
Резюме

1. В течение нынешнего двухлетнего периода первоочередной целью реформы ФАО будет по-прежнему оставаться ее преобразование в организацию, управление которой ориентировано на результат. Этот процесс будет опираться на ключевые области: единство действий, реформу людских ресурсов и эффективность административных служб. В основе мероприятий будет лежать программа изменения культуры и реформа руководящих органов.
2. Как и ранее, за текущий отчетный период удалось добиться значительного прогресса в осуществлении мероприятий ПНД. В процесс реформирования вовлечена вся Организация, каждый штатный сотрудник вносит свой вклад и ощущает результаты реформ.
3. Проведение таких значительных реформ сопряжено с определенными рисками, непредсказуемыми моментами и проблемами, что требует широкомасштабной оценки рисков. Такая оценка проводится: рассматриваются риски на уровне отдельных проектов ПНД, «перекрестные» риски на уровне нескольких проектов и риски на уровне Организации.
4. Импульс реформ нарастает. Организация начинает опрос сотрудников, который позволит уяснить их отношение к реформам, понять, как отразились на них достигнутые на сегодняшний день результаты, какие каналы коммуникации были наиболее эффективными. Таким образом Организация сможет сравнить сегодняшние взгляды сотрудников с теми, что были отражены в докладе НВО, проследить изменение отношения сотрудников к реформам по мере их осуществления, узнать мнение сотрудников о том, какие каналы коммуникации обладали наибольшей эффективностью, чтобы в дальнейшем усилия в сфере коммуникации стали более целенаправленными.
5. Полные результаты оценки рисков и первые результаты опроса сотрудников будут представлены совещанию КоК-НВО, которое состоится в октябре 2010 года.
6. Формат данного доклада отражает предложения членов Организации о том, чтобы основное внимание уделялось ключевым вопросам, в том числе изменению культуры, результатам реформ для децентрализованных отделений (ДО) и разработке программы реформ на 2012-2013 годы.
7. В отношении многих проектов мероприятия, до сих пор реализованные в рамках Программы ПНД, носили подготовительный и инвестиционный характер, за счет чего была создана основа для ускорения процесса во второй половине года, достижения ощутимых перемен и результатов, предусмотренных Планом неотложных действий.
8. Уже удалось добиться ряда значительных достижений. В текущем отчетном периоде эти достижения относились к области людских ресурсов: была внедрена новая система оценки эффективности работы (ПЕМС) всех штатных сотрудников штаб-квартиры и децентрализованных отделений. Практически все штатные сотрудники ФАО уже оформили договоры ПЕМС на 2010 год. Это особо важно, поскольку позволяет получать всестороннюю информацию в рамках обратной связи

и обеспечить повышение квалификации сотрудников. ПЕМС дает возможность связать действия отдельных сотрудников с двухлетними планами работы, подготовленными с целью достижения организационных результатов в рамках стратегических и функциональных целей. Кроме того, в плане людских ресурсов, для всех департаментов и отделов подготовлены согласованные с положениями Среднесрочного плана цели в области гендерного и географического представительства. Успешно реализуется программа подготовки руководителей и лидеров: Центр по повышению квалификации руководящего состава и программы наставничества уверенно движутся к достижению поставленных целей, проводится тендер на программу обучения руководящего состава. Начата реализация программы для молодых специалистов, ведутся консультации по политике ротации персонала и плану действий в области гендерного паритета. Готова к внедрению информационная система управления людскими ресурсами.

