюджетный период		2017/18 год	2018/19 год	2019/20 год	Изменение в процентах
Миссия	Категория персонала	Утвержденная численность персонала	Утвержденная численность персонала	Прогнозируемая численность персонала	
		(1)	(2)	(3)	(4)=(3-1)/1
	Национальный	68	67	67	(1,5)
	Негражданский	18	18	18	—
	Всего	149	143	143	(4,0)
МООНПЛ ^d	Международный	198	210	210	6,1
	Национальный	75	98	98	30,7
	Негражданский	7	7	7	—
	Всего	280	315	315	12,5
ЮНОВАС ^d	Международный	38	38	38	—
	Национальный	25	25	25	—
	Негражданский	2	2	2	—
	Всего	65	65	65	—
СКНК ^d	Международный	10	9	9	(10,0)
	Национальный	2	2	2	—
	Негражданский	1	1	1	—
	Всего	13	12	12	(7,7)
Все миссии					
	Международный	5 048	4 937	4 982	(1)
	Национальный	8 129	7 442	6 326	(22)
	Негражданский	7 470	6 915	6 507	(13)
	Всего	20 647	19 294	17 815	(14)

Сокращения: СКНК — Смешанная камеруно-нигерийская комиссия; МООНРЗС — Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре; МИНУСКА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике; МИНУСМА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; КСПГС-Б — Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди; КСПГС-ВО — Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер; КСПГС-СЮС — Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану; ГКСЭ — Группа контроля по Сомали и Эритрее; 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; МООНЮС — Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане; ОООНАС — Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе; ЮНОЦА — Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки; ЮНОВАС — Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля; МООНПЛ — Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии; МООНСОМ — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали; ЮНСОС — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали.

^a Международный и национальный персонал включает утвержденные должности специалистов, сотрудников категории полевой службы, национальных сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов, включая временные должности.

^b Включает военных наблюдателей, полицейских Организации Объединенных Наций, военных советников, военных штабных офицеров и сотрудников, предоставленных правительством.

^c Группа контроля по Сомали и Эритрее не включена в данные на 2019/20 год в качестве обслуживаемой миссии.

^d Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау, Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии, Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля и Смешанная камеруно-нигерийская комиссия не включены в общие данные за 2017/18 год в качестве миссий с полнофункциональным обслуживанием.

с) при определении множителя учитываются изменения в уровнях кадрового обеспечения 18 обслуживаемых миссий в разбивке по категориям персонала за период с 2017/18 года по 2019/20 год. Этот множитель затем используется для определения прогнозируемого объема операций на период 2019/20 года путем экстраполяции фактического объема за полный год за период 2017/18 года в качестве исходного параметра. Множитель представлен в таблице 3.

Таблица 3

Множители модели масштабируемой численности персонала

Индекс	Описание множителя	Изменение в процентах (2017/18 год–2019/20 год)	Множитель (2019/20 год)
A	Весь персонал	(14)	0,86
B	Только международный персонал	(1)	0,99
C	Только национальный персонал	(22)	0,78
D	Только негражданский персонал	(13)	0,87
E	Число обслуживаемых миссий	27	1,27
F	Число обслуживаемых миссий, включая ликвидированные миссии	12	1,12
G	Число обслуживаемых миссий по поддержке мира	–	1,00
X	Множитель объема отсутствует	–	1,00

d) прогнозируемый объем операций для этой модели рассчитан исходя из исторических данных, включая представленные данные о фактическом объеме операций (например, в таблицах бюджетных показателей, ориентированных на достижение конкретных результатов, за 2017/20 год, ежегодном докладе о ключевых показателях эффективности служебной деятельности и других внутренних документах, подготовленных для Центра). Использование фактических показателей объемов операций за 2017/18 год обусловлено тем, что они обеспечивают надежную точку отсчета для сопоставления в отличие от экстраполяции данных, например, за первый квартал периода 2018/19 года, которые могут быть недостоверными ввиду их колебаний в течение всего года. Расчет прогнозируемых объемов с использованием множителя и представленной информации о фактических объемах за период 2017/18 года позволяет учитывать факторы, которые уже способствовали повышению эффективности работы Центра в результате консолидации функций с целью упорядочить доступ кадровых служб партнеров с учетом соответствующих функций в рамках направлений обслуживания, используя преимущества внедрения модуля 5 системы «Умоджа» и автоматизации ее процессов. Эти факторы повышения эффективности будут учитываться и в период 2019/20 года;

e) расчет рабочего времени с использованием «средневзвешенного показателя затрат времени в минутах на операцию» для каждой операции, выполняемой Центром для обслуживаемых миссий, производится на основе анализа трудозатрат на каждую операцию. В этой связи с использованием других

переменных, таких как средний срок выполнения операции, были разработаны три различных по степени сложности сценария (стандартный уровень трудозатрат, средний уровень трудозатрат и высокий уровень трудозатрат). С этой целью Центр провел широкие внутренние консультации. В целом в рамках этой модели при подборе кадров, необходимых для выполнения каждой функции, используется подход, базирующийся на принципе «снизу вверх», учитывая, что рабочая нагрузка Центра варьируется в зависимости от категории персонала, а затраты рабочего времени — в зависимости от специфики каждой функции. Прогнозируемые объемы находятся в причинно-следственной связи с численностью персонала в соответствующих миссиях, но не во всех случаях. В процессе обзора основное внимание уделялось следующим ключевым элементам:

- i) составлению перечня процессов по каждому направлению обслуживания в соответствии с определенным каталогом услуг;
- ii) использованию этапов, определенных в перечне процессов, для оценки времени, необходимого для выполнения каждой операции;
- iii) определению каждого сценария и оценке процентной доли дел, которые относятся к каждому из различных по степени сложности сценариев;
- iv) определению оценок трудозатрат с учетом времени, необходимого для осуществления каждого этапа процесса, и на основе трех различных по степени сложности сценариев (стандартный уровень трудозатрат, средний уровень трудозатрат и высокий уровень трудозатрат);
- v) определению эквивалента полной занятости на основе составления оценок времени, необходимого для выполнения каждой операции, и установления объемов операций, совершенных в Центре.

Предположения, положенные в основу модели масштабируемой численности персонала

39. Чтобы рассчитать эквивалент полной занятости по каждой услуге, совокупный годовой объем определялся исходя из средней продолжительности времени на выполнение каждой операции. Общие затраты времени затем делились на количество производительных рабочих дней в год (203 дня) и количество производительных рабочих часов в день (6 часов).

40. Цифра 203 производительных рабочих дня в год была получена на основе следующих расчетов:

- 52 недели * 5 рабочих дней = 260 рабочих дней минус:
 - о 10 праздников Организации Объединенных Наций
 - о 30 дней ежегодного отпуска
 - о 10 дней на повышение профессиональной квалификации, 5 в соответствии с [ST/SGB/2009/9](#) и 5 дополнительных дней
 - о 7 дней отпуска по болезни без оправдательного документа

41. Количество производительных рабочих часов было определено на основе официальных часов работы с 08 ч 30 мин до 17 ч 30 мин в день, включая один час на обеденный перерыв, и, следовательно, фактически составляет семь часов в день. Кроме того, в расчет принималось время, необходимое для заседаний, административного обслуживания персонала и реального сотрудничества между группами, в результате чего показатель фактической продолжительности операционного производительного рабочего времени, который применялся в этой модели, составлял шесть часов в день.

42. В таблице, содержащейся в приложении III к настоящему докладу, указан объем операций с учетом средневзвешенного минутного показателя затрат времени на операцию и эквивалента полной занятости по каждому направлению обслуживания, принимая во внимание динамический и нединамический характер услуг.

Результаты применения модели масштабируемой численности персонала

43. На основе вышеуказанной методологии и предположений и исходя из модели масштабируемой численности персонала на период 2019/20 года рекомендуется 268 должностей операционного персонала по сравнению с 270 утвержденными должностями на период 2018/19 года, или на 2 должности меньше. Эта модель построена с учетом запланированной ликвидации ЮНАМИД и сокращения численности персонала МООНСДРК, а также планируемого расширения ЮНИСФА и ЮНСОС. Кроме того, в ней учитывается расширение списка клиентов на четыре новых обслуживаемых миссии (ЮНИОГБИС, МООНПЛ, ЮНОВАС и Смешанная камеруно-нигерийская комиссия) и сокращение числа обслуживаемых структур на одного клиента (Группа контроля по Сомали и Эритрее).

Таблица 4

Результаты применения модели масштабируемой численности персонала

Сектор обслуживания	2018/19 год	2019/20 год	2019/20 год
	Утвержденная численность	Предлагаемая численность	Разница
Зачисление в штат и увольнение	24	19	(5)
Пособия и льготы международного персонала	34	28	(6)
Национальный персонал	26	28	2
Негражданский персонал	23	26	3
Поездки	28	30	2
Требования	28	9	(19)
Субсидия на образование	19	20	1
Кассовое обслуживание	18	22	4
Поставщики	30	35	5
Внутренний контроль	16	16	0
Расчеты	24	35	11
Итого	270	268	(2)

Разница в потребностях в финансовых ресурсах

44. Предлагаемый бюджет Регионального центра обслуживания на период 2019/20 года составляет 35 708 300 долл. США и отражает увеличение на 4 269 400 долл. США, или на 13,6 процента, по сравнению с утвержденным бюджетом на период 2018/19 года в сумме 31 438 900 млн долл. США. Увеличение потребностей в ресурсах обусловлено главным образом техническими факторами, такими как показатели доли вакантных должностей и заработная плата, расходы на техническое обслуживание и расширение практики совместного покрытия расходов в случае МООНСДРК. На содержание Базы материально-технического снабжения в Энтеббе, арендатором которой является Центр, предлагается более низкий показатель доли вакантных должностей в 13 процентов по категории международных сотрудников на период 2019/20 года по сравнению с

утвержденным показателем в 14,9 процента в период 2018/19 года, более низкий показатель доли вакантных должностей в 10 процентов по категории национальных сотрудников-специалистов на период 2019/20 года по сравнению с утвержденным показателем в 19,4 процента в период 2018/19 года, более низкий показатель доли вакантных должностей в 10 процентов по национальным сотрудникам категории общего обслуживания на период 2019/20 года по сравнению с утвержденным показателем в 15 процентов в период 2018/19 года и тот же показатель доли вакантных должностей в 10 процентов по категории добровольцев Организации Объединенных Наций на период 2019/20 года, что и утвержденный показатель в период 2018/19 года. Увеличение потребностей частично компенсируется чистым сокращением двух должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания.

45. Основные факторы, способствующие увеличению потребностей в ресурсах в период 2019/20 года по сравнению с периодом 2018/19 года, указаны в таблице 5. Дополнительные разъяснения приводятся в анализе разницы в разделе III.

Таблица 5

Основные факторы, обусловившие разницу в потребностях в ресурсах на период 2018/19 года и на период 2019/20 года

(В тыс. долл. США)

Утвержденный объем ресурсов на 2018/19 год		31 438,9
	<i>Сумма</i>	
Гражданский персонал		4 163,6
Международный персонал	3 699,9	
Национальный персонал	391,1	
Добровольцы Организации Объединенных Наций	8,6	
Временная помощь общего назначения	64,0	
Оперативные расходы		105,8
Общий объем испрашиваемых ресурсов на 2019/20 год		35 708,38

С. Сотрудничество с другими миссиями в регионе

46. Поддержку Региональному центру обслуживания оказывает МООНСДРК, являющаяся собственником Базы материально-технического снабжения в Эн-теббе и поставщиком ряда вспомогательных услуг в соответствии с соглашением об уровне оперативного обслуживания. Центр также продолжит получать от МООНСДРК поддержку, связанную с координацией функционирования цепочки снабжения, логистикой и перевозками, а также приемкой и проверкой товаров. Центр заключил соглашение об оперативном обслуживании с МООНСДРК в отношении общих услуг, предоставляемых на условиях возмещения расходов. Пересмотренное соглашение, как ожидается, будет осуществляться в период 2019/20 года. Кроме того, Центр будет продолжать использовать Секцию поддержки глобальной закупочной деятельности для ведения всей своей закупочной деятельности.

D. Партнерские связи и координация со страновой группой

47. Центр будет продолжать содействовать работе общестрановой системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций, находящейся в ведении Департамента по вопросам охраны и безопасности, в целях оказания поддержки учреждениям, фондам и программам Организации Объединенных Наций путем предоставления им в пользование своих учебных объектов на условиях возмещения затрат.

48. Региональный центр обслуживания будет и далее участвовать в работе страновой группы Организации Объединенных Наций в Уганде. Кроме того, Центр в будущем планирует воспользоваться присутствием многих учреждений Организации Объединенных Наций, с тем чтобы предоставить этим учреждениям возможность пользоваться его учебными объектами в порядке выполнения плана обеспечения устойчивого функционирования Регионального учебно-конференционного центра в Энтеббе на условиях возмещения затрат. Будучи крупнейшим подразделением Организации Объединенных Наций в Уганде, Региональный центр обслуживания также время от времени взаимодействует с Министерством иностранных дел и Министерством обороны по вопросу о его роли как одного из факторов, способствующих поддержанию мира в регионе и в Африке.

E. Таблицы бюджетных показателей, ориентированных на достижение результатов

49. Таблицы бюджетных показателей Регионального центра обслуживания на период 2019/20 года, ориентированных на достижение результатов, увязаны с организационной структурой Центра и содержат подробное описание функций секторов обслуживания. Настоящее бюджетное предложение включает компонент поддержки с показателями эффективности и плановыми заданиями по повышению эффективности и результативности работы Центра, которые представлены ниже.

50. Информация в этих таблицах сгруппирована по следующим функциональным областям: пособия и заработная плата, оформление поездок и обработка требований персонала, обслуживание клиентов, финансовые услуги и контроль за соблюдением требований и отчетность, ИКТ на региональном уровне и комплексное управление транспортом и перевозками. Таблица ориентированных на результаты бюджетных показателей по компоненту поддержки, которые касаются внутренней деятельности Регионального центра обслуживания, представлена как часть отчетности по Канцелярии директора. В течение бюджетного периода Центр будет содействовать реализации ряда ожидаемых достижений путем проведения соответствующих ключевых мероприятий, указанных в приведенных ниже таблицах.

Канцелярия директора

Ожидаемые достижения

1.1 Оперативное, эффективное, результативное и ответственное оказание Региональному центру обслуживания вспомогательных услуг

Фактические показатели достижения результатов

1.1.1 Среднегодовая процентная доля вакантных должностей от числа утвержденных должностей международного персонала (2017/18 год: 16,4 процента; 2018/19 год: 14,7 процента; 2019/20 год: 13 процентов)

1.1.2 Среднегодовая процентная доля женщин среди международных гражданских сотрудников (2017/18 год: 44 процента; 2018/19 год: ≥ 40 процентов; 2019/20 год: ≥ 40 процентов)

1.1.3 Среднее количество дней, которое требуется для набора сотрудников из реестра при отборе кандидатов на международные должности уровня С-3–Д-1 и ПС-3–ПС-7 (2017/18 год: 33,67 рабочих дня с момента окончания приема заявлений на открытую вакансию; 2018/19 год: ≤ 48 рабочих дней с момента окончания приема заявлений на открытую вакансию; 2019/20 год: ≤ 48 календарных дней с момента объявления об открытии вакансий)

1.1.4 Среднее количество дней, которое требуется для набора сотрудников на конкретные должности с момента окончания приема заявлений на открытую вакансию до выбора кандидата, при отборе кандидатов на международные должности уровня С-3–Д-1 и ПС-3–ПС-7 (2017/18 год: 197 рабочих дней с момента окончания приема заявлений на открытую вакансию; 2018/19 год: ≤ 90 рабочих дней с момента окончания приема заявлений на открытую вакансию; 2019/20 год: ≤ 90 рабочих дней с момента объявления об открытии вакансий)

1.1.5 Общий балл по шкале оценки работы Администрации по выполнению требований в области охраны окружающей среды (2017/18 год: 63; 2018/19 год: 100; 2019/20 год: 100)

1.1.6 Соблюдение правил безопасности труда в полевых условиях (2017/18 год: не оценивалось; 2018/19 год: 100 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

1.1.7 Доля всех инцидентов в сфере информационно-коммуникационных технологий высокой, средней и низкой степени критичности, урегулированных в течение установленных сроков (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: ≥ 85 процентов; 2019/20 год: ≥ 85 процентов)

1.1.8 Общий балл согласно индексу управления имуществом Администрации оперативной поддержки, рассчитываемому по 20 ключевым показателям эффективности работы (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: ≥ 1800 ; 2019/20 год: ≥ 1800)

1.1.9 Процентная доля запросов о проведении мероприятий, полученных Региональным учебно-конференционным центром, на которые ответы даются в течение 24 часов (2017/18 год: 93 процента; 2018/19 год: ≥ 98 процентов; 2019/2020 год: ≥ 98 процентов)

1.1.10 Число личных дел, которые ведет Группа ведения архивов и документации (2017/18 год: 24 874; 2018/19 год: 11 912; 2019/20 год: 11 912)

*Мероприятия***Повышение качества обслуживания**

- Осуществление плана действий в области окружающей среды в масштабах всей миссии в соответствии с природоохранной стратегией Администрации
- Оказание поддержки в осуществлении концепции и стратегии Администрации по управлению цепочкой снабжения
- Оказание административной и материально-технической поддержки за пределами комплекса 18 обслуживаемым миссиям (8 операций по поддержанию мира (миссии и вспомогательные операции) и 10 специальных политических миссий)
- Внедрение круглосуточной системы дежурств для обслуживания клиентов Регионального центра обслуживания в нерабочее время, в выходные дни и праздники Организации Объединенных Наций

Услуги в области аудита, оценки рисков и контроля за соблюдением требований

- Выполнение рекомендаций Управления служб внутреннего надзора, которые планируется осуществить к концу года (31 декабря), и всех относящихся к предыдущему финансовому году невыполненных рекомендаций Комиссии ревизоров, с которыми согласилось руководство
- Внедрение разработанной Региональным центром обслуживания всеобъемлющей системы мер по борьбе с мошенничеством и коррупцией, в том числе создание реестра рисков с подробными планами обработки рисков и принятия мер реагирования

Бюджетные, финансовые услуги и услуги по составлению отчетности

- Предоставление бюджетных, финансовых и бухгалтерских услуг по бюджету в объеме 35 708 300 долл. США в соответствии с делегированными полномочиями
- Завершение подготовки годовых финансовых ведомостей для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых миссий в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе) и Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций
- Внедрение модели масштабируемой численности персонала для определения кадровых потребностей на 2019/20 год, учитывающей, в частности, такие факторы, как объем работы, и предлагающей меры по повышению эффективности

Обслуживание гражданского персонала

- Кадровое обслуживание в рамках делегированных полномочий гражданского персонала максимальной утвержденной численностью 404 человека (131 международный сотрудник, 267 национальных сотрудников и 6 добровольцев Организации Объединенных Наций), включая оказание поддержки в таких областях, как обработка требований, оформление пособий и льгот, наем сотрудников, управление должностями, составление бюджета и служебная аттестация персонала
- Проведение учебных занятий в миссиях для 316 гражданских сотрудников и оказание поддержки в прохождении вне миссий учебной подготовки 77 гражданским сотрудникам
- Оказание поддержки в обработке 83 заявок гражданского персонала на поездки в районе ответственности миссий и 43 заявок на поездки за пределы района ответственности миссий в целях, не связанных с прохождением учебной подготовки, а также 35 заявок на поездки в целях прохождения учебной подготовки
- Координация в Региональном учебно-конференционном центре учебной подготовки 6000 участников из внутренних и внешних обслуживаемых миссий и не относящихся к Секретариату структур

Обслуживание помещений и объектов инфраструктуры и инженерно-технические услуги

- Техническое и ремонтное обслуживание в общей сложности 1 объекта миссии в 1 месте, обеспечиваемое МООНСДРК в отношении служебных помещений Регионального центра обслуживания на Базе материально-технического снабжения в Энтеббе

- Предоставление услуг по уборке, содержанию территории и борьбе с вредителями на 1 объекте миссии, обеспечиваемых МООНСДРК для Базы материально-технического снабжения

Услуги по обеспечению топливом

- Обеспечение доставки и хранения 293 400 литров бензина (33 400 литров для наземного транспорта и 260 000 литров для генераторов и других установок) и горюче-смазочных материалов на распределительных пунктах и складах в 1 пункте, обслуживаемом Базой материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе

Геопространственные, информационные и телекоммуникационные услуги

- Предоставление и техническое обслуживание 473 портативных радиостанций, 20 мобильных радиостанций для автотранспортных средств и 18 стационарных радиостанций
- Предоставление и техническое обслуживание 473 компьютеров и 77 принтеров, предназначенных для использования в среднем 448 гражданскими и негражданскими конечными пользователями, в дополнение к 162 компьютерам и 13 принтерам, предназначенным для обеспечения возможности подключения к сети военнослужащим в составе контингентов, а также предоставление других видов услуг общего характера

Медицинское обслуживание

- Выделение ассигнований на покрытие расходов на деятельность по оказанию медицинских услуг и закупку предметов медицинского назначения, в том числе на деятельность по проведению эвакуации, в поддержку клиники Базы материально-технического снабжения МООНСДРК в Энтеббе

Внешние факторы

На способность выполнять предлагаемые мероприятия в соответствии с планом может повлиять ряд факторов, в том числе не предусмотренные в предположениях, положенных в основу планирования, изменения в политической, экономической и гуманитарной ситуации и обстановке в области безопасности или погодные условия; другие форс-мажорные обстоятельства; изменения в мандате в отчетный период; различия в соблюдении правительствами принимающих стран положений соглашения о статусе сил/миссии; задержки с подписанием государствами-членами меморандумов о взаимопонимании и писем-заказов в связи с развертыванием военного и полицейского персонала и оборудования; невозможность получить все необходимые разрешения для найма прошедших отбор гражданских кандидатов; не предусмотренные в бюджете изменения обменных курсов; и не предусмотренные в бюджете изменения местных рыночных цен

Секция пособий и заработной платы

51. Секция пособий и заработной платы будет оказывать кадровые услуги и услуги по начислению заработной платы всем трем категориям персонала: международному персоналу, национальному персоналу и негражданскому персоналу. Секция будет возглавляться специалистом по вопросам обслуживания и будет включать следующие сектора услуг: зачисление в штат и увольнение, 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.

Сектор зачисления в штат и увольнения

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
2.1 Эффективное и результативное оказание услуг по зачислению в штат и увольнению обслуживаемым миссиям	2.1.1 Соблюдение сроков оформления полученных дел о зачислении в штат в течение 90 дней и 100 процентов дел в течение 120 дней (2017/18 год: 88 процентов/100 процентов; 2018/19 год: 98 процентов/100 процентов; 2019/20 год: 98 процентов/100 процентов) 2.1.2 Соблюдение сроков оформления и утверждения выплаты субсидий на обустройство в течение 5 дней (2017/18 год: 97 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов) 2.1.3 Соблюдение сроков оформления и утверждения выплаты субсидий на переезд в течение 5 дней (2017/18 год: 96 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов) 2.1.4 Соблюдение сроков завершения оформления дел об увольнении в течение 30 рабочих дней с последнего рабочего дня (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: не применимо; 2019/20 год: 98 процентов)

Мероприятия

- Завершение зачисления в штат 1086 международных сотрудников (132 — в МИНУСКА, 146 — в МООНСДРК, 32 — в ЮНАМИД, 35 — в ЮНИСФА, 299 — в МООНЮС, 68 — в ЮНСОС, 198 — в МИНУСМА, 11 — в МООНРЗС, 64 — в МООНСОМ, 10 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 11 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 6 — в ЮНОЦА, 8 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 13 — в ЮНИОГБИС, 41 — в МООНПЛ, 8 — в ЮНОВАС и 3 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление 1874 субсидий при назначении на службу (245 — в МИНУСКА, 319 — в МООНСДРК, 36 — в ЮНАМИД, 56 — в ЮНИСФА, 414 — в МООНЮС, 166 — в ЮНСОС, 306 — в МИНУСМА, 30 — в МООНРЗС, 89 — в МООНСОМ, 6 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 13 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 22 — в ЮНОЦА, 36 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 35 — в ЮНИОГБИС, 66 — в МООНПЛ, 28 — в ЮНОВАС и 4 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление 2102 субсидий на обустройство (214 — в МИНУСКА, 430 — в МООНСДРК, 34 — в ЮНАМИД, 61 — в ЮНИСФА, 357 — в МООНЮС, 198 — в ЮНСОС, 431 — в МИНУСМА, 31 — в МООНРЗС, 119 — в МООНСОМ, 9 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 19 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 5 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 22 — в ЮНОЦА, 32 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 37 — в ЮНИОГБИС, 80 — в МООНПЛ, 4 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)

- Оформление 942 дел об увольнении (70 — в МИНУСКА, 161 — в МООНСДРК, 410 — в ЮНАМИД, 12 — в ЮНИСФА, 101 — в МООНЮС, 21 — в ЮНСОС, 83 — в МИНУСМА, 6 — в МООНРЗС, 25 — в МООНСОМ, 2 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 6 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 4 — в ЮНОЦА, 4 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 7 — в ЮНИОГБИС, 22 — в МООНПЛ, 4 — в ЮНОВАС и 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)

Сектор пособий и заработной платы международного персонала

Ожидаемые достижения

Показатели достижения результатов

3.1 Эффективное и результативное кадровое обслуживание клиентов

3.1.1 Соблюдение сроков, необходимых для завершения продления контрактов, до блокирования расчетов по заработной плате (2017/18 год: 95 процентов; 2018/19 год: 99 процентов; 2019/20 год: 99 процентов)

3.1.2 Соблюдение сроков выплаты пособий сотрудникам в течение 14 рабочих дней (2017/18 год: 73 процента; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов)

3.1.3 Соблюдение установленного срока оформления заявлений на отпуск (отпуск для отдыха и восстановления сил, отпуск по болезни с оправдательным документом, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск для отца и отпуск по беременности и родам) в течение 7 дней (2017/18 год: 82 процента; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов)

Мероприятия

- Продление 4103 контрактов международных сотрудников (572 — в МИНУСКА, 777 — в МООНСДРК, 204 — в ЮНАМИД, 122 — в ЮНИСФА, 859 — в МООНЮС, 223 — в ЮНСОС, 814 — в МИНУСМА, 45 — в МООНРЗС, 159 — в МООНСОМ, 17 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 16 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 4 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 27 — в ЮНОЦА, 4 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 52 — в ЮНИОГБИС, 167 — в МООНПЛ, 32 — в ЮНОВАС, и 9 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление 6955 пособий для международных сотрудников (655 — в МИНУСКА, 1070 — в МООНСДРК, 316 — в ЮНАМИД, 145 — в ЮНИСФА, 2368 — в МООНЮС, 336 — в ЮНСОС, 1441 — в МИНУСМА, 28 — в МООНРЗС, 133 — в МООНСОМ, 4 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 18 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 4 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 36 — в ЮНОЦА, 19 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 76 — в ЮНИОГБИС, 245 — в МООНПЛ, 48 — в ЮНОВАС и 13 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)

- Оформление 2579 заявлений международных сотрудников на предоставление отпуска (308 — в МИНУСКА, 299 — в МООНСДРК, 357 — в ЮНАМИД, 106 — в ЮНИСФА, 575 — в МООНЮС, 182 — в ЮНСОС, 457 — в МИНУСМА, 17 — в МООНРЗС, 92 — в МООНСОМ, 6 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 7 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 2 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 2 — в ЮНОЦА, 2 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 33 — в ЮНИОГБИС, 108 — в МООНПЛ, 21 — в ЮНОВАС и 5 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление 20 215 заявлений международных сотрудников на отпуск для отдыха и восстановления сил (3224 — в МИНУСКА, 2140 — в МООНСДРК, 1183 — в ЮНАМИД, 740 — в ЮНИСФА, 4592 — в МООНЮС, 1688 — в ЮНСОС, 3033 — в МИНУСМА, 301 — в МООНРЗС, 1877 — в МООНСОМ, 1294 — в МООНПЛ и 143 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди)

Сектор пособий и заработной платы национального персонала

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Показатели достижения результатов</i>
4.1 Эффективное и результативное кадровое обслуживание клиентов	4.1.1 Соблюдение сроков, необходимых для завершения продления контрактов, до блокирования расчетов по заработной плате (2017/18 год: 99 процентов; 2018/19 год: 99 процентов; 2019/20 год: 99 процентов) 4.1.2 Соблюдение сроков выплаты пособий сотрудникам в течение 14 рабочих дней (2017/18 год: 95 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов) 4.1.3 Соблюдение сроков обработки заявлений о предоставлении отпуска (отпуск по болезни при наличии оправдательного документа, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением содержания, отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, и отпуск по беременности и родам) в течение 7 дней (2017/18 год: 99 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов) 4.1.4 Соблюдение сроков оформления выплат, связанных с заработной платой, до установленной даты ее ежемесячного начисления (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов) 4.1.5 Соблюдение сроков оформления платежей при окончательном расчете в течение 21 дня с даты окончания рабочего дня сотрудника при окончании службы (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: не применимо; 2019/20 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Продление 6942 контрактов национальных сотрудников (512 — в МИНУСКА, 2206 — в МООНСДРК, 514 — в ЮНАМИД, 55 — в ЮНИСФА, 1764 — в МООНЮС, 264 — в ЮНСОС, 1162 — в МИНУСМА, 163 — в МООНРЗС, 96 — в МООНСОМ, 8 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 8 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 14 — в ЮНОЦА, 3 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 66 — в ЮНИОГБИС, 77 — в МООНПЛ, 25 — в ЮНОВАС и 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление персональных выплат 5871 пособия национальным сотрудникам (603 — в МИНУСКА, 812 — в МООНСДРК, 239 — в ЮНАМИД, 80 — в ЮНИСФА, 2034 — в МООНЮС, 368 — в ЮНСОС, 1358 — в МИНУСМА, 30 — в МООНРЗС, 145 — в МООНСОМ, 6 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 5 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 42 — в ЮНОЦА, 13 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 51 — в ЮНИОГБИС, 60 — в МООНПЛ, 20 — в ЮНОВАС и 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление 1774 заявлений на отпуск (отпуск по болезни с оправдательным документом, специальный отпуск без сохранения содержания, специальный отпуск с сохранением заработной платы, отпуска для отца и отпуска по беременности и родам) для национальных сотрудников (114 — в МИНУСКА, 285 — в МООНСДРК, 405 — в ЮНАМИД, 15 — в ЮНИСФА, 494 — в МООНЮС, 60 — в ЮНСОС, 254 — в МИНУСМА, 59 — в МООНРЗС, 19 — в МООНСОМ, 13 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 3 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 1 — в ЮНОЦА, 4 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 18 — в ЮНИОГБИС, 21 — в МООНПЛ, 7 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Начисление заработной платы для 80 904 национальных сотрудников (7320 — в МИНУСКА, 24 540 — в МООНСДРК, 11 640 — в ЮНАМИД, 1032 — в ЮНИСФА, 17 232 — в МООНЮС, 2268 — в ЮНСОС, 10 776 — в МИНУСМА, 1956 — в МООНРЗС, 1524 — в МООНСОМ, 96 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 84 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 48 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 144 — в ЮНОЦА, 204 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 792 — в ЮНИОГБИС, 924 — в МООНПЛ, 300 — в ЮНОВАС и 24 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление платежей при окончательном расчете для 1898 национальных сотрудников (25 — в МИНУСКА, 737 — в МООНСДРК, 1000 — в ЮНАМИД, 5 — в ЮНИСФА, 43 — в МООНЮС, 8 — в ЮНСОС, 40 — в МИНУСМА, 5 — в МООНРЗС, 7 — в МООНСОМ, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 1 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 1 — в ЮНОЦА, 3 — в ЮНИОГБИС, 15 — в МООНПЛ, 1 — в ЮНОВАС, 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 5 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе)

Сектор пособий и заработной платы негражданского персонала

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

5.1 Эффективное и результативное оказание услуг клиентам по начислению заработной платы

5.1.1 Соблюдение сроков оформления выплат по заработной плате до установленной даты ее ежемесячного начисления (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

5.1.2 Сохранение доли удерживаемых сумм, разблокированных в течение 90 дней после убийства (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов)

5.1.3 Соблюдение сроков оформления прибытия негражданского персонала в течение 2 дней/7 дней (2017/18 год: 98 процентов/100 процентов; 2018/19 год: 98 процентов/100 процентов; 2019/20 год: 98 процентов/100 процентов)

5.1.4 Соблюдение сроков оформления убийства негражданского персонала в течение 3 дней/7 дней (2017/18 год: 55 процентов/93 процента; 2018/19 год: 98 процентов/100 процентов; 2019/20 год: 98 процентов/100 процентов)

5.1.5 Соблюдение сроков выплаты суточных участников миссии авансом в течение 2 дней с момента получения полной документации (2017/18 год: 98 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов)

5.1.6 Соблюдение сроков окончательного расчета в последний день службы или до этой даты (2017/18 год: 98 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 98 процентов)

5.1.7 Доля контрактов, продленных в срок, необходимый для начисления заработной платы (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: не применимо; 2019/20 год: 99 процентов)

Мероприятия

- Оформление 64 256 платежей, связанных с заработной платой (11 856 — в МИНУСКА, 9665 — в МООНСДРК, 11 220 — в ЮНАМИД, 3654 — в ЮНИСФА, 14 316 — в МООНЮС, 2472 — в ЮНСОС/МООНСОМ, 7821 — в МИНУСМА, 2964 — в МООНРЗС, 180 — в ЮНИОГБИС, 72 — в МООНПЛ, 24 — в ЮНОВАС и 12 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление прибытия 2288 негражданских сотрудников (650 — в МООНСДРК, 395 — в ЮНИСФА и 1243 — в МООНЮС)
- Обработка 14 630 кадровых решений, касающихся зачисления в штат и увольнения негражданских сотрудников (1659 — в МИНУСКА, 2114 — в МООНСДРК, 3150 — в ЮНАМИД, 1447 — в ЮНИСФА, 4058 — в МООНЮС, 16 — в ЮНСОС, 1335 — в МИНУСМА, 688 — в МООНРЗС, 107 — в МООНСОМ, 35 — в ЮНИОГБИС, 14 — в МООНПЛ, 5 — в ЮНОВАС и 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Авансовые выплаты суточных 6596 прибывающим негражданским сотрудникам (1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, 208 — в МООНРЗС, 960 — в МИНУСКА, 1304 — в МООНСДРК, 1114 — в ЮНАМИД, 140 — в ЮНИСФА, 1680 — в МООНЮС, 29 — в ЮНСОС, 924 — в МИНУСМА, 190 — в МООНСОМ, 36 — в ЮНИОГБИС, 8 — в МООНПЛ и 2 — в ЮНОВАС)
- Продление контрактов 6285 негражданских сотрудников (988 — в МИНУСКА, 1141 — в МООНСДРК, 935 — в ЮНАМИД, 430 — в ЮНИСФА, 1454 — в МООНЮС, 206 — в ЮНСОС/МООНСОМ, 860 — в МИНУСМА, 247 — в МООНРЗС, 15 — в ЮНИОГБИС, 6 — в МООНПЛ, 2 — в ЮНОВАС и 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)

Внешние факторы

Мероприятия определяются исходя из фактического уровня развертывания в Региональном центре обслуживания

Секция оформления поездок и обработки требований персонала

52. Секция оформления поездок и обработки требований персонала будет оказывать услуги по приобретению билетов и обработке требований всем трем категориям персонала — международному персоналу, национальному персоналу и негражданскому персоналу — и услуги по оформлению авансовых платежей в счет субсидий на образование и обработке требований международных сотрудников. На период 2019/20 года были выявлены дополнительные возможности для использования синергетического эффекта, в связи с чем предлагается еще более консолидировать функции администратора по вопросам поездок для подачи заявок на поездки от имени негражданского персонала и обработки заявок на поездки, отчетов о расходах и документов о перевозке личного имущества негражданских сотрудников в рамках этого сектора услуг, что предполагает, как было рекомендовано, сокращение должностей в этой сфере деятельности и перераспределение их в другие сектора, которые нуждаются в кадрах. Секция будет возглавляться специалистом по вопросам обслуживания (С-5) и будет включать следующие сектора услуг: оформление поездок, обработка требований и оформление субсидий на образование.

Ожидаемые достижения

Фактические показатели достижения результатов

6.1 Эффективное и результативное оказание услуг клиентам по оформлению поездок

6.1.1 Соблюдение сроков обработки заявок на оформление поездок, включая выдачу проездных документов для официальных и иных оплачиваемых поездок, в течение 5 дней для всех категорий персонала (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: не применимо; 2019/20 год: 95 процентов)

6.1.2 Соблюдение требования о приобретении билетов за 16 или более календарных дней до начала поездки (2017/18 год: 66 процентов; 2018/19 год: 75 процентов; 2019/20 год: 95 процентов)

Мероприятия

- Обработка 8558 заявок на оформление оплачиваемых поездок международного персонала (2799 — в МИНУСКА, 275 — в МООНСДРК, 1157 — в ЮНАМИД, 48 — в ЮНИСФА, 257 — в МООНЮС, 79 — в ЮНСОС, 3129 — в МИНУСМА, 15 — в МООНРЗС, 36 — в МООНСОМ, 11 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 33 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 13 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 18 — в ЮНОЦА, 78 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 122 — в ЮНИОГБИС, 392 — в МООНПЛ, 76 — в ЮНОВАС и 20 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Оформление 4408 авиабилетов для официальных и иных оплачиваемых поездок (438 — в МИНУСКА, 470 — в МООНСДРК, 684 — в ЮНАМИД, 202 — в ЮНИСФА, 780 — в МООНЮС, 135 — в ЮНСОС, 408 — в МИНУСМА, 50 — в МООНРЗС, 123 — в МООНСОМ, 301 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 67 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 4 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 534 — в ЮНОЦА, 24 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 38 — ЮНИОГБИС, 121 — МООНПЛ, 23 — в ЮНОВАС и 6 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Перевозка 8007 грузов с личным имуществом при первоначальном развертывании и репатриации негражданского персонала (1412 — в МИНУСКА, 1592 — в МООНСДРК, 841 — в ЮНАМИД, 543 — в ЮНИСФА, 1376 — в МООНЮС, 322 — в ЮНСОС, 1428 — в МИНУСМА, 410 — в МООНРЗС, 52 — в МООНСОМ, 19 — в ЮНИОГБИС, 8 — в МООНПЛ, 3 — в ЮНОВАС и 1 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)

- Оформление 13 223 проездных документов коммерческим транспортом при первоначальном развертывании и репатриации негражданского персонала (2313 — в МИНУСКА, 2046 — в МООНСДРК, 2541 — в ЮНАМИД, 458 — в ЮНИСФА, 2215 — в МООНЮС и 615 — в ЮНСОС)

Сектор обработки требований

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Фактические показатели достижения результатов</i>
7.1 Эффективное и результативное оказание финансовых услуг клиентам	7.1.1 Соблюдение сроков обработки отчетов о расходах в течение 10 дней (2017/18 год: 83 процента; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Обработка 3089 отчетов о расходах на официальные поездки всех категорий персонала (234 — в МИНУСКА, 310 — в МООНСДРК, 433 — в ЮНАМИД, 147 — в ЮНИСФА, 462 — в МООНЮС, 221 — в ЮНСОС, 459 — в МИНУСМА, 14 — в МООНРЗС, 185 — в МООНСОМ, 156 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 25 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 19 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 300 — в ЮНОЦА, 13 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 26 — в ЮНИОГБИС, 68 — в МООНПЛ, 14 — в ЮНОВАС и 3 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Обработка 5275 отчетов о расходах на оплачиваемые поездки международного персонала (1155 — в МИНУСКА, 249 — в МООНСДРК, 864 — в ЮНАМИД, 73 — в ЮНИСФА, 1489 — в МООНЮС, 87 — в ЮНСОС, 952 — в МИНУСМА, 3 — в МООНРЗС, 29 — в МООНСОМ, 9 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 2 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 5 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 7 — в ЮНОЦА, 40 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 62 — в ЮНИОГБИС, 200 — в МООНПЛ, 39 — в ЮНОВАС и 10 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Обработка 13 207 отчетов о расходах на поездки в пределах миссии для всех категорий персонала (505 — в МИНУСКА, 4083 — в МООНСДРК, 1833 — в ЮНАМИД, 159 — в ЮНИСФА, 2993 — в МООНЮС, 320 — в ЮНСОС, 3113 — в МИНУСМА и 201 — в МООНСОМ)
- Обработка 4851 требования о возмещении расходов на обеспечение охраны для гражданского персонала (52 — в МИНУСКА, 2682 — в МООНСДРК, 1006 — в ЮНАМИД, 54 — в ЮНИСФА, 23 — в МООНЮС, 7 — в ЮНСОС, 331 — в МИНУСМА, 601 — в МООНРЗС, 46 — в МООНСОМ, 31 — в ЮНИОГБИС, 12 — в МООНПЛ, 4 — в ЮНОВАС и 2 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)

Сектор субсидий на образование

<i>Ожидаемые достижения</i>	<i>Фактические показатели достижения результатов</i>
8.1 Оказание клиентам эффективных и действенных услуг по выплате субсидии на образование	8.1.1 Процентная доля заявлений о предоставлении субсидии на образование (по факту и авансом), обработанных в течение 4 недель (2017/18 год: 98 процентов; 2018/19 год: 96 процентов; 2019/20 год: 96 процентов)
	8.1.2 Процентная доля не отвечающих установленным требованиям заявлений о предоставлении субсидии на образование (по факту и авансом), возвращенных на доработку в течение 14 дней (2017/18 год: 90 процентов; 2018/19 год: 90 процентов; 2019/20 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Обработка 6657 заявлений о предоставлении субсидии на образование (по факту и авансом) (871 — в МИНУСКА, 1043 — в МООНСДРК, 831 — в ЮНАМИД, 271 — в ЮНИСФА, 1457 — в МООНЮС, 494 — в ЮНСОС, 954 — в МИНУСМА, 113 — в МООНРЗС, 151 — в МООНСОМ, 19 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 7 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 8 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 71 — в ЮНОЦА, 67 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 81 — в ЮНИОГБИС, 130 — в МООНПЛ, 80 — в ЮНОВАС и 9 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)

Внешние факторы

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

Секция обслуживания клиентов

53. Секция обслуживания клиентов будет отвечать за обслуживание клиентов и управление знаниями в целом, отвечая на запросы клиентов и выстраивая отношения со всеми обслуживаемыми миссиями. Секция будет возглавляться специалистом по вопросам обслуживания клиентов (С-5) и будет включать следующие группы: коммуникации и управление преобразованиями, связь с клиентами, управление знаниями и поддержка клиентов.

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

9.1 Эффективное и результативное оказание услуг клиентам по оформлению субсидий на образование

9.1.1 Соблюдение сроков реагирования на запросы клиентов в течение 7 рабочих дней (2017/18 год: 67 процентов; 2018/19 год: 75 процентов; 2019/20 год: 85 процентов)

9.1.2 Сохранение уровня удовлетворенности клиентов всеми предоставляемыми услугами, оцениваемого по итогам 1 ежегодного опроса (2017/18 год: 76 процентов; 2018/19 год: 75 процентов; 2019/20 год: 75 процентов)

9.1.3 Сохранение доли запросов, которые были успешно рассмотрены и урегулированы по всем категориям персонала (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: не применимо; 2019/20 год: 85 процентов)

Мероприятия

- Удовлетворение 10 755 запросов по всем категориям персонала (2438 — в МИНУСКА, 1813 — в МООНСДРК, 2600 — в ЮНАМИД, 139 — в ЮНИСФА, 2122 — в МООНЮС, 249 — в ЮНСОС, 1051 — в МИНУСМА, 53 — в МООНРЗС, 91 — в МООНСОМ, 9 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 15 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 12 — в ЮНОЦА, 10 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 36 — в ЮНИОГБИС, 96 — в МООНПЛ, 17 — в ЮНОВАС и 4 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Ежегодное проведение 1 опроса клиентов группой структур, обслуживаемых Региональным центром обслуживания
- Внедрение клиентской стратегии управления знаниями в Центре, которая пересматривается на ежеквартальной основе

- Подготовка и распространение мультимедийных коммуникационных материалов: 24 мультимедийных альбома и 24 тематические статьи, посвященные условиям жизни сотрудников, работающих в обслуживаемых Центром миссиях, в целях укрепления взаимодействия с клиентами
- Совершение 16 поездок в обслуживаемые миссии в целях укрепления взаимодействия с клиентами и решения проблем
- Выпуск раз в две недели и внеочередных докладов о системах управления взаимоотношениями с клиентами

Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

54. Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований будет отвечать за выполнение всех основных бухгалтерских функций, включая ведение общей бухгалтерской книги, учет данных по счетам кредиторской и дебиторской задолженности, выверку, внутренний контроль и операционный надзор, обработку счетов-фактур и кассовое обслуживание. Секция будет состоять из Группы расчетов, Группы внутреннего контроля, сектора обслуживания поставщиков и сектора кассового обслуживания. Сектор обслуживания поставщиков возьмет на себя функции по обработке квитанций об оплате путевых расходов, которые ранее находились в ведении сектора услуг по оформлению поездок, а также функции обработки счетов-фактур за перевозку личного имущества, которые ранее выполнялись сектором обслуживания негражданского персонала, в целях повышения эффективности обслуживания путем объединения функций обработки всех счетов-фактур в рамках одного сектора обслуживания.

Ожидаемые достижения

10.1 Оказание клиентам эффективной и результативной поддержки по вопросам, касающимся финансовой отчетности и управления

Фактические показатели достижения результатов

10.1.1 Представление ежемесячной финансовой отчетности (предварительных балансовых отчетов и прочих сопроводительных ведомостей) в сроки, установленные в Центральном учреждении (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 100 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

10.1.2 Соблюдение сроков оплаты счетов поставщиков в течение 27 дней (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 98 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

10.1.3 Обработка счетов на получение скидок от поставщиков по условиям контрактов (2017/18 год: 97 процентов; 2018/19 год: 100 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

10.1.4 Соблюдение сроков обработки выплат, не связанных с персоналом, в течение 3 рабочих дней (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 85 процентов; 2019/20 год: 85 процентов)

10.1.5 Процентная доля выплат, связанных с начислением заработной платы международным сотрудникам, произведенных в срок или досрочно (2017/18 год: 97 процентов; 2018/19 год: 100 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

Мероприятия

- Подготовка 228 ежемесячных финансовых отчетов (включая предварительные балансовые отчеты) для 19 обслуживаемых миссий (МИНУСКА, МИНУСМА, МООНСДРК, ЮНАМИД, ЮНИСФА, МООНЮС, ЮНОЦА, МООНСОМ, ЮНСОС, МООНРЗС, ЮНИОГБИС, МООНПЛ, ЮНОВАС, Смешанной камеруно-нигерийской комиссии, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер и Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, а также МООНЛ и ОООНКИ (ликвидированные миссии))
- Обработка 392 ежемесячных отчетов о выверке банковских счетов в течение 10 дней после закрытия счетов на конец месяца (24 — в МИНУСКА, 24 — в МООНСДРК, 36 — в ЮНАМИД, 60 — в МООНЮС, 48 — в МИНУСМА, 30 — в МООНРЗС, 36 — в ЮНОЦА, 2 — в МООНЛ, 24 — в Региональном центре обслуживания, 24 — в ОООНКИ, 12 — в Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению за выборами в Бурунди и 72 — в Миссии Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу)
- Обработка 51 794 выплат поставщикам (5782 — в МИНУСКА, 7484 — в МООНСДРК, 5873 — в ЮНАМИД, 1037 — в ЮНИСФА, 7472 — в МООНЮС, 11 503 — в МООНСОМ/ЮНСОС, 7125 — в МИНУСМА, 1299 — в МООНРЗС, 13 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 327 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 5 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 190 — в ЮНОЦА, 9 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 889 — в ЮНИОГБИС, 742 — в ЮНОВАС, 476 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии и 1568 — в МООНПЛ)
- Обработка 17 630 счетов-фактур на проезд и перевозку (2750 — в МИНУСКА, 2516 — в МООНСДРК, 3225 — в ЮНАМИД, 660 — в ЮНИСФА, 2995 — в МООНЮС, 750 — ЮНСОС, 2733 — в МИНУСМА, 651 — в МООНРЗС, 183 — в МООНСОМ, 301 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 67 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди, 4 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану, 534 — в ЮНОЦА, 24 — в Отделении Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, 69 — в ЮНИОГБИС, 133 — в МООНПЛ, 27 — в ЮНОВАС и 8 — в Смешанной камеруно-нигерийской комиссии)
- Осуществление 228 операций по загрузке и выверке расходов по расчету за услуги

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

10.2 Соблюдение требований механизмов внутреннего финансового контроля

10.2.1 Обзоры мер внутреннего контроля свидетельствуют о соблюдении требований механизмов контроля (2017/18 год: 70 процентов; 2018/19 год: 100 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

10.2.2 Процентная доля ежемесячных докладов о внутреннем контроле, которые были подготовлены в сроки, указанные в соответствующих стандартных оперативных процедурах (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 100 процентов; 2019/20 год: 98 процентов/100 процентов)

Мероприятия

- Проведение 68 обзоров с использованием системы внутреннего контроля Комитета организаций — спонсоров Комиссии Тредуэя и подготовка соответствующих докладов по каждому операционному сектору услуг Регионального центра обслуживания

- Подготовка 36 докладов о внутреннем контроле за операциями, которые выполняются в Центре: не зависящие от местоположения операции, связанные с людскими ресурсами, финансирование, смешанные перевозки и контроль, перевозки персонала и грузов и поддержка в сфере связи/информационных технологий

Внешние факторы

Объем зависит от спроса со стороны Центра и обслуживаемых им миссий

Региональная служба полевого технологического обеспечения

55. Региональная служба полевого технологического обеспечения является структурным подразделением Регионального центра обслуживания с 2013 года. Ее роль состоит в том, чтобы повысить степень унификации и экономии за счет эффекта масштаба и устранить дублирование усилий. Служба использует возможности, связанные с близостью к расположенным в Африке миссиям по поддержанию мира, и находится в безопасном месте с хорошо развитой инфраструктурой воздушного транспорта и связи. Служба возглавляется начальником Региональной службы полевого технологического обеспечения (Д-1). В ее состав входят группы региональных операций, специальных проектов, региональных проектов, безопасности региональных информационных систем, экономического анализа и тарификации телефонных переговоров.

Ожидаемые достижения

11.1 Планомерное предоставление услуг высокого качества по обработке счетов за телефонные услуги на региональном уровне благодаря созданию региональных структур и стандартизации

Фактические показатели достижения результатов

11.1.1 Направление счетов на оплату телефонной связи в течение 7 дней/15 дней после получения проверенных пользователями счетов-фактур (2017/18 год: 97 процентов/100 процентов; 2018/19 год: 99 процентов/100 процентов; 2019/20 год: 99 процентов/100 процентов)

Мероприятия

- Оказание услуг приблизительно по 79 800 телефонным счетам 9 обслуживаемых миссий (17 720 — в МИНУСКА, 14 759 — в МООНСДРК, 12 297 — в ЮНАМИД, 2532 — в ЮНИСФА, 20 058 — в МООНЮС, 8458 — в ЮНСОС, МООНСОМ и Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер, 3120 — в МИНУСМА, 481 — в Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Бурунди и 555 — в ЮНОЦА)

Ожидаемые достижения

11.2 Увязка оперативных и стратегических потребностей путем повышения квалификации гражданского и военного персонала в Центре и обслуживаемых им миссиях

Фактические показатели достижения результатов

11.2.1 Удовлетворенность слушателей соответствием содержания курсов существующим должностным требованиям и приобретение передаваемых навыков (2017/18 год: 88 процентов; 2018/19 год: 80 процентов; 2019/20 год: 82 процента)

11.2.2 Удовлетворенность работой Региональной службы полевого технологического обеспечения в области наращивания потенциала и организации программ профессиональной подготовки в Центре и обслуживаемых им миссиях (2017/18 год: 76 процентов; 2018/19 год: 80 процентов; 2019/20 год: 82 процента)

Мероприятия

- Координация проведения не менее 20 учебных курсов по вопросам информационно-коммуникационных технологий в Региональном центре обслуживания

- Подготовка ежеквартальных отчетов об учебных занятиях и мероприятиях по вопросам информационно-коммуникационных технологий для гражданского и негражданского персонала

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

11.3 Эффективное и результативное оказание финансовых услуг клиентам

11.3.1 Хранение имущества длительного пользования с истекшим сроком эксплуатации (2017/18 год: 52,8 процента; 2018/19 год: ≤ 10 процентов; 2019/20 год: 10 процентов или меньше)

11.3.2 Хранение имущества длительного пользования, находящегося в хорошем или удовлетворительном состоянии (2017/18 год: 47,2 процента; 2018/19 год: ≥ 10 процентов; 2019/20 год: ≥ 10 процентов)

Мероприятия

- Ежеквартальная инвентаризация расходуемого имущества и имущества длительного пользования и подготовка соответствующей отчетности
- Ежемесячная подготовка обзоров и отчетности по показателям достижения результатов, в том числе по учтенным мерам, принятым в связи с какими-либо отклонениями

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

11.4 Высокий уровень удовлетворенности обслуживаемых структур работой Региональной службы информационно-коммуникационных технологий

11.4.1 Степень удовлетворенности обслуживаемых структур работой Региональной службы полевого технологического обеспечения, измеряемая с помощью соответствующих клиентских обследований (2017/18 год: 95 процентов; 2018/19 год: 80 процентов; 2019/20 год: 95 процентов)

Мероприятия

- Предоставление услуг мобильной связи в целях создания условий для бесперебойной работы старших руководителей Центра и его сотрудников, выполняющих критически важные функции, которые определяют обслуживаемые миссии
- Проведение ежеквартальных региональных оценок готовности к послеаварийному восстановлению
- Проведение ежеквартальных оценок информационной и/или физической безопасности в регионе
- Проведение ежегодных кампаний по повышению осведомленности по вопросам информационной безопасности и семинара по вопросам информационной безопасности
- Ежегодное проведение 2 клиентских обследований группами структур, обслуживаемых Центром

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

11.5 Организационно-техническое обеспечение общеорганизационных систем и проектов в области информационно-коммуникационных технологий для Центра и обслуживаемых им миссий

11.5.1 Своевременное завершение внедрения как разработанной Организацией Объединенных Наций систем программного обеспечения (модулей программного комплекса полевой поддержки, включая систему управления авиационной информацией; систему выдачи электронных билетов и глобальную систему контроля за движением персонала; SharePoint, общеорганизационные и облачные системы), так и имеющихся в наличии систем для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 80 процентов; 2019/20 год: 90 процентов)

11.5.2 Своевременное завершение разработки проектов реструктуризации рабочих процессов в отношении минимум 5 общеорганизационных систем как на местном, так и на

региональном уровне для Регионального центра обслуживания и обслуживаемых им миссий (2017/18 год: 80 процентов; 2018/19 год: 80 процентов; 2019/20 год: 80 процентов)

11.5.3 Своевременное обеспечение поддержки в области кибербезопасности для Центра и обслуживаемых им миссий (2017/18 год: не применимо; 2018/19 год: не применимо; 2019/20 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Подготовка полугодового доклада о внедрении систем программного обеспечения в обратившихся с такой просьбой обслуживаемых миссиях с ожидаемым внедрением минимум 5 систем исходя из потребностей клиентов
- Подготовка полугодового доклада о количестве учебных занятий по внедрению всех систем и числе их участников с ожидаемым проведением минимум 10 учебных занятий исходя из потребностей клиентов
- Оказание технической поддержки на раннем этапе работы минимум 5 систем в течение 1 месяца после их внедрения
- Подготовка ежегодного доклада о тестировании и оценке технологий в поддержку выполнения региональных мандатов миссий и в соответствии с политикой Отдела информационно-коммуникационных технологий

Внешние факторы

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

Объединенный центр управления транспортом и перевозками

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

57. В период 2019/20 года Объединенный центр управления транспортом и перевозками продолжит планирование и реализацию инициативы создания региональной модели радиально-узловых коммуникаций, которая позволит повысить степень централизации воздушных и, соответственно, пассажирских перевозок в регионе. Цель этой инициативы состоит в обеспечении более рационального использования ресурсов и повышении качества обслуживания миссий в регионе.

Ожидаемые достижения

12.1 Перевозка пассажиров и грузов/багажа авиарейсами, следующими в соответствии с единым региональным расписанием полетов

Фактические показатели достижения результатов

12.1.1 Поддержание уровня использования полной пассажироместимости и грузоподъемности при авиаперевозках, осуществляемых согласно единому региональному расписанию полетов (2017/18 год: 34 процента; 2018/19 год: 70 процентов; 2019/20 год: 70 процентов)

Мероприятия

- Координация использования в общей сложности 1378 летных часов (78 — в МООНСДРК, 468 — в ЮНИСФА и 832 — в МООНЮС)

- Координация перевозки 37 711 пассажиров (3058 — в МООНСДРК, 9173 — в ЮНИСФА и 25 480 — в МООНЮС)

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

12.2 Создание полностью функциональной структуры региональных цепочек поставок с четко определенными ролями и обязанностями, тесно сотрудничающей с региональными миссиями на местах и другими субъектами, заинтересованными в сквозных цепочках поставок

12.2.1 Скоординированное планирования, процессы выбора поставщиков и способов доставки для региональных миссий в координации с Департаментом полевой поддержки и Секцией поддержки глобальной закупочной деятельности (2017/18 год: 100 процентов; 2018/19 год: 90 процентов; 2019/20 год: 90 процентов)

Мероприятия

- Доставка 320 000 пачек бумаги (244 000 — в МООНСДРК, 1000 — в ЮНИСФА, 33 000 — в МООНЮС и 42 000 — в ЮНСОС)
- Доставка 9440 кондиционеров (1300 — в МООНСДРК, 900 — в ЮНАМИД, 1400 — в ЮНИСФА, 4400 — в МООНЮС и 1440 — в ЮНСОС)
- Доставка 175 620 единиц конторской мебели (11 797 — в МООНСДРК, 420 — в ЮНИСФА, 25 841 — в МООНЮС и 137 562 — в ЮНСОС)
- Доставка 115 316 комплектов столового и постельного белья (16 282 — в МООНСДРК, 29 500 — в ЮНИСФА, 5868 — в МООНЮС и 63 666 — в ЮНСОС)
- Доставка электрических кабелей различной толщины

*Ожидаемые достижения**Фактические показатели достижения результатов*

12.3 Координация региональной транспортной технической подготовки/проведения практикумов для сотрудников региональных миссий

12.3.1 Координация запланированного обучения/проведения практикумов (2017/18 год: 0 процентов; 2018/19 год: 100 процентов; 2019/20 год: 100 процентов)

Мероприятия

- 3 курса переподготовки по перевозке опасных грузов (1 — в ЮНИСФА и 2 — в МООНЮС)

Внешние факторы

На способность выполнять предлагаемые мероприятия в соответствии с планом может повлиять ряд факторов, в том числе не предусмотренные в предположениях, положенных в основу планирования, изменения в политической, экономической и гуманитарной ситуации и обстановке в области безопасности, а также форс-мажорные обстоятельства

Г. Потребности в людских ресурсах

58. Региональный центр обслуживания будет обеспечивать более целенаправленное, стандартизированное, своевременное и качественное обслуживание конечных пользователей в рамках следующих четырех секций обслуживания: а) Секция пособий и заработной платы; б) Секция оформления поездок и обработки требований персонала; в) Секция обслуживания клиентов; и г) Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований.

59. Предлагаемое штатное расписание Регионального центра обслуживания на период 2019/20 года предусматривает в общей сложности 404 штатные и временные должности, что отражает предлагаемое упразднение в общей сложности 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания.

Таблица 6
Предлагаемое распределение должностей по функциям в Региональном центре обслуживания в 2019/20 году

	Международный персонал							Итого, междуна- родный персонал	Националь- ный персонал		Итого, националь- ный персонал	ДООН	Всего
	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	ПС		НСС	НОО			
Руководство и управление													
Утвержденные должности на 2018/19 год	—	1	1	3	5	3	7	20	5	26	31	4	55
Предлагаемые должности на 2019/20 год	—	1	1	3	5	3	7	20	5	26	31	4	55
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Секция пособий и заработ- ной платы													
Утвержденные должности на 2018/19 год	—	—	1	4	7	1	23	36	9	65	74	—	110
Предлагаемые должности на 2019/20 год	—	—	1	4	8	1	24	38	9	57	66	—	104
Чистое изменение	—	—	—	—	1	—	1	2	—	(8)	(8)	—	(6)
Секция оформления поездок и обработки требований пер- сонала													
Утвержденные должности на 2018/19 год	—	—	1	3	3	—	12	19	4	55	59	2	78
Предлагаемые должности на 2019/20 год	—	—	1	3	2	—	10	16	4	42	46	2	62
Чистое изменение	—	—	—	—	(1)	—	(2)	(3)	—	(13)	(13)	—	(16)
Секция обслуживания кли- ентов													
Утвержденные должности на 2018/19 год	—	—	1	1	2	—	1	5	3	22	25	2	32
Предлагаемые должности на 2019/20 год	—	—	1	1	2	—	1	5	3	22	25	2	32
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований													
Утвержденные должности на 2018/19 год	—	—	1	4	3	—	18	26	8	57	65	—	91
Предлагаемые должности на 2019/20 год	—	—	1	4	3	—	19	27	8	76	84	—	111
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	1	1	—	19	19	—	20
Региональная служба поле- вого технологического обес- печения													
Утвержденные должности на 2018/19 год	—	1	—	1	4	—	7	13	—	9	9	—	22

	Международный персонал							Итого, международный персонал	Национальный персонал		Итого, национальный персонал	ДООН	Всего
	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	ПС		НСС	НОО			
Предлагаемые должности на 2019/20 год	—	1	—	1	4	—	7	13	—	9	9	—	22
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Объединенный центр управления транспортом и перевозками													
Утвержденные должности на 2018/19 год	—	—	1	4	2	—	5	12	—	6	6	—	18
Предлагаемые должности на 2019/20 год	—	—	1	4	2	—	5	12	—	6	6	—	18
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Общее число утвержденных штатных и временных должностей на 2018/19 год	—	2	6	20	26	4	73	131	29	240	269	8	406
Общее число предлагаемых штатных и временных должностей на 2019/20 год	—	2	6	20	26	4	73	131	29	238	267	6	404
Чистое изменение	—	—	—	—	—	—	—	—	—	(2)	(2)	—	(2)

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

Канцелярия директора Регионального центра обслуживания

60. Канцелярия директора Регионального центра обслуживания обеспечивает общее руководство и управление деятельностью Центра, и в ее состав входят Канцелярия директора, Канцелярия заместителя и Группа стратегического планирования и управления рисками. Она отвечает за всю административную и неоперационную деятельность Центра, включая стратегическое планирование и составление бюджета; выстраивание отношений с обслуживаемыми миссиями и Руководящим комитетом Регионального центра обслуживания; выполнение соглашений об уровне обслуживания с обслуживаемыми миссиями и представление ежемесячной отчетности по ключевым показателям эффективности работы; кадровое планирование и управление персоналом; деятельность по реорганизации и совершенствованию процессов в целях повышения качества оказываемых услуг; подготовку и поддержку внедрения дополнительных модулей системы «Умоджа»; ведение учета и архивов; управление планом Центра по обеспечению бесперебойного функционирования; выполнение заключенного с МООНСДРК соглашения об уровне оперативного обслуживания; и обеспечение надлежащей координации и осуществления глобальной стратегии совместного обслуживания и других изменений политики в соответствии с решениями Генеральной Ассамблеи. Утвержденное штатное расписание Канцелярии директора включают 55 должностей: 1 Д-1, 1 С-5, 3 С-4, 5 С-3, 3 С-2, 7 должностей категории полевой службы, 5 должностей национальных сотрудников-специалистов, 26 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания и 4 должности добровольцев Организации Объединенных Наций. Каких-либо изменений в утвержденном штатном расписании не предлагается.

Секция пособий и заработной платы

Международный персонал: чистое увеличение на 2 должности

Национальный персонал: чистое сокращение на 8 должностей

61. Секция пособий и заработной платы будет продолжать обеспечивать эффективное и своевременное предоставление услуг обслуживаемым миссиям путем осуществления соответствующих основных мероприятий, которые, как ожидается, будут способствовать выполнению поставленных перед Региональным центром обслуживания задач. Секция включает следующие сектора обслуживания: оформление пособий и начисление заработной платы международному персоналу, прием на работу и увольнение, оформление пособий и начисление заработной платы негражданскому персоналу и оформление пособий и начисление заработной платы национальному персоналу. Утвержденное штатное расписание включает 110 должностей: 1 С-5, 4 С-4, 7 С-3, 1 С-2, 23 должности категории полевой службы, 9 должностей категории национальных сотрудников-специалистов и 65 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. В 2019/20 году в штатное расписание предлагается включить 104 должности: 1 С-5, 4 С-4, 8 С-3, 1 С-2, 24 должности категории полевой службы, 9 должностей категории национальных сотрудников-специалистов и 57 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, что отражает чистое сокращение на 6 должностей в результате предлагаемого упразднения 2 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания, перевода 6 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания из Секции пособий и заработной платы и перераспределения 1 С-3 и 1 должности категории полевой службы в Секцию пособий и заработной платы, как показано в таблице 7.

Таблица 7

Кадровые изменения: Секция пособий и заработной платы

Сектор услуг	Количество должностей	Уровень	Кадровое решение	Описание
Пособия и заработная плата международного персонала	1	Полевая служба	Перевод	Из сектора пособий и заработной платы национального персонала
	(2)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор пособий и заработной платы национального персонала
	(3)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перепрофилирование	В сектор обслуживания поставщиков
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор обслуживания поставщиков
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор оформления поездок
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Упразднение	Предлагается упразднить в связи с повышением эффективности благодаря применению пересмотренной модели масштабируемой численности персонала
	2	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора зачисления в штат и увольнения

<i>Сектор услуг</i>	<i>Количество должностей</i>	<i>Уровень</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Описание</i>
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор обслуживания негражданского персонала
Итого	(6)			
Зачисление в штат и увольнение	1	Полевая служба	Перевод	Из сектора обработки требований
	(2)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор пособий и заработной платы международного персонала
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор пособий и заработной платы национального персонала
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Упразднение	Предлагается упразднить в связи с повышением эффективности благодаря применению пересмотренной модели масштабируемой численности персонала
	(2)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор обслуживания негражданского персонала
Итого	(5)			
Пособия и заработная плата негражданского персонала	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора пособий и заработной платы международного персонала
	2	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора зачисления в штат и увольнения
Итого	3			
Пособия и заработная плата национального персонала	1	C-3	Перевод	Из сектора обработки требований
	1	C-3	Перепрофилирование	Изменение названия должности «сотрудник по административным вопросам» на «сотрудник по финансовым вопросам»
	(1)	C-3	Перепрофилирование	Изменение названия должности «сотрудник по административным вопросам» на «сотрудник по финансовым вопросам»
	(1)	Полевая служба	Перевод	В сектор пособий и заработной платы международного персонала
	(1)	Полевая служба	Перевод	В сектор обслуживания поставщиков
	1	Полевая служба	Перевод	Из сектора оформления поездок
	2	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора пособий и заработной платы международного персонала
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В Группу расчетов

Сектор услуг	Количество должностей	Уровень	Кадровое решение	Описание
	1	Национальный персонал категории общего обслужи- вания	Перевод	Из сектора зачисления в штат и уволь- нения
Итого	2			
Всего	(6)			

Сектор пособий и заработной платы международного персонала

Международный персонал: увеличение на 1 должность

Национальный персонал: сокращение на 7 должностей

62. Существующий сектор пособий и заработной платы будет и далее предоставлять кадровые операционные услуги и выполнять функции начисления заработной платы международному персоналу с учетом взаимозависимости и тесной координации между отделами людских ресурсов и заработной платы, необходимой для выполнения функций, связанных с начислением заработной платы. Предлагается упразднить 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания, перепрофилировать 3 другие должности с переводом в сектор обслуживания поставщиков и перераспределить следующие должности: 1 должность категории полевой службы из сектора пособий и заработной платы национального персонала, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания в сектор пособий и заработной платы национального персонала, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания в сектор обслуживания поставщиков, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания в сектор оформления поездок, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания из сектора зачисления в штат и увольнения и 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания в сектор обслуживания негражданского персонала. В результате этого данный сектор услуг будет включать 28 должностей: 1 С-4, 2 С-3, 11 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 12 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 34 должностей, утвержденных на период 2018/19 года (1 С-4, 2 С-3, 10 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 19 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания). Ожидается, что предлагаемое перераспределение людских ресурсов позволит упорядочить использование кадровых ресурсов партнеров с учетом соответствующих функций в рамках этого сектора услуг и общей консолидации функций. Региональный центр обслуживания усовершенствовал модель масштабируемой численности персонала на основе тщательной оценки статистических данных о фактическом объеме работы, результаты которой были использованы для упорядочения кадрового компонента в различных секторах услуг и выравнивания рабочей нагрузки.

Сектор зачисления в штат и увольнения

Международный персонал: увеличение на 1 должность

Национальный персонал: сокращение на 6 должностей

63. Существующий сектор зачисления в штат и увольнения будет и далее предоставлять услуги по зачислению в штат и увольнению. Предлагается упразднить 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания и перераспределить следующие должности: 1 должность категории

полевой службы из сектора обработки требований, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания в сектор пособий и заработной платы международного персонала, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания в сектор пособий и заработной платы национального персонала и 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания в сектор обслуживания негражданского персонала. В результате этого данный сектор услуг будет включать 19 должностей: 1 С-4, 1 С-3, 5 должностей категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 10 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 24 должностей, утвержденных на период 2018/19 года (1 С-4, 1 С-3, 4 должности категории полевой службы, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 16 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания). Ожидается, что предлагаемое перераспределение людских ресурсов позволит упорядочить использование кадровых ресурсов партнеров с учетом соответствующих функций в рамках этого сектора услуг и общей консолидации функций. Предлагаемое упразднение должностей обусловлено применением усовершенствованной модели масштабируемой численности персонала на основе тщательной оценки статистических данных о фактическом объеме работы, результаты которой были использованы для упорядочения кадрового компонента в различных секторах услуг и выравнивания рабочей нагрузки.

Сектор пособий и заработной платы негражданского персонала

Национальный персонал: увеличение на 3 должности

64. Существующий сектор пособий и заработной платы негражданского персонала будет и далее предоставлять кадровые услуги и выполнять функции начисления заработной платы негражданскому персоналу. Предлагается перераспределить 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания из сектора зачисления в штат и увольнения и 1 другую должность из сектора пособий и заработной платы международного персонала. В результате этого данный сектор услуг будет включать 26 должностей: 1 С-4, 2 С-3, 1 С-2, 3 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 18 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 23 утвержденных должностей (1 С-4, 2 С-3, 1 С-2, 3 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 15 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания). Внедрение в системе «Умоджа» модуля для негражданского персонала повлияло на ресурсы и рабочие процессы Регионального центра обслуживания. В отличие от штатных сотрудников негражданский персонал не имеет прямого доступа к portalу самообслуживания, в связи с чем эту функцию взяли на себя сотрудники подразделения по оформлению пособий и начислению заработной платы негражданскому персоналу, что и обусловило необходимость в дополнительных ресурсах.

Сектор пособий и заработной платы национального персонала

Национальный персонал: увеличение на 2 должности

65. Существующий сектор пособий и заработной платы национального персонала будет и далее предоставлять кадровые услуги и выполнять функции начисления заработной платы национальному персоналу. Предлагается перепрофилировать 1 должность С-3 сотрудника по административным вопросам в должность сотрудника по финансовым вопросам в целях удовлетворения потребностей в секторе пособий и заработной платы национального персонала в том, что

касается финансовых услуг, которые он предоставляет своим клиентам. Данное перепрофилирование предлагается исходя из финансовых функций группы заработной платы и в целях приведения ее в соответствие с предлагаемой моделью масштабируемой численности персонала. Предлагается также перераспределить 1 должность С-3 из сектора обработки требований, 1 должность категории полевой службы в сектор пособий и заработной платы международного персонала, 1 должность категории полевой службы в сектор обслуживания поставщиков, 1 должность категории полевой службы из сектора оформления поездок, 2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания из сектора пособий и заработной платы международного персонала, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания из сектора зачисления в штат и увольнения и 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания в Группу расчетов. В результате этого данный сектор услуг будет включать 28 должностей: 1 С-4, 3 С-3, 5 должностей категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов и 16 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 26 утвержденных должностей (1 С-4, 2 С-3, 6 должностей категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов и 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания).

66. Региональный центр обслуживания усовершенствовал модель масштабируемой численности персонала на основе тщательной оценки статистических данных о фактическом объеме работы, результаты которой были использованы для упорядочения кадрового компонента в различных секторах услуг и выравнивания рабочей нагрузки.

67. В настоящее время сектор обслуживания национального персонала предоставляет услуги 7500 национальным сотрудникам из 14 обслуживаемых миссий/отделений в области людских ресурсов и начисления заработной платы и еще 4 миссиям — только в области начисления заработной платы. Как планируется, услуги в области людских ресурсов будут предоставляться еще четырем миссиям с 1 января 2019 года. Кроме того, сектор взял на себя выполнение остаточных кадровых функций МООНЛ после ликвидации Миссии 30 июня 2018 года.

Секция оформления поездок и обработки требований персонала

Международный персонал: чистое увеличение на 3 должности

Национальный персонал: чистое сокращение на 13 должностей

68. Секция оформления поездок и обработки требований персонала будет по-прежнему возглавляться специалистом по вопросам обслуживания (С-5) и будет отвечать за оказание всех услуг по оформлению поездок и обработке требований всех категорий персонала (международного, национального и негражданского персонала) и предоставление субсидий на образование авансом и по факту международному персоналу во всех обслуживаемых миссиях в Африке. Секция будет осуществлять свою деятельность в рамках трех секторов услуг, утвержденных в период 2018/19 года, а именно: оформление поездок, обработка требований и оформление субсидий на образование. Утвержденное штатное расписание Секции включает 78 должностей: 1 С-5, 3 С-4, 3 С-3, 12 должностей категории полевой службы, 4 должности национальных сотрудников-специалистов и 55 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. На период 2019/20 года в штатное расписание предлагается включить 62 должности: 1 С-5, 3 С-4, 2 С-3, 10 должностей категории полевой службы, 4 должности национальных сотрудников-специалистов и 42 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания (кадровые изменения указаны в таблице 8).

69. Региональный центр обслуживания усовершенствовал модель масштабируемой численности персонала на основе тщательной оценки статистических данных о фактическом объеме работы, результаты которой были использованы для упорядочения кадрового компонента в различных секторах услуг и выравнивания рабочей нагрузки.

Таблица 8

Кадровые изменения: Секция оформления поездок и обработки требований персонала

<i>Сектор услуг</i>	<i>Количество должностей</i>	<i>Уровень</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Описание</i>
Поездки	(1)	Полевая служба	Перевод	В сектор пособий и заработной платы национального персонала
	1	Полевая служба	Перевод	Из сектора обработки требований
	3	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора обработки требований
	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора пособий и заработной платы международного персонала
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор обработки требований
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор субсидий на образование
Итого	2			
Требования	(1)	C-3	Перевод	В сектор пособий и заработной платы национального персонала
	(1)	Полевая служба	Перевод	В сектор зачисления в штат и увольнения
	(1)	Полевая служба	Перевод	В сектор оформления поездок
	(10)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В Группу расчетов
	(4)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор кассового обслуживания
	(3)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	В сектор оформления поездок
	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора оформления поездок
Итого	(19)			
Субсидия на образование	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора оформления поездок
Итого	1			
Всего	(16)			

Сектор оформления поездок

Национальный персонал: увеличение на 2 должности

70. Сектор оформления поездок будет продолжать оказывать услуги по организации поездок для всех категорий персонала. Предлагается перераспределить 1 должность категории полевой службы в сектор пособий и заработной платы национального персонала, 1 должность категории полевой службы из сектора обработки требований, 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания из сектора обработки требований, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания из сектора пособий и заработной платы международного персонала, 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания в сектор обработки требований и 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания в сектор субсидий на образование. В результате этого данный сектор услуг будет включать 30 должностей: 1 С-4, 1 С-3, 4 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 23 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 28 утвержденных должностей (1 С-4, 1 С-3, 4 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 21 должность национальных сотрудников категории общего обслуживания). В порядке дальнейшей консолидации функций, начатой в период 2018/19 года, предлагается функции оформления заявок на поездки и обработки отчетов о расходах от имени международного негражданского персонала при развертывании и репатриации передать в сектор оформления поездок, с тем чтобы сконцентрировать весь процесс оформления поездок в рамках одного сектора услуг. Внедрение модуля оформления поездок негражданского персонала в системе «Умоджа» в конце бюджетного периода 2017/18 года привело к значительному увеличению рабочей нагрузки в Региональном центре обслуживания ввиду того, что Центр взял на себя функции оформления заявок на поездки в связи с зачислением в штат и увольнением 5285 военнослужащих, которые ранее выполнялись в порядке самообслуживания. Это число, как предполагается, увеличится до 6285 в период 2019/20 года.

71. Кроме того, в некоторых случаях предлагаемое перераспределение должностей должно обеспечивать доступ кадровых служб партнеров к соответствующим функциям в системе «Умоджа». Перераспределение этих должностей обусловлено ожидаемым существенным ростом масштабов деятельности в течение периода 2019/20 года в связи со свертыванием ЮНАМИД и МООНСДРК.

Сектор обработки требований

Международный персонал: сокращение на 3 должности

Национальный персонал сокращение на 16 должностей

72. В период 2018/19 года Региональный центр обслуживания консолидировал функции, создав сектор обработки требований. Кадровые потребности сектора обработки требований, как предполагается, уменьшатся в результате повышения внутриорганизационной эффективности и модификации процессов в связи с внедрением модуля 5 в системе «Умоджа».

73. Сектор обработки требований будет продолжать оказывать услуги по обработке требований всем категориям персонала. Предлагается перераспределить 1 должность С-3 в сектор пособий и заработной платы национального персонала, 1 должность категории полевой службы в сектор зачисления в штат и увольнения, 1 должность категории полевой службы в сектор оформления поездок, 10 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания в Группу расчетов, 4 должности национальных сотрудников категории

общего обслуживания в сектор кассового обслуживания, 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания в сектор оформления поездок и 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания из сектора оформления поездок. В результате этого данный сектор услуг будет включать девять должностей: 1 С-4, 4 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 28 утвержденных должностей: 1 С-4, 1 С-3, 6 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 19 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания.

74. Сокращение на 19 должностей обусловлено главным образом новыми функциональными возможностями в результате внедрения модуля 5 в системе «Умоджа», который позволил существенно уменьшить объем работы по этому направлению обслуживания. Внедрение в системе «Умоджа» модуля по оформлению поездок для всех операций по поддержанию мира и специальных политических миссий в июне 2018 года способствовало, среди прочего, следующей оптимизации рабочих процессов: самообслуживание при оформлении поездок национальным персоналом и оформление поездок в пределах района ответственности миссии некоторыми негражданскими сотрудниками; прекращение использования программного комплекса полевой поддержки по оформлению поездок и обработке требований, что, в свою очередь, привело к сокращению количества требований об оплате путевых расходов, которые обрабатывались вручную в секторе обработки требований; и автоматизация процесса сдачи отчетности о расходах, что позволило уменьшить необходимость в ручном труде.

Сектор оформления субсидий на образование

Национальный персонал: увеличение на 1 должность

75. Сектор оформления субсидий на образование продолжит оказывать услуги по оформлению субсидий на образование. Предлагается перераспределить 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания из сектора оформления поездок, чтобы сектор оформления субсидий на образование мог достичь ключевых показателей эффективности служебной деятельности. Обзор кадровых потребностей по этому направлению обслуживания в предыдущий период показал, что ввиду нехватки кадров уровень достижения ключевых показателей служебной деятельности оказался ниже запланированного. В результате перераспределения штатное расписание данного сектора услуг будет включать 20 должностей: 1 С-4, 1 С-3, 2 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 15 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо утвержденных 19 должностей: 1 С-4, 1 С-3, 2 должности категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания.

Секция обслуживания клиентов

76. Секция обслуживания клиентов по-прежнему будет возглавляться начальником компонента обслуживания клиентов (С-5) и будет отвечать за отношения с клиентами, управление знаниями и клиентскую поддержку всех категорий персонала (международного, национального и негражданского персонала) во всех обслуживаемых миссиях в Африке. Секция будет вести свою работу в рамках трех групп, утвержденных в период 2018/19 года, а именно: Группа коммуникаций и управления преобразованиями, Группа связи с клиентами и управления знаниями и Группа поддержки клиентов. Утвержденное штатное расписание

Секция включает 32 должности: 1 С-5, 1 С-4, 2 С-3, 1 должность категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов, 22 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания и 2 должности добровольцев Организации Объединенных Наций без каких-либо изменений в структуре.

Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований

Международный персонал: чистое увеличение на 1 должность

Национальный персонал: чистое увеличение 19 должностей

77. Секция финансовых услуг и контроля за соблюдением требований по-прежнему будет возглавляться начальником Секции финансовых услуг и контроля за соблюдением требований (С-5) и будет отвечать за выполнение более широкой роли в области в поддержки закрытых и свертываемых миссий и управления портфелем финансовых функций, помимо функций отчетности, а именно управление рисками и контроль за соблюдением требований через Группу внутреннего контроля. Секция состоит из сектора поставщиков, сектора кассового обслуживания, Группы внутреннего контроля и Группы расчетов. Утвержденное штатное расписание на 2018/19 год включает 91 должность: 1 С-5, 4 С-4, 3 С-3, 18 должностей категории полевой службы, 8 должностей национальных сотрудников-специалистов и 57 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. В 2019/20 году предлагаемое штатное расписание будет включать 111 должностей: 1 С-5, 4 С-4, 3 С-3, 19 должностей категории полевой службы, 8 должностей национальных сотрудников-специалистов и 76 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания (изменения указаны в таблице 9).

78. Необходим дополнительный потенциал, поскольку в настоящее время Группа внутреннего контроля рискует оказаться не в состоянии выполнить объем работы по проведению проверок процессов и обеспечить периодичность их проведения, как это было первоначально предусмотрено в мандате Группы. Без дополнительных ресурсов возникнет риск уменьшения количества проверяемых операций в связи с уменьшением объема выборки операций в различных секторах услуг, что может повлиять на уверенность в достоверности результатов отчетности. Периодичность проведения проверок, на которые опираются сектора услуг, вероятно, придется изменить с ежеквартальной на полугодовую или ежегодную. Это может привести к тому, что скрытые последствия оставшихся незамеченными недостатков в рабочих процессах будут негативно сказываться на секторах услуг. И наконец, группа не сможет достичь экономии средств за счет повышения эффективности в отношении выполнения других требований к отчетности, включая мониторинг открытых позиций в системе начисления заработной платы, мониторинг открытых позиций, связанных с поставщиками, контроль ассигнований по открытым фондам и подготовку отчетов о соблюдении требований в отношении выплат субсидий на образование.

79. Группа расчетов в настоящее время оказывает услуги по ведению бухгалтерского учета и подготовке отчетности для восьми действующих миротворческих миссий и шести действующих специальных политических миссий и выполняет функции, которые необходимо осуществлять в период после закрытия миссий, в отношении трех ликвидируемых миссий. Кроме того, с 1 января 2019 года Группа возьмет на себя дополнительные функции в отношении четырех новых миссий, обслуживаемых Региональным центром обслуживания: ЮНИОГБИС, МООНПЛ, ЮНОВАС и Смешанная камеруно-нигерийская комиссия. Группа занимается обработкой документации по счету расчетов за услуги Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) для всех

миссий, обслуживаемых Региональным центром обслуживания. В настоящее время сектор обслуживания национального персонала выполняет функции учета/обработки документации по счету расчетов за услуги ПРООН для всех миссий, обслуживаемых Центром, в системе «Умоджа», а Группа расчетов осуществляет функции выверки счета расчетов за услуги ПРООН. В период 2019/20 года предлагается централизовать смежные функции в рамках одного сектора услуг.

80. Сектор обслуживания поставщиков выполняет свои прежние функции обработки счетов-фактур поставщиков, включая скидки за своевременную оплату. Тем не менее круг его функций был расширен и теперь включает в себя функции расчетов за проездные документы и оплаты услуг поставщиков по перевозке личного имущества, которые в настоящее время выполняются другими секторами услуг. Ожидается, что обработка счетов-фактур поставщиков в рамках одного сектора услуг позволит улучшить надзор за процессом и добиться повышения эффективности труда благодаря концентрации ресурсов в одном подразделении под единым руководством.

Таблица 9

**Кадровые изменения: Секция финансовых услуг и контроля
за соблюдением требований**

<i>Сектор услуг</i>	<i>Количество должностей</i>	<i>Уровень</i>	<i>Кадровое решение</i>	<i>Описание</i>
Группа внутреннего контроля	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перепрофилирование	Помощник по финансовым вопросам
	(1)	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перепрофилирование	Помощник по кадровым вопросам.
Итого	—			
Группа расчетов	10	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора обработки требований
	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора пособий и заработной платы национального персонала
Итого	11			
Сектор кассового обслуживания	4	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора обработки требований
Итого	4			
Сектор обслуживания поставщиков	1	Полевая служба	Перевод	Из сектора обслуживания национального персонала
	3	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перепрофилирование	Из сектора пособий и заработной платы международного персонала и реклассификация должности помощника по кадровым вопросам с преобразованием ее в должность помощника по финансовым вопросам
	1	Национальный персонал категории общего обслуживания	Перевод	Из сектора пособий и заработной платы международного персонала
Итого	5			
Всего	20			

Группа внутреннего контроля

81. Штатное расписание Группы внутреннего контроля включает 16 должностей: 1 С-4, 2 должности национальных сотрудников-специалистов и 13 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. Группе поручено проводить проверку всех операционных секторов услуг и представлять подробные доклады соответствующим секторам услуг для принятия мер по устранению недостатков. Сюда относится подготовка трех ежемесячных отчетов по открытым позициям заработной платы, открытым позициям, связанным с поставщиками, и контролю ассигнований по открытым фондам. Кроме того, Группа выпускает ежемесячные отчеты с комментариями по кредиторской задолженности и неурегулированным авансам на покрытие путевых расходов для каждой обслуживаемой миссии. Группа также на ежеквартальной основе готовит отчет о потенциально дублирующих платежах и производит ежедневную выверку счетов 35 банков, услугами которых пользуются обслуживаемые Региональным центром обслуживания миссии. Помимо этого, Группа также проводит ежеквартальные контрольные проверки с целью оптимизации и укрепления механизмов внутреннего контроля. Это включает проверку механизмов контроля всех 17 операционных процессов Центра, которая осуществляется самостоятельно и в соответствии с принципами Комитета организаций-спонсоров Комиссии Тредуэя. Предлагается перепрофилировать одну должность помощника по кадровым ресурсам категории национального персонала общего обслуживания в должность помощника по финансовым вопросам, с тем чтобы привести эту должность в соответствие с необходимыми функциями. В соответствии с моделью масштабируемой численности персонала Группа нуждается в дополнительной должности помощника по финансовым вопросам категории национального персонала общего обслуживания, а не в должности помощника по кадровым ресурсам.

Группа расчетов

Национальный персонал: увеличение на 11 должностей

82. Группа расчетов будет продолжать обеспечивать ведение общей бухгалтерской книги, подготовку ежемесячной и годовой финансовой отчетности для представления в Центральные учреждения, обработку требований о возмещении расходов и операций ПРООН, а также проверку и учет незавершенного строительства в обслуживаемых миссиях. Группа должна также оказывать услуги в области бухгалтерского учета и финансовой отчетности обслуживаемым миссиям. В период 2019/20 года предлагается перераспределить 10 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания из сектора обработки требований и 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания из сектора пособий и заработной платы национального персонала. В результате этого штатное расписание Группы будет включать 35 должностей: 1 С-4, 1 С-3, 8 должностей категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов и 22 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 24 утвержденных должностей (1 С-4, 1 С-3, 8 должностей категории полевой службы, 3 должности национальных сотрудников-специалистов и 11 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания). Группа в настоящее время предоставляет бухгалтерские услуги и услуги по подготовке отчетности восьми миссиям по поддержанию мира и шести специальным политическим миссиям и выполняет необходимые мероприятия после закрытия миссий в отношении трех ликвидированных миссий. Кроме того, с 1 января 2019 года Группа возьмет на себя дополнительные функции по обслуживанию четырех новых миссий: ЮНИОГБИС, МООНПЛ, ЮНОВАС и Смешанной камеруно-нигерийской комиссии. Группа

занимается также обработкой документации по расчетам за услуги ПРООН для всех миссий, обслуживаемых Региональным центром обслуживания. Группа в настоящее время испытывает дефицит кадровых ресурсов, что вынуждает сотрудников работать сверхурочно, чтобы выполнить поставленные перед ней основные производственные задания. Ожидается, что указанное перераспределение кадровых ресурсов позволит восполнить пробелы и справиться с текущим и ожидаемым увеличением рабочей нагрузки по обслуживанию 17 миссий, в том числе закрытых миссий.

Сектор обслуживания поставщиков

Международный персонал: увеличение на 1 должность

Национальный персонал: увеличение на 4 должности

83. Сектор обслуживания поставщиков будет продолжать выполнять функции обработки счетов-фактур поставщиков, в том числе скидок за своевременную оплату, которые будут дополнены функциями по расчетам за путевые расходы и расходы поставщиков на перевозку личного имущества. Региональный центр обслуживания продолжает пользоваться преимуществами консолидации функций обработки счетов-фактур в рамках одной службы, что позволяет улучшить надзор за процессом и создать условия для повышения эффективности труда благодаря концентрации ресурсов в одном подразделении под единым руководством. Предлагается перераспределить 1 должность категории полевой службы из сектора обслуживания национального персонала и 1 должность национального сотрудника категории общего обслуживания из сектора пособий и заработной платы международного персонала, перераспределить 3 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания из сектора пособий и заработной платы международного персонала с их реклассификацией из помощника по кадровым вопросам в помощника по финансовым вопросам. В результате этого штатное расписание данного сектора услуг будет включать 35 должностей: 1 С-4, 1 С-3, 6 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 26 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 30 утвержденных должностей (1 С-4, 1 С-3, 5 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 22 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания). Это увеличение обусловлено планируемым обслуживанием Центром четырех дополнительных миссий, включая дополнительные обслуживаемые банки, и расширением других обязанностей, в том числе по расчетам за путевые расходы и расходы поставщиков на перевозку личного имущества, которые в прошлом обрабатывались в других секторах услуг. Ожидается, что консолидация функций обработки счетов-фактур поставщиков в рамках одной службы позволит улучшить надзор благодаря концентрации ресурсов в одном подразделении под единым руководством и тем самым создаст условия для повышения эффективности труда.

Сектор кассового обслуживания

Национальный персонал: увеличение на 4 должности

84. Функции сектора кассового обслуживания останутся без изменений. Объем работы, однако, возрастет с увеличением числа обслуживаемых банков в результате увеличения числа обслуживаемых миссий. Функции сектора включают пакетную обработку чековых платежей и электронных переводов средств, поддержание связей с деловыми партнерами в интересах персонала и поставщиков, обработку местных переводов средств, обработку межрасчетных платежей, начисление заработной платы, обработку переводов средств за границу, ведение

реестра лиц с правом банковской подписи, поддержание отношений с банками и подготовку просьб о перечислении средств для всех банков, обслуживающих миссии, которые являются клиентами Регионального центра обслуживания. Предлагается перераспределить 4 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания из сектора обработки требований. В результате этого штатное расписание данного сектора услуг будет включать 22 должности: 1 С-4, 1 С-3, 5 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 14 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания вместо 18 утвержденных должностей на период 2018/19 года: 1 С-4, 1 С-3, 5 должностей категории полевой службы, 1 должность национального сотрудника-специалиста и 10 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания.

Региональная служба полевого технологического обеспечения (бывшая Региональная служба информационно-коммуникационных технологий)

85. Региональная служба полевого технологического обеспечения будет по-прежнему возглавляться начальником (Д-1) и будет отвечать за выполнение плана действий по усилению информационной безопасности во всех подразделениях Секретариата в целях обеспечения сохранности данных и ресурсов ИКТ в Организации; поддержку планов послеаварийного восстановления и обеспечения бесперебойного функционирования систем; эффективное взаимодействие с обслуживаемыми миссиями для обеспечения надзора в области кибербезопасности, управления, противодействия рискам и соблюдения требований; внедрение общеорганизационных систем; и дальнейшую поддержку глобальной стратегии в области ИКТ путем изучения способов оптимизации основных операций в сфере ИКТ в полевых миссиях, обеспечивая экономичные решения в целях повышения эффективности операций миссий, с тем чтобы улучшить деятельность миссий, предоставляя услуги по совершенствованию подготовки сил в Академии военной связи Организации Объединенных Наций и внедряя новые инновационные технологии. Служба состоит из Группы региональных операций, Группы специальных проектов, Группы региональных проектов, Группы безопасности региональных информационных систем, Группы экономического анализа и Группы тарификации телефонных переговоров. Утвержденное штатное расписание на 2018/19 год включает 22 должности: 1 Д-1, 1 С-4, 4 С-3, 7 должностей категории полевой службы и 9 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. Каких-либо изменений на период 2019/20 года не предусматривается.

Объединенный центр управления транспортом и перевозками

86. Объединенный центр управления транспортом и перевозками будет по-прежнему возглавляться начальником (С-5) и заниматься планированием и согласованием инициативы по формированию радиально-узлового центра региональных перевозок, позволяющего миссиям совместно использовать авиационные средства для выполнения регулярных пассажирских рейсов, что будет способствовать дальнейшей интеграции региональных воздушных операций и пассажирских перевозок. Утвержденное штатное расписание на период 2018/19 года включает 18 должностей: 1 С-5, 4 С-4, 2 С-3, 5 должностей категории полевой службы и 6 должностей национальных сотрудников категории общего обслуживания. Каких-либо изменений на период 2019/20 года не предусматривается.

II. Финансовые ресурсы

A. Сводная информация

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

Категория	Расходы (2017/18 год)	Ассигнования (2018/19 год)	Смета расходов (2019/20 год)	Разница	
	(1)	(2)	(3)	Сумма (4)=(3)-(2)	В процентах (5)=(4)÷(2)
Гражданский персонал					
Международный персонал	18 510,2	16 808,2	20 508,1	3 699,9	22,0
Национальный персонал	6 922,1	6 800,5	7 191,6	391,1	5,8
Добровольцы Организации Объединенных Наций	243,7	346,0	354,6	8,6	2,5
Временный персонал общего назначения	44,0	—	64,0	64,0	—
Итого	25 720,0	23 954,7	28 118,3	4 163,6	17,4
Оперативные расходы					
Консультанты	1,0	140,0	155,4	15,4	11,0
Официальные поездки	226,3	282,0	273,0	(9,0)	(3,2)
Объекты и инфраструктура	1 954,6	2 072,1	2 300,5	228,4	11,0
Наземный транспорт	60,8	81,3	153,7	72,4	89,1
Связь и информационные технологии ^a	4 182,7	4 164,6	4 164,6	—	—
Медицинское обслуживание	85,3	128,0	136,6	8,6	6,7
Специальное оборудование	—	—	—	—	—
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	611,4	616,2	406,2	(210,0)	(34,1)
Итого	7 122,1	7 484,2	7 590,0	105,8	1,4
Валовый объем потребностей	32 842,1	31 438,9	35 708,3	4 269,4	13,6
Поступления по плану налогообложения персонала	2 967,5	2 892,4	3 217,4	325,0	11,2
Чистый объем потребностей	29 874,6	28 546,5	32 490,9	3 944,4	13,8
Добровольные взносы натурой (предусмотренные в бюджете)	—	—	—	—	—
Общий объем потребностей в ресурсах	32 842,1	31 438,9	35 708,3	4 269,4	13,6

^a Складывается из сумм расходов по статье «Связь» (756,7 тыс. долл. США) и статье «Информационные технологии» (3 426,0 тыс. долл. США), которые были объединены для обеспечения сопоставимости с утвержденным объемом ресурсов на 2018/19 год и сметной суммой расходов на 2019/20 год.

B. Нормы вакансий

87. Смета расходов на период с 1 июля 2019 года по 30 июня 2020 года составлена с учетом следующих норм вакансий:

(В процентах)

<i>Категория</i>	<i>Фактически 2017/18 год</i>	<i>Заложено в бюджет 2018/19 год</i>	<i>Прогноз 2019/20 год</i>
Гражданский персонал			
Международный персонал	16,4	14,9	13,0
Национальный персонал			
Национальные сотрудники-специалисты	22,6	19,4	10,0
Национальный персонал категории общего обслуживания	18,1	15	10,0
Добровольцы Организации Объединенных Наций	37,5	10,0	10,0

88. Предлагаемые нормы вакансий для Регионального центра обслуживания на период 2019/20 года рассчитаны на основе фактических средних показателей доли вакантных должностей в течение первых шести месяцев периода 2018/19 года и плана набора персонала до конца бюджетного периода, представленного Центром.

С. Профессиональная подготовка

89. Программа профессиональной подготовки на период 2019/20 года составлена с учетом повышенного внимания к вопросам укрепления управленческих, административных и технических навыков сотрудников Регионального центра обслуживания. Курсы профессиональной подготовки будут охватывать также такие темы, как административное обслуживание, бюджет, финансы, воздушный транспорт, кадровые вопросы, управление, организационное развитие и безопасность.

90. Сметные потребности в ресурсах на профессиональную подготовку на период с 1 июля 2019 года по 30 июня 2020 года составляют:

(В тыс. долл. США)

<i>Категория</i>	<i>Сметная сумма</i>
Консультанты	
Консультанты по вопросам профессиональной подготовки	—
Официальные поездки	
Официальные поездки в связи с профессиональной подготовкой	86,0
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	
Плата за обучение и предметы снабжения и услуги, связанные с профессиональной подготовкой	54,0
Итого	140,0

91. Запланированное количество участников на период с 1 июля 2019 года по 30 июня 2020 года в сопоставлении с показателями за предыдущие периоды указано ниже:

(Количество участников)

	Международный персонал			Национальный персонал		
	Фактически 2017/18 год	Планируется 2018/19 год	Предлагается 2019/20 год	Фактически 2017/18 год	Планируется 2018/19 год	Предлагается 2019/20 год
Внутри Центра	454	451	100	773	261	216
За пределами Центра	5	26	37	–	9	40
Итого	459	477	137	773	270	256

III. Анализ разницы¹

92. Определения стандартных терминов, используемых в связи с анализом разницы в данном разделе, приводятся в разделе В приложения I к настоящему докладу. В настоящем докладе используется та же терминология, что и в предыдущих докладах.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Международный персонал	3 699,9	22,0

- **Параметры расходов: обновленный показатель доли вакантных должностей и пересмотренная шкала окладов**

93. Увеличение потребностей объясняется главным образом: а) применением показателя доли вакантных должностей в 13 процентов по сравнению с 14,9 процента в бюджете на период 2018/19 года; б) восстановлением одной должности с окладом по классу С-5, которая не была предусмотрена в утвержденном бюджете на 2018/19 год; и с) пересмотром шкалы стандартных расходов на выплату окладов.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Национальный персонал	391,1	5,8

- **Параметры расходов: обновленный показатель доли вакантных должностей**

94. Увеличение потребностей объясняется главным образом сокращением показателя доли вакантных должностей с 19,4 процента и 15 процентов по национальным сотрудникам-специалистам и сотрудникам категории общего обслуживания, соответственно, до 10 процентов для обеих категорий, которое частично нивелируется предлагаемым упразднением 2 должностей национальных сотрудников (2 должности национальных сотрудников категории общего обслуживания).

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

	Разница	
	Сумма	В процентах
Временный персонал общего назначения	64,0	100

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

95. Предусматриваются ассигнования на централизованную поддержку внедрения системы «Умоджа» в период 2019/20 года с распределением их между операциями по поддержанию мира.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Консультанты	15,4	11,0

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

96. Увеличение расходов связано с более высокими потребностями в этой области, включая 64 700 долл. США на услуги консультанта по разработке плана модернизации системы обработки телефонных обращений для учета запросов клиентов и подготовки аналитических докладов и 89 600 долл. США на услуги консультанта (руководителя проекта) по осуществлению надзора за реализацией контракта на эксплуатацию всех служебных корпусов Регионального центра обслуживания. Руководитель проекта будет осуществлять надзор не только за строительными аспектами эксплуатации зданий, но и техническими компонентами, такими как системы электроснабжения, отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха и лифты, которые не относятся к стандартному электрооборудованию Организации Объединенных Наций. Это требует технических знаний, которыми не обладают ни Региональный центр обслуживания, ни МООНСДРК.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Объекты и инфраструктура	228,4	11,0

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

97. Увеличение потребностей обусловлено ростом доли Регионального центра обслуживания в общем обслуживании, которое обеспечивает МООНСДРК исходя из показателя численности персонала, до 59 процентов по сравнению с показателем в 55,9 процента, который был утвержден на период 2018/19 года. Кроме того, испрашиваются ресурсы на установку системы контроля в сумме 107 500 долл. США. Предлагаемая система, которая будет установлена в служебном корпусе Центра, позволит модернизировать все оборудование и распределительные щиты, которые нуждаются в постоянном контроле в целях обеспечения работоспособности датчиков аварийной сигнализации и немедленного принятия технических мер по устранению неисправностей. Кроме того, эта система способна уменьшить углеродный след в Энтеббе, как того требует инициатива Генерального секретаря по вопросам охраны окружающей среды и экологическая стратегия Департамента оперативной поддержки для полевых миссий.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Наземный транспорт	72,4	89,1

- **Параметры расходов: увеличение объема вводимых ресурсов и деятельности**

98. Увеличение потребностей обусловлено: а) ассигнованиями на замену автобуса среднего класса для нужд Регионального учебно-конференционного центра; и б) повышением цен на топливо.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Медицинское обслуживание	8,6	6,7

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

99. Разница в основном обусловлена увеличением потребностей в донорской крови в соответствии с руководством по стандартным расценкам.

	Разница	
	Сумма	В процентах
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	(210,0)	(34,1)

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

100. Сокращение потребностей обусловлено снижением транспортных расходов вследствие: а) уменьшения объема закупок для приобретения нового и замены старого оборудования; и б) сокращения ассигнований на внешнюю ревизию в соответствии с просьбой Комиссии ревизоров.

IV. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

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

- ассигновать сумму в размере 35 708 300 долл. США на содержание Центра в 12-месячный период с 1 июля 2019 года по 30 июня 2020 года;
- пропорционально распределить сумму, указанную в подпункте а), между бюджетами действующих операций по поддержанию мира, которые обслуживает Центр, с учетом бюджета по программам на 2020 год;
- принять к сведению потребности в ресурсах для предлагаемого бюджета по программам на период с 1 января по 31 декабря 2020 года в отношении доли средств специальных политических миссий, которые обслуживает Центр, необходимых для покрытия потребностей Центра в финансировании в период с 1 июля 2019 года по 30 июня 2020 года.

V. Сводная информация о принятых мерах по выполнению решений и просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 70/286 и 72/286, включая просьбы и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренные Ассамблеей

A. Генеральная Ассамблея

Сквозные вопросы

(Резолюция 70/286)

Решение/просьба

Просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты, позволяли в достаточной степени определять ход выполнения каждой миссией возложенных на нее задач и оценивать эффективность использования ими ресурсов при полном учете ответственности и изменений в мандатах миссий (пункт 15).

Просит Генерального секретаря улучшать соотношение численности основного и вспомогательного персонала, уделяя при этом особое внимание целесообразности возложения соответствующих функций на национальный персонал, особенно функций персонала категории полевой службы, в целях обеспечения того, чтобы структура штатов гражданского персонала была надлежащей для эффективного осуществления текущих мандатов миссий и формировалась с учетом передовых методов комплектования кадров, применяемых в других миссиях (пункт 20).

Настоятельно призывает Генерального секретаря сделать все возможное для сокращения времени, которое занимает процесс найма персонала в полевых миссиях, с учетом соответствующих положений, регулирующих наем персонала Организации Объединенных Наций, повысить прозрачность процесса укомплектования кадров на всех этапах и представить

Принятые меры по выполнению решения/просьбы

В предлагаемом бюджете на 2019/20 год содержится информация о прогрессе, достигнутом Региональным центром обслуживания в выполнении поставленных перед ним задач. Кроме того, он содержит подробную информацию о всех потребностях в ресурсах с учетом возможных изменений в результате объединения функций в предыдущие периоды.

Региональный центр обслуживания разработал пересмотренную модель масштабируемой численности персонала, которая служит основой для определения кадровых потребностей на период 2019/20 года. В рамках этой модели основное внимание уделяется операционным и непосредственным компонентам обслуживания секторов Центра, обеспечивающих динамичное оказание услуг миссиям, которые обслуживает Центр, в области административного обслуживания по таким направлениям, как людские ресурсы, финансы и поездки. Кроме того, Центр выявил необходимость обучения и подготовки вновь набранных национальных сотрудников до продолжения реализации программы перевода персонала на национальную основу. Он также будет продолжать проводить обзор своего плана мероприятий по обеспечению непрерывности деятельности с упором на оценке рисков и планировании на случай чрезвычайных ситуаций путем разработки более конкретной долгосрочной кадровой стратегии Центра, уделяя при этом особое внимание развитию потенциала.

В Региональном центре обслуживания имеется специальное подразделение, отвечающее за набор его сотрудников. В настоящее время срок заполнения должностей в Центре составляет в среднем 209 дней по конкретным вакансиям и 44 дня по вакансиям, «заполняемым из реестра». Продолжительность процедуры найма контролируется в

Решение/просьба

информацию о принятых мерах и достигнутых результатах в его следующем обзорном докладе (пункт 22).

Приветствует неустанные усилия Генерального секретаря по обеспечению учета гендерных аспектов в миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы старшие советники по гендерным вопросам во всех операциях по поддержанию мира Организации Объединенных Наций подчинялись непосредственно руководителям миссий (пункт 24).

Признает роль женщин во всех аспектах вопросов мира и безопасности, выражает обеспокоенность по поводу гендерной несбалансированности штатов операций по поддержанию мира, особенно на старших уровнях, просит Генерального секретаря активизировать усилия в целях найма и удержания женщин в операциях по поддержанию мира, в частности назначать женщин на старшие руководящие должности в Организации Объединенных Наций, при полном соблюдении принципа справедливого географического представительства, в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, при этом рассматривать, в частности, кандидатуры женщин из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и решительно призывает государства-члены, в надлежащих случаях, выявлять и регулярно представлять большее число кандидатур из числа женщин для назначения на должности в системе Организации Объединенных Наций (пункт 25).

Просит Генерального секретаря продолжать усилия по уменьшению общего экологического воздействия каждой миссии по поддержанию мира, в частности посредством использования экологических систем утилизации отходов и производства электроэнергии, в полном соответствии с правилами и положениями, действующими в этой области, включая — но не ограничиваясь этим — правила и процедуры Организации Объединенных Наций, касающиеся охраны окружающей среды и утилизации отходов (пункт 31).

Принятые меры по выполнению решения/просьбы

рамках выполнения ежегодного плана по набору персонала.

Региональный центр обслуживания провел проверку кандидатов на должности координаторов по вопросам женщин, чья роль заключается в оказании поддержки директору Центра в выполнении обязанностей по достижению гендерного равенства и созданию организационной культуры, способствующей представленности женщин на всех должностях категории специалистов. Предполагается, что кандидатура координатора будет официально выдвинута в 2019 году.

Набор персонала в Региональном центре обслуживания осуществляется в соответствии с административной инструкцией [ST/AI/2016/1](#) о системе подбора кадров и регулируемой мобильности. Кроме того, прилагаются все усилия для обеспечения того, чтобы гендерные аспекты учитывались при отборе персонала для заполнения вакантных должностей категории специалистов. Центр принимает усилия по улучшению гендерного баланса на уровне старших руководителей.

Региональный центр обслуживания будет и далее использовать служебные помещения 1–4, которые оборудованы системой естественной вентиляции, установленной в рамках его усилий по сокращению его общего экологического воздействия при минимальных корректировках с учетом стандартов охраны труда. Учебный корпус Регионального центра обслуживания оснащен централизованной системой охлаждения, которая помогает снизить его экологическое воздействие. Кроме того, Региональный центр обслуживания предлагает установить систему полевого дистанционного контроля за состоянием инфраструктуры в целях модернизации всего электрооборудования и распределительных щитов, которые требуют постоянного контроля для обеспечения профилактического обслуживания и реагирования на сбои в их работе и оперативного принятия мер по устранению неполадок и минимизации расходов на коммунальные услуги. В

Просит Генерального секретаря продолжать проводить обзоры состава автопарка миссий и оптимизировать его и обеспечивать соответствие автотранспортных средств поставленной цели, а также представить анализ соотношения затрат и результатов с указанием, в частности, типов, качества, эффективности, расходов на техническое обслуживание и экологических последствий изменений в составе автопарков в следующем обзорном докладе (пункт 40).

Просит далее Генерального секретаря излагать в предложениях по бюджету каждой конкретной миссии четкое видение ежегодных потребностей в строительстве, для чего составлять, в надлежащих случаях, многолетние планы и продолжать прилагать усилия к обеспечению составления более точных бюджетов путем совершенствования планирования проектов, управления ими и надзора за их осуществлением, учитывая должным образом оперативную обстановку на местах, и пристально следить за ходом работ для обеспечения их своевременного завершения (пункт 42).

Просит Генерального секретаря укреплять надзор и внутренние механизмы контроля в сферах, связанных с закупками и управлением активами, во всех миротворческих миссиях, в том числе путем назначения того или иного должностного лица из состава руководства миссии ответственным за проверку инвентарных запасов до осуществления любой закупочной деятельности для обеспечения соблюдения сложившихся правил, учитывая текущие и будущие потребности миссий и важность полного соблюдения Международных стандартов учета в государственном секторе (пункт 43).

зданиях Регионального учебно-конференционного центра установлены датчики и детекторы движения, которые позволят следить за обстановкой и автоматически контролировать освещение. Региональный центр обслуживания приступил к осуществлению инициативы по экологизации и посадке деревьев на территории комплекса.

В связи с передачей 20 автотранспортных средств Региональному центру обслуживания в период 2017/18 года Центр создал комитет по укомплектованию автотранспортными средствами для проверки и оптимизации своего парка автотранспортных средств и обеспечения его соответствия своему назначению по поддержке операций Центра.

В соответствии с существующей структурой управления предлагаемые Региональным центром обслуживания проекты строительства рассматриваются Руководящим комитетом, роль которого состоит в том, чтобы обеспечивать общее руководство деятельностью Центра. Эти предложения содержат генеральный план с графиком осуществления проектов и сметами расходов по каждому проекту. В настоящее время большинство проектов капитального строительства Центра завершено.

В связи с завершением передачи активов Регионального центра обслуживания и утверждением должностей в поддержку Группы управления имуществом на период 2018/19 года Центр будет продолжать укреплять потенциал новых сотрудников в рамках этой Группы в целях усиления надзора и внутреннего контроля в сферах, связанных с закупками и управлением активами. Кроме того, новые функциональные возможности системы «Умоджа» по оформлению заявок на закупки, предполагающие проверку состояния запасов до начала любого процесса подачи заявок, будут способствовать дальнейшему совершенствованию установленных внутренних процедур. Директор Центра является ответственным за обеспечение соблюдения установленных правил управления закупочной деятельностью и имуществом. Кроме того, в соответствии с основной системой оценки служебной деятельности, Департамент оперативной поддержки унифицирует вспомогательные показатели качества служебной деятельности, в том числе относящиеся к управлению активами и имуществом. В частности, установленный для Центра на 2019/20 год общий

Рекомендует Генеральному секретарю использовать местные материалы, возможности и знания при осуществлении строительных проектов в интересах операций по поддержанию мира, действуя в соответствии с Руководством Организации Объединенных Наций по закупкам (пункт 45).

Просит Генерального секретаря в полном объеме использовать возможности Регионального отделения по закупкам в Энтеббе, Уганда, для осуществления закупок на местах (пункт 46).

Подчеркивает также важность тщательного, оперативного и заблаговременного планирования любых переходных этапов в деятельности миссий в полном взаимодействии со всеми подразделениями системы Организации Объединенных Наций, соответствующими региональными организациями и правительствами принимающих стран для обеспечения своевременной, эффективной и фактической передачи основных функций и обязанностей при изменении мандата (пункт 59).

Ссылается на пункт 63 своей резолюции [69/307](#), отмечает необходимость дальнейшего прогресса в разработке модели регулирования для Регионального центра обслуживания в Энтеббе, вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой разработать модели регулирования для вспомогательного счета для операций по поддержанию мира и Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и просит Генерального секретаря представить информацию по этому вопросу в следующем обзорном докладе (пункт 66).

целевой показатель по индексу качества управления имуществом Департамента на основе 20 базовых ключевых показателей эффективности труда составляет > 1800.

Осуществление проектов строительства Регионального центра обслуживания, включая процесс закупок, является функцией МООНСДРК, которую она выполняет в координации с Секцией поддержки глобальной закупочной деятельности, при этом прилагаются усилия по разработке и использованию местных системных контрактов на закупку для Центра некоторых товаров и услуг.

Региональный центр обслуживания использует Секцию поддержки глобальной закупочной деятельности, которая выполняет все его процедуры закупок на основе обмена меморандумами между заместителем Генерального секретаря по оперативной поддержке и помощником Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию от 4 октября и 27 августа 2017 года, соответственно. Соглашение об уровне обслуживания между Центром и Секцией планируется реализовать в период 2018/19 года.

В Региональном центре обслуживания имеется Руководящий комитет, который возглавляют помощник Генерального секретаря по оперативной поддержке, директора отделов Департамента оперативной поддержки, директор Центра и назначенные представители обслуживаемых миссий и который регулярно проводит заседания для оценки прогресса, представления руководящих указаний и принятия решений по вопросам, касающимся Центра. Комитет, среди прочего, обсуждает решения, связанные с переходным процессом, масштабируемостью функций в Центре, дополнительной рабочей нагрузкой ввиду необходимости обслуживания новых миссий и изменениями в мандатах.

Региональный центр обслуживания разработал пересмотренную модель масштабируемой численности персонала, в которой основное внимание уделяется компоненту операционного и непосредственного обслуживания секторов Центра, обеспечивающих динамичное обслуживание миссий в таких областях административного обслуживания, как людские ресурсы, финансы и поездки. Эта модель также предусматривает анализ эквивалента полной занятости исходя из трудовых затрат на операции и годового объема работы, а также утвержденной численности персонала обслуживаемых миссий на период 2019/20 года. Эта модель построена исходя из нулевой базы укомплектования

Ссылается также на пункт 47 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы во всех моделях регулирования учитывались, в частности, факторы, определяющие объем работы, и достигаемое повышение эффективности (пункт 67).

Напоминает о коллективном и единодушном мнении о том, что даже одно подтвердившееся сообщение о случае сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств дает основания, чтобы бить тревогу, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы во всех операциях по поддержанию мира в полной мере осуществлялась проводимая в Организации Объединенных Наций политика абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций в отношении всего гражданского, военного и полицейского персонала (пункт 70; см. также пункты 71, 76 и 79–82).

Приветствует решимость Генерального секретаря в полной мере осуществлять проводимую в Организации Объединенных Наций политику абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам и просит Генерального секретаря сообщить о достигнутых результатах и возникших проблемах в его следующем докладе (пункт 71).

Подчеркивает важность прохождения всем персоналом подготовки по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в рамках обучения на этапе, предшествующем развёртыванию, в ходе миссий и по линии учебных и информационно-пропагандистских программ и просит Генерального секретаря ускорить внедрение программы электронного обучения (пункт 81).

штатов и по-прежнему является масштабируемой. Она использовалась для определения предлагаемого штатного расписания на период 2019/20 года.

То же, что и выше.

Меры, принятые всеми миссиями по поддержанию мира, включая Региональный центр обслуживания, в связи с вопросами, затронутыми в пунктах 71, 76 и 79–82 резолюции 70/286 Генеральной Ассамблеи, будут изложены в докладе Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

То же, что и выше.

То же, что и выше

Финансирование Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда

(Резолюция 72/286)

Ссылается также на пункт 22 доклада Консультативного комитета, с удовлетворением отмечает преобразование ряда должностей сотрудников категории полевой службы в должности национального персонала и настоятельно призывает Генерального секретаря продолжить осуществление плана замены должностей международных сотрудников должностями

Региональный центр обслуживания будет и далее проводить обзор своего плана мероприятий по обеспечению непрерывности деятельности с упором на оценке рисков и планировании на случай чрезвычайных ситуаций путем разработки более конкретной долгосрочной стратегии в области трудовых ресурсов в Центре, ориентированной в

Решение/просьба

национального персонала и включить информацию по этому вопросу в доклад о следующем бюджете (пункт 6).

Отмечает, что национальные сотрудники Регионального центра обслуживания имеют право претендовать на получение непрерывных контрактов, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы национальным сотрудникам Центра предоставлялись непрерывные контракты согласно соответствующим положениям резолюций Генеральной Ассамблеи, в частности резолюции 65/247 от 24 декабря 2010 года, и в соответствии с Положениями и Правилами о персонале Организации Объединенных Наций (пункт 7).

Принятые меры по выполнению решения/просьбы

большей степени на развитие потенциала. Кроме того, в связи с планируемым в период 2019/20 года включением четырех дополнительных миссий в число миссий с полнофункциональным обслуживанием и с учетом программы наставничества, разработанной Центром для совершенствования навыков и потенциала национальных сотрудников, предлагается пока приостановить реализацию программы перевода персонала на национальную основу.

Непрерывные назначения были одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250 в рамках реформы системы контрактов, введенной в действие 1 июля 2009 года. В своей последующей резолюции 65/247 Ассамблея приняла решение о порядке предоставления непрерывных контрактов, включая вопрос о том, как постоянные потребности Организации должны определяться и каковы будут критерии оценки сотрудников, которые будут претендовать на получение непрерывного контракта (помимо тех, которые набраны на основе национальных конкурсных экзаменов, и сотрудников языковых служб). До 30 июня 2016 года Региональный центр обслуживания, который был создан в июле 2010 года для обеспечения совместного обслуживания ряда полевых миссий, финансировался на основе заимствования должностей полевых миссий из бюджетов обслуживаемых им полевых миссий. Таким образом, в соответствии с пунктами 51 и 53 b) резолюции 65/247 должности Центра были исключены из расчетов для определения пула должностей сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, а набираемый на местной основе персонал, занимающий эти должности, был исключен из рассмотрения при преобразовании контрактов в непрерывные. 1 июля 2016 года Ассамблея постановила предоставить Центру управленческую и оперативную самостоятельность через наделение его правом на формирование собственного бюджета и финансирование своей деятельности в качестве отдельного и автономного подразделения. В связи с этим с июля 2016 года должности Центра больше не подпадают под действие исключений, предусмотренных в пунктах 51 и 53 b) резолюции 65/247. В дальнейшем, т.е. с момента проведения ежегодного обзора, в ходе которого будут рассматриваться дела сотрудников, имеющих право претендовать на непрерывный контракт с июля 2016 года, эти должности будут учитываться при определении пула должностей сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и местных сотрудников,

занимающих эти должности, которые будут иметь право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные. В настоящее время Секретариат завершил ежегодный обзор сотрудников, имеющих право на получение непрерывного контракта по состоянию на 1 июля 2014 года, при этом следующий обзор будет рассматривать тех сотрудников, которые имеют это право по состоянию на 1 июля 2015 года.

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

Сквозные вопросы

(A/70/742)

Консультативный комитет разделяет обеспокоенность Комиссии ревизоров по поводу того, в каких объемах и как часто в настоящее время средства перераспределяются между статьями и категориями расходов в операциях по поддержанию мира (пункт 31).

Комитет с сожалением отмечает, что при составлении предлагаемых бюджетов миссий на 2016/17 год не во всех случаях было учтено требование о пересмотре потребности в сохранении должностей, которые оставались вакантными в течение двух или более лет, и представлении обоснования сохранения или упразднения таких должностей (пункт 46).

Консультативный комитет напоминает о том, что в своей резолюции 69/307 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать усилия по уменьшению общего экологического воздействия каждой миссии по поддержанию мира. В этой связи Комитет вновь указывает на важность дальнейшего обеспечения того, чтобы меры, которые окажутся наиболее эффективными, осуществлялись в первоочередном порядке и более интенсивно, включая меры, касающиеся ликвидации, удаления и вторичной переработки имущества и материалов миссий (см. A/68/782, пункт 120). Комитет ожидает завершения доработки обновленной политики в области управления природоохранной деятельностью и политики в области утилизации отходов и надеется, что конкретные последствия, связанные с их применением в полевых миссиях, будут включены в следующий обзорный доклад вместе с обновленной информацией об осуществлении проекта по созданию

Перераспределение должностей в Региональном центре обслуживания ограничивается только оперативными потребностями и тщательно анализируется с учетом применимых руководящих принципов.

Бюджетное предложение Регионального центра обслуживания на 2019/20 год включает 13 должностей, которые оставались вакантными в течение двух или более лет и находятся в процессе заполнения. Кроме того, был проведен тщательный обзор должностей, которые предлагается сохранить.

Региональный центр обслуживания по-прежнему будет использовать свои служебные здания 1–4, которые оборудованы системой естественной вентиляции, установленной в рамках усилий Центра по сокращению его общего экологического воздействия при минимальных корректировках с учетом стандартов охраны труда. Учебный корпус Центра оснащен централизованной системой охлаждения, которая помогает уменьшить его экологическое воздействие. Кроме того, Центр предлагает установить систему полевого дистанционного контроля за состоянием инфраструктуры в целях модернизации всего электрооборудования и распределительных щитов, которые требуют постоянного контроля для обеспечения профилактического обслуживания и реагирования на сбои в их работе и оперативного принятия мер по устранению неполадок и минимизации расходов на коммунальные услуги. В зданиях будут также устанавливаться

Просьба/рекомендация

Механизма оперативной технической помощи по эколого-климатическим вопросам и продолжающихся усилиях по переходу на альтернативные технологии использования возобновляемых источников энергии в операциях по поддержанию мира (пункт 94).

Комитет подчеркивает необходимость планирования и составления бюджета на реалистичной основе, а также более эффективного контроля и надзора за осуществлением проектов, в том числе соответствующими подразделениями Департамента полевой поддержки в Центральном учреждении и на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций, особенно проектов, работы по которым ведутся на протяжении более одного бюджетного цикла. Подробную информацию по многолетним проектам, в частности данные о ходе выполнения проекта в целом по состоянию на момент составления соответствующей бюджетной заявки, следует включать в предложения по бюджету соответствующих миссий, и в бюджетной заявке проекты с бюджетом 1 млн долл. США или более должны быть четко выделены (пункт 157).

Комитет с нетерпением ожидает результатов анализа, который проводится в настоящее время с целью изучить возможность замены части парка легких пассажирских автотранспортных средств автомобилями с кузовом типа «седан», автомобилями многоцелевого назначения и автомобилями, работающими на альтернативных видах топлива (пункт 160).

Принятые меры по выполнению просьбы/рекомендации

датчики и детекторы движения, которые позволят следить за обстановкой и автоматически контролировать освещение. Центр продолжает вносить свой вклад в реализацию проекта создания Механизма оперативной технической помощи по эколого-климатическим вопросам в рамках сквозной инициативы.

Бюджетные предложения на период 2019/20 года готовятся с учетом утвержденных ресурсов на 2018/19 год, исторических тенденций и с обоснованием всех заявленных потребностей. Кроме того, Региональный центр обслуживания действует на основе соглашения об уровне обслуживания с Базой материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций, которая будет обеспечивать техническую поддержку путем проведения технико-экономических обоснований и дистанционного управления проектами в отношении всех нынешних и будущих проектов строительства в Центре в качестве одной из мер по усилению контроля и надзора за исполнением проектов, поскольку Центр не располагает такими возможностями.

В связи с завершением передачи 20 автотранспортных средств Региональному центру обслуживания в период 2017/18 года Центр создал комитет по укомплектованию автотранспортными средствами для проведения обзора и оптимизации парка автотранспортных средств и обеспечения его соответствия назначению по поддержке операций Центра.

Исполнение бюджета в период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года и предлагаемый бюджет на период с 1 июля 2018 года по 30 июня 2019 года Регионального центра обслуживания, Энтеббе

(A/72/789/Add.9)

Просьба/рекомендация

Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе дополнительную информацию о проекте создания восточноафриканского коридора, в том числе о ходе осуществления, использованных ресурсах и полученных результатах (пункт 9).

Принятые меры по выполнению просьбы/рекомендации

Проект создания восточноафриканского коридора осуществлялся под руководством Совета по программам Службы по управлению цепочкой снабжения Отдела материально-технического обеспечения и комплектовался кадровыми ресурсами совместно с Объединенным центром управления транспортом и перевозками, Региональным центром обслуживания, Секцией поддержки глобальной закупочной деятельности, различными заинтересованными сторонами в миссиях в регионе Восточной Африки, а также Секцией планирования в Отделе в Центральном учреждении.

Проект был закрыт 8 ноября 2018 года по решению Совета по программам.

Основные выгоды от осуществления этого проекта включали:

- Повышение отдачи и эффективности в результате отказа от старой технической секции
- Заказ товаров с охватом всех процессов и мероприятий в рамках цепочки снабжения обеспечивается компонентом системы снабжения непосредственно для доставки необходимых товаров компоненту обслуживания
- Сокращение дублирования усилий миссий в связи с созданием региональной структуры (т.е. Объединенного центра управления транспортом и перевозками) способствует установлению региональных контактов благодаря объединению многочисленных спецификаций и завершению подготовки технических заданий
- Создание штата квалифицированных и опытных сотрудников, способных выполнять функции управления сквозными процессами в цепочке снабжения как на региональном уровне, так и на уровне миссий
- Продемонстрированную экономию средств и сокращение сроков поставок путем агрегирования регионального спроса, консолидирования заказов и оптимизации выбора международных коммерческих контрактов
- Разработку интерактивной карты региональной дорожной сети с использованием Google Earth Pro и охватом 14 000 км автомобильных и железных дорог, позволяющей получать информацию для планирования и осуществления поставок
- Разработку и тестирование сетевого ресурса для отслеживания доставки поступающих грузов, который продемонстрировал преимущества и подтвердил необходимость наличия достоверной и актуальной информации о поставках с обеспечением одновременного доступа к ней различных заинтересованных сторон

Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что механизмы управления не были усовершенствованы, как это было предложено сделать, и вновь требует провести обзор механизмов управления с целью обеспечить их соответствие резолюции 69/307. Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря провести такой обзор

См. пункт 29 настоящего доклада.

и представить обновленную информацию о новой структуре в его следующем докладе (пункт 15).

Комитет отмечает, что обновленная модель отражает повышение эффективности, хотя в докладе не объясняется, каким образом был определен показатель в 5 процентов. Консультативный комитет считает, что модель масштабируемой численности персонала следует еще больше усовершенствовать и что в будущие доклады Генерального секретаря следует включать данные, обосновывающие то, каким образом определяются показатели повышения эффективности, а также подробную информацию о применении множителя. Кроме того, Комитет повторяет, что модель масштабируемой численности персонала должна охватывать Объединенный центр управления транспортом и перевозками и Региональную службу информационно-коммуникационных технологий (см. A/71/836/Add.9, пункт 24) (пункт 18).

Принимая во внимание противоречивость представленной информации и отсутствие ясности в отношении ролей Объединенного центра управления транспортом и перевозками и Центра стратегических воздушных операций, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести обзор координации деятельности между Объединенным центром управления транспортом и перевозками и Центром стратегических воздушных операций и уточнить их соответствующие роли и обязанности и функции, переданные Объединенному центру

Региональный центр обслуживания разработал пересмотренную модель масштабируемой численности персонала, в которой основное внимание уделяется компоненту операционного и непосредственного обслуживания секторов Центра, обеспечивающих динамичное обслуживание миссий в таких областях административного обслуживания, как людские ресурсы, финансы и поездки. Эта модель также предусматривает анализ эквивалента полной занятости исходя из трудовых затрат на операции и годового объема работы, а также утвержденной численности персонала обслуживаемых миссий на период 2019/20 года. Эта модель построена исходя из нулевой базы укомплектования штатов и по-прежнему является масштабируемой. Она использовалась для определения предлагаемого штатного расписания на период 2019/20 года.

Услуги, предоставляемые Объединенным центром управления транспортом и перевозками и Региональной службой полевого технологического обеспечения, в значительной степени несовместимы с функциональными направлениями работы секторов кадрового и финансового обслуживания. Следовательно, применение модели масштабируемой численности персонала с охватом этих трех областей не имело бы практического смысла. Поскольку в этих областях используются разные модели обслуживания в рамках Регионального центра обслуживания, предлагается, чтобы кадровые потребности Центра управления удовлетворялись Отделом материально-технического обеспечения Департамента оперативной поддержки и определялись исходя из результатов осуществляемых инициатив Генерального секретаря по реформе системы авиационного обслуживания, а кадровый состав Службы определялся с учетом изменений, предусмотренных реформой системы управления в связи с созданием нового Управления информационно-коммуникационных технологий.

Создание Департамента оперативной поддержки с функцией комплексного снабжения полного цикла, включая логистику, закупки и негражданский потенциал, при обеспечении общего информационно-пропагандистского сопровождения дает возможность преобразовать функцию управления цепочкой снабжения в действенную, гибкую, ориентированную на работу с клиентами и подотчетную службу, обеспечивающую дополнительную поддержку руководителям программ. Эти новые возможности будут продемонстрированы в полном объеме в следующем периоде, когда Генеральный секретарь представит

<i>Просьба/рекомендация</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы/рекомендации</i>
управления транспортом и перевозками, а также включить подробную информацию по этому вопросу в его следующий доклад о Региональном центре обслуживания (пункт 20).	информацию о повышении эффективности и результативности логистической поддержки и поддержки в области закупок операций по поддержанию мира с учетом также, среди прочего, работы Объединенного центра управления транспортом и перевозками и Центра стратегических воздушных операций.
Консультативный комитет надеется, что в будущих докладах о Региональном центре обслуживания будет представляться обновленная информация о ходе осуществления этого проекта (пункт 21).	Первоначально этап 2 проекта (2017–2019 годы) предусматривал наладку канала на 12 дополнительных объектах со скоростью до двух гигабитов в секунду. Однако в настоящее время наладку планируется произвести только на 11 объектах. Работы на восьми объектах были завершены к четвертому кварталу 2018 года, а еще на трех будут завершены к второму кварталу 2019 года.

Приложение I

Определения

А. Терминология, касающаяся предлагаемых кадровых изменений

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

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

В. Терминология, касающаяся анализа разницы

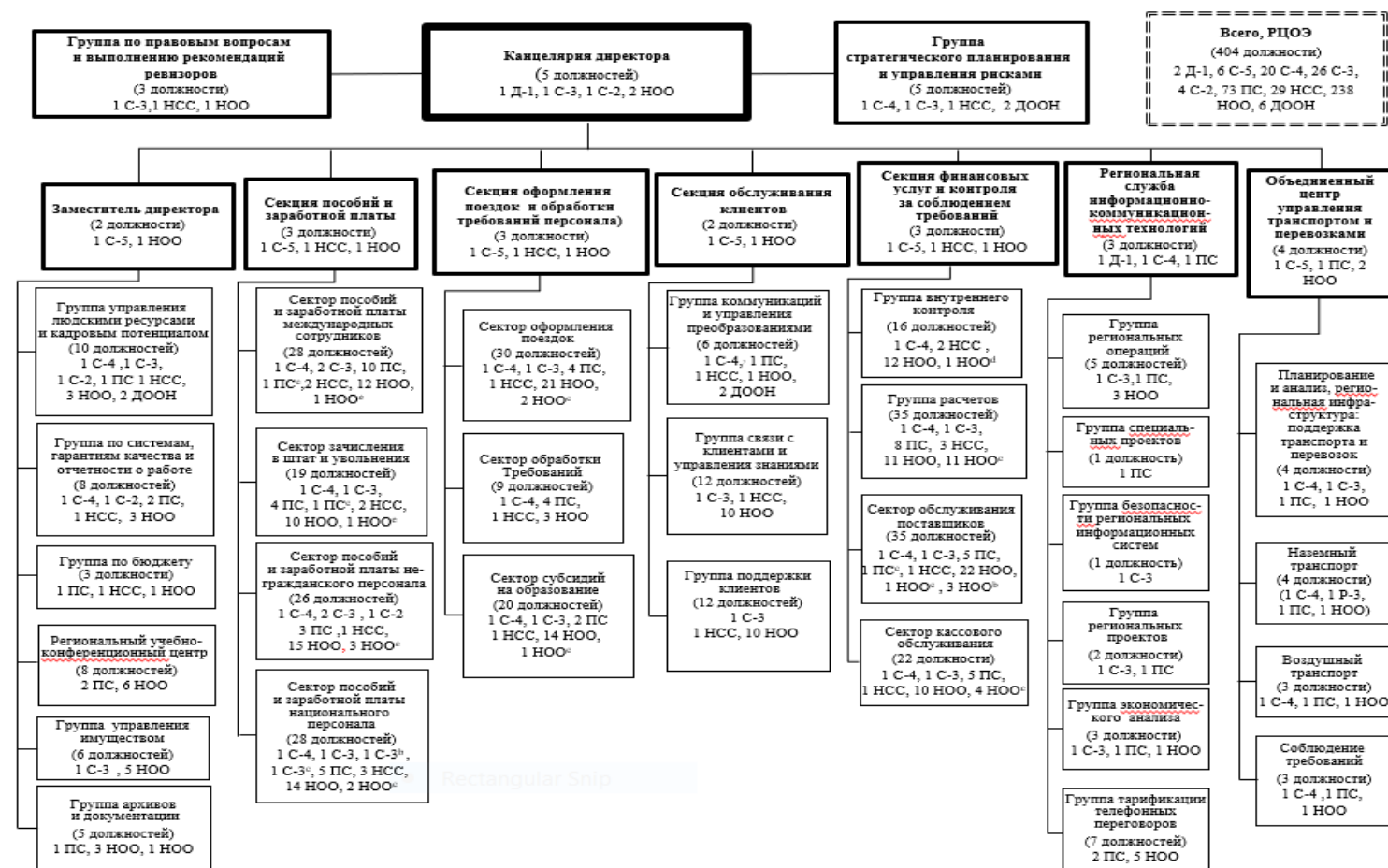
В разделе III настоящего доклада для каждого случая возникновения разницы в объеме ресурсов указывается фактор, в наибольшей степени определяющий эту разницу, с изложением конкретных стандартных вариантов изменений в разбивке по перечисленным ниже четырем стандартным категориям:

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

Приложение II

Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда

Предлагаемая организационная структура (2019/20 год)



Сокращения: ПС — категория полевой службы; НССО — национальные сотрудники категории общего обслуживания; НСС — национальные сотрудники-специалисты; РЦОЭ — Региональный центр обслуживания в Энтеббе; ДООН — Добровольцы Организации Объединенных Наций.

^a Новые должности.

^b Перепрофилированные должности.

^c Перераспределенные должности.

^d Реклассифицированные должности.

^e Упраздненные должности.

Приложение III

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

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Зачисление в штат и увольнение	1	Динамический	B	1 016	0,99	1 003	655	8,98
Зачисление в штат и увольнение	2	Динамический	B	213	0,99	210	74	0,21
Зачисление в штат и увольнение	3	Динамический	B	1 070	0,99	1 056	131	1,90
Зачисление в штат и увольнение	4	Динамический	B	131	0,99	129	183	0,32
Зачисление в штат и увольнение	5	Динамический	B	464	0,99	458	146	0,91
Зачисление в штат и увольнение	6	Динамический	B	2	0,99	2	37	0,00
Зачисление в штат и увольнение	7	Динамический	B	2 116	0,99	2 088	58	1,66
Зачисление в штат и увольнение	8	Динамический	B	945	0,99	933	35	0,44
Зачисление в штат и увольнение	9	Динамический	B	1	0,99	1	14	0,00
Зачисление в штат и увольнение	10	Динамический	B	1 263	0,99	1 246	166	2,83
Зачисление в штат и увольнение	11	Динамический	B	—	0,99	0	74	0,00
Зачисление в штат и увольнение	12	Динамический	B	632	0,99	624	64	0,54
Зачисление в штат и увольнение	13	Динамический	B	99	0,99	98	17	0,02
Зачисление в штат и увольнение	14	Нединамический	X	52	1,00	52	620	0,44
Зачисление в штат и увольнение	15	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								19,27
Пособия и льготы международных сотрудников	1	Динамический	B	13	0,99	13	42	0,01
Пособия и льготы международных сотрудников	2	Динамический	B	2 541	0,99	2 508	37	1,26
Пособия и льготы международных сотрудников	3	Динамический	B	212	0,99	209	44	0,13

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Пособия и льготы международных сотрудников	4	Динамический	В	4 551	0,99	4 491	33	2,03
Пособия и льготы международных сотрудников	5	Динамический	В	591	0,99	583	69	0,55
Пособия и льготы международных сотрудников	6	Динамический	В	78	0,99	77	25	0,03
Пособия и льготы международных сотрудников	7	Динамический	В	13	0,99	13	16	0,00
Пособия и льготы международных сотрудников	8	Динамический	В	136	0,99	134	44	0,08
Пособия и льготы международных сотрудников	9	Динамический	В	1 075	0,99	1 061	77	1,11
Пособия и льготы международных сотрудников	10	Динамический	В	811	0,99	800	34	0,37
Пособия и льготы международных сотрудников	11	Динамический	В	2	0,99	2	11	0,00
Пособия и льготы международных сотрудников	12	Динамический	В	2 604	0,99	2 570	11	0,37
Пособия и льготы международных сотрудников	13	Динамический	В	94	0,99	93	21	0,03
Пособия и льготы международных сотрудников	14	Динамический	В	66	0,99	65	16	0,01
Пособия и льготы международных сотрудников	15	Динамический	В	422	0,99	416	57	0,32
Пособия и льготы международных сотрудников	16	Динамический	В	96	0,99	95	24	0,03
Пособия и льготы международных сотрудников	17	Динамический	В	1	0,99	1	16	0,00
Пособия и льготы международных сотрудников	18	Динамический	В	391	0,99	386	21	0,11
Пособия и льготы международных сотрудников	19	Динамический	В	498	0,99	491	5	0,04

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Пособия и льготы международных сотрудников	20	Динамический	В	66	0,99	65	53	0,05
Пособия и льготы международных сотрудников	21	Динамический	В	1 107	0,99	1 093	43	0,64
Пособия и льготы международных сотрудников	22	Динамический	В	20 461	0,99	20 193	30	8,29
Пособия и льготы международных сотрудников	23	Динамический	В	939	0,99	927	11	0,13
Пособия и льготы международных сотрудников	24	Динамический	В	2 585	0,99	2 551	20	0,70
Пособия и льготы международных сотрудников	25	Динамический	В	18	0,99	18	16	0,00
Пособия и льготы международных сотрудников	26	Динамический	В	1	0,99	1	21	0,00
Пособия и льготы международных сотрудников	27	Динамический	В	7 471	0,99	7 373	24	2,44
Пособия и льготы международных сотрудников	28	Динамический	В	84	0,99	83	1166	1,32
Пособия и льготы международных сотрудников	29	Динамический	В	464	0,99	458	24	0,15
Пособия и льготы международных сотрудников	30	Динамический	В	23	0,99	23	107	0,03
Пособия и льготы международных сотрудников	31	Динамический	В	3 600	0,99	3 553	41	1,99
Пособия и льготы международных сотрудников	32	Динамический	Е	192	1,27	243	1258	4,19
Пособия и льготы международных сотрудников	33	Динамический	В	520	0,99	513	26	0,18
Пособия и льготы международных сотрудников	34	Динамический	В	225	0,99	222	26	0,08
Пособия и льготы международных сотрудников	35	Динамический	В	464	0,99	458	58	0,36

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Пособия и льготы международных сотрудников	36	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								28,04
Национальный персонал	1	Динамический	C	17	0,78	13	37	0,01
Национальный персонал	2	Динамический	C	5 935	0,78	4 619	19	1,19
Национальный персонал	3	Динамический	C	378	0,78	294	44	0,18
Национальный персонал	4	Динамический	C	294	0,78	229	12	0,04
Национальный персонал	5	Динамический	C	9 755	0,78	7 591	22	2,29
Национальный персонал	6	Динамический	C	942	0,78	733	38	0,38
Национальный персонал	7	Динамический	C	15	0,78	12	26	0,00
Национальный персонал	8	Динамический	C	211	0,78	164	23	0,05
Национальный персонал	9	Динамический	C	–	0,78	0	26	0,00
Национальный персонал	10	Динамический	C	244	0,78	190	19	0,05
Национальный персонал	11	Динамический	C	930	0,78	724	97	0,96
Национальный персонал	12	Динамический	C	216	0,78	168	42	0,10
Национальный персонал	13	Динамический	C	95	0,78	74	23	0,02
Национальный персонал	14	Динамический	C	–	0,78	0	23	0,00
Национальный персонал	15	Динамический	C	171	0,78	133	11	0,02
Национальный персонал	16	Динамический	C	171	0,78	133	5	0,01
Национальный персонал	17	Динамический	E	144	1,27	182	95	0,24
Национальный персонал	18	Динамический	C	1 917	0,78	1 492	17	0,34
Национальный персонал	19	Динамический	C	263	0,78	205	21	0,06
Национальный персонал	20	Динамический	C	72	0,78	56	21	0,02
Национальный персонал	21	Динамический	C	2	0,78	2	26	0,00

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Национальный персонал	22	Динамический	C	33 137	0,78	25 787	11	3,71
Национальный персонал	23	Динамический	C	99	0,78	77	27	0,03
Национальный персонал	24	Динамический	C	3 159	0,78	2 458	23	0,76
Национальный персонал	25	Динамический	C	955	0,78	743	16	0,16
Национальный персонал	26	Динамический	C	930	0,78	724	28	0,28
Национальный персонал	27	Динамический	C	23	0,78	18	107	0,03
Национальный персонал	28	Нединамический	X	24	1,00	24	30773	10,11
Национальный персонал	29a	Динамический	C	244	0,78	190	32	0,08
Национальный персонал	29b	Нединамический	X	250	1,00	250	150	0,51
Национальный персонал	30	Динамический	C	40 800	0,78	31 751	3	1,25
Национальный персонал	31	Динамический	C	240	0,78	187	47	0,12
Национальный персонал	32	Динамический	C	930	0,78	724	309	3,06
Национальный персонал	33	Динамический	C	144	0,78	112	580	0,89
Национальный персонал	34	Нединамический	X	1	1,00	1	10800	0,15
Национальный персонал	35	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								28,08
Негражданский персонал	1	Динамический	D	4 496	0,87	3 916	63	3,38
Негражданский персонал	2	Динамический	D	5 580	0,87	4 861	24	1,57
Негражданский персонал	3a	Нединамический	X	12	1,00	12	10	0,00
Негражданский персонал	3b	Динамический	D	7 200	0,87	6 272	3	0,27
Негражданский персонал	4	Динамический	D	5 171	0,87	4 504	47	2,91
Негражданский персонал	5	Динамический	D	6 054	0,87	5 273	2	0,11
Негражданский персонал	6	Нединамический	X	24	1,00	24	17887	5,87

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Негражданский персонал	7a	Динамический	D	9 441	0,87	8 224	32	3,54
Негражданский персонал	7b	Нединамический	X	250	1,00	250	150	0,51
Негражданский персонал	8	Динамический	D	3 015	0,87	2 626	32	1,13
Негражданский персонал	9	Динамический	D	4 000	0,87	3 484	63	3,00
Негражданский персонал	10	Динамический	D	1 728	0,87	1 505	63	1,30
Негражданский персонал	11	Нединамический	X	1	1,00	1	0	1,00
Негражданский персонал	12	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								25,61
Поездки	1	Динамический	A	3 394	0,86	2 928	92	3,68
Поездки	2	Динамический	B	9 675	0,99	9 549	57	7,48
Поездки	3	Динамический	D	6 054	0,87	5 273	24	1,74
Поездки	4	Динамический	D	6 054	0,87	5 273	32	2,34
Поездки	5	Динамический	D	12 107	0,87	10 546	29	4,17
Поездки	6	Динамический	D	6 054	0,87	5 273	36	2,61
Поездки	7	Динамический	D	6 054	0,87	5 273	30	2,20
Поездки	8	Динамический	D	12 107	0,87	10 546	11	1,52
Поездки	9	Нединамический	X	3	1,00	3		3,00
Поездки	10	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Требования	1	Динамический	B	5 276	0,99	5 271	13	0,91
Требования	2	Динамический	A	3 157	0,86	2 819	22	0,85
Требования	3	Динамический	A	15 233	0,86	13 603	18	3,32
Требования	4	Динамический	D	4 196	0,87	3 655	42	2,10
Требования	5	Динамический	D	120	0,87	105	18	0,03
Требования	6	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Требования	7	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								38,94
Субсидия на образование	1	Динамический	B	6 698	0,99	6 610	209	18,93
Субсидия на образование	2	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								19,93
Кассовое обслуживание	1a	Нединамический	X	14 000	1,00	14 000	15	2,87
Кассовое обслуживание	1b	Динамический	A	134 665	0,86	116 194	1	2,00
Кассовое обслуживание	1c	Динамический	A	296 819	0,86	256 106	2	5,89

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Кассовое обслуживание	2a	Нединамический	X	3 500	1,00	3 500	45	2,16
Кассовое обслуживание	2b	Динамический	A	4 832	0,86	4 169	32	1,80
Кассовое обслуживание	3	Динамический	A	360	0,86	311	58	0,25
Кассовое обслуживание	4	Нединамический	X	24	1,00	24	515	0,17
Кассовое обслуживание	5	Нединамический	X	24	1,00	24	805	0,26
Кассовое обслуживание	6a	Нединамический	X	250	1,00	250	50	0,17
Кассовое обслуживание	6b	Динамический	A	37 500	0,86	32 356	1	0,46
Кассовое обслуживание	7a	Нединамический	X	250	1,00	250	150	0,51
Кассовое обслуживание	7b	Динамический	A	14 861	0,86	12 823	14	2,44
Кассовое обслуживание	7c	Динамический	A	16 561	0,86	14 289	5	1,03
Кассовое обслуживание	8	Динамический	A	1 750	0,86	1 510	8	0,16
Кассовое обслуживание	9	Нединамический	X	1	1,00	1	10	0,00
Кассовое обслуживание	10	Нединамический	X	1	1,00	1	25	0,00
Кассовое обслуживание	11	Нединамический	X	1	1,00	1	65	0,00
Кассовое обслуживание	12	Нединамический	X	250	1,00	250	120	0,41
Кассовое обслуживание	13	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								21,59
Поставщики	1	Динамический	A	38 473	0,86	33 196	43	19,36
Поставщики	2	Динамический	A	9 618	0,86	8 299	41	4,71
Поставщики	3a	Динамический	A	12 061	0,86	10 407	24	3,44
Поставщики	3b	Динамический	A	402	0,86	347	24	0,11
Поставщики	4	Динамический	D	5 534	0,87	4 821	46	3,05
Поставщики	5	Динамический	A	9 600	0,86	8 283	7	0,77
Поставщики	6	Динамический	A	38 400	0,86	33 133	7	2,98
Поставщики	7	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								35,42
Внутренний контроль	1	Динамический	A	1 820	0,86	1 570	474	10,19
Внутренний контроль	2	Динамический	A	420	0,86	362	223	1,11
Внутренний контроль	3	Динамический	E	180	1,27	228	158	0,49
Внутренний контроль	4	Нединамический	X	12	1,00	12	810	0,13
Внутренний контроль	5	Нединамический	X	12	1,00	12	570	0,09
Внутренний контроль	6	Нединамический	X	12	1,00	12	930	0,15
Внутренний контроль	7	Нединамический	X	4	1,00	4	900	0,05
Внутренний контроль	8	Нединамический	X	72	1,00	72	2932	2,89
Внутренний контроль	9	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								16,10
Расчеты	1	Динамический	F	17	1,12	19	10154	2,64
Расчеты	2	Динамический	F	204	1,12	228	258	0,80

<i>Сектор услуг</i>	<i>Номер</i>	<i>Тип</i>	<i>Индекс</i>	<i>Общий объем операций, 2017/18 год</i>	<i>Множитель</i>	<i>Прогнозируемый объем операций, 2019/20 год</i>	<i>Средневзвешенный показатель затрат времени (в минутах) на операцию</i>	<i>Итого с учетом эквивалента полной занятости</i>
Расчеты	3	Динамический	F	204	1,12	228	945	2,95
Расчеты	4	Динамический	G	666	1,00	666	81	0,74
Расчеты	5	Динамический	G	300	1,00	300	21	0,09
Расчеты	6	Динамический	G	96	1,00	96	477	0,63
Расчеты	7	Нединамический	X	12	1,00	12	2295	0,38
Расчеты	8	Нединамический	X	12	1,00	12	2075	0,34
Расчеты	9	Нединамический	X	115	1,00	115	30	0,05
Расчеты	10	Динамический	E	3 750	1,27	4 750	347	22,52
Расчеты	11	Нединамический	X	12	1,00	12	287	0,05
Расчеты	12	Нединамический	X	2	1,00	2	360	0,01
Расчеты	13	Динамический	E	360	1,27	456	366	2,28
Расчеты	14	Динамический	G	96	1,00	96	63	0,08
Расчеты	15	Нединамический	X	12	1,00	12	5615	0,92
Расчеты	16	Нединамический	X	1	1,00	1		1,00
Итого								35,48
Всего								268,45