9. Продвигается реформа руководящих органов. В мае 2010 года одобрена многолетняя программа работы Комитета по программе, многолетняя программа работы Финансового комитета находится на этапе одобрения. Комитет по программе и Совет ФАО одобрили ряд относящихся к рабочим процессам мер, обеспечивающих представление региональными конференциями и техническими комитетами структурированных предложений по приоритетам в технической работе Организации. Первые три проведенные в 2010 году региональные конференции представили предложения по техническим приоритетам, структуре и работе децентрализованных отделений и Центра общего обслуживания.
10. Быстро продвигается делегирование полномочий сотрудникам децентрализованных отделений. В целях содействия плавной передаче функций штаб-квартира обеспечила широкомасштабное обучение и поддержку в таких сферах, как снабжение, передача ответственности по программам технического сотрудничества и передача административных обязанностей, ранее возлагавшихся на штаб-квартиру.
11. Это лишь частные примеры перемен, сопровождающих реформу, которая постепенно изменяет работу Организации, отдавая приоритет нацеленности на результат, единству действий и совершенствованию руководства.
12. Общий бюджет ПНД в 2010-2011 годах составил 42,95 млн. долл. США. Пятьдесят процентов этой суммы (21,98 млн. долл. США) было выделено на 2010 год руководителям проектов. Руководители проектов составили сметы предполагаемых ежемесячных расходов на 2010 год, из которых видно, что начало года было медленным, но во второй половине 2010 года расходы должны неуклонно расти.
13. Общая сумма расходов на конец мая 2010 года составила 3,71 млн. долл. США, что соответствует запланированному уровню. Расходы и дальше будут внимательно контролироваться. Следующему совещанию КоК-НВО будет представлен доклад, отражающий обновленные финансовые отчеты на уровне отдельных проектов и программы в целом. Детальная финансовая отчетность будет представлена Финансовому комитету в октябре 2010 года.

Введение

14. Настоящий доклад о ходе осуществления ПНД является вторым в серии из трех докладов, запланированных на 2010 год. Третий доклад о ходе осуществления ПНД планируется представить совещанию КоК-НВО, которое состоится в октябре 2010 года.
15. Формат доклада был изменен в ответ на предложения членов Организации о включении в доклады информации в отношении изменения культуры, результатов реформ для децентрализованных отделений (ДО), коммуникации с сотрудниками, оценки рисков, подготовки программы реформ на 2012-2013 годы.
16. Доклад содержит три раздела и четыре приложения:

Раздел 1 – Основные достижения за текущий отчетный период и цели на следующий период: основные достижения в реализации ПНД за текущий отчетный период с апреля по июнь 2010 года и основные цели на период с июля по сентябрь.

Раздел 2 – Области целенаправленного воздействия: мероприятия и результаты программы реформирования в ряде областей целенаправленного воздействия. Настоящий доклад затрагивает следующие области: изменение организационной культуры, коммуникация с персоналом, оценка рисков, планирование Программы ПНД на 2012-2013 годы.

Раздел 3 – Финансирование и расходование средств в рамках ПНД: обновленная информация об обязательствах по взносам и взносах в Целевой фонд для осуществления Плана неотложных действий и доклады по бюджету и расходованию средств в рамках ПНД в 2010 году.

Приложение I – Подробная информация о достижениях за текущий отчетный период: подробная информация о достижениях и важнейших мероприятиях в рамках каждого проекта за период с апреля по июнь 2010 года.

Приложение II – Мероприятия, запланированные на следующий отчетный период: подробная информация о мероприятиях, запланированных на следующий отчетный период с июля по сентябрь 2010 года, основных ориентирах и рисках в рамках каждого проекта.

Приложение III – Целевой фонд для осуществления Плана неотложных действий: сведения о положении дел в отношении поступлений в Целевой фонд для осуществления Плана неотложных действий и обязательств по взносам по состоянию на 21 мая 2010 года.

Приложение IV – Программа на 2012-2013 годы: предварительный обзор перечня мероприятий, включенных в Программу ПНД на 2012-2013 годы.

Раздел I

Основные достижения: апрель-июнь 2010 года

17. Ниже освещены ключевые достижения за указанный период. Подробная таблица, содержащая сравнение достижений за период с апреля по июнь 2010 года с планами, отраженными в докладе КоК-НВО, представленном в апреле 2010 года, приводится в Приложении 1.
18. Многие ключевые достижения за указанный период относятся к области людских ресурсов. Доклад о ходе деятельности по предоставлению основных продуктов и услуг в поддержку осуществления положений стратегической рамочной программы Организации в области людских ресурсов был представлен 132-й сессии Финансового комитета, прошедшей в апреле 2010 года (документ FC132/8). Доклад четко отражает прогресс, достигнутый в рамках всех основных мероприятий ПНД, относящихся к управлению людскими ресурсами.
19. В Организации осуществляется внедрение новой Системы служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС), все штатные сотрудники Организации прошли обучение по ПЕМС и уже оформили или оформляют собственные договоры ПЕМС на 2010 год. Этому очень значительному достижению предшествовала масштабная и сложная программа подготовки к внедрению, успех которой в значительной мере определили обеспеченные Департаментом людских ресурсов всеобъемлющее обучение и поддержка, равно как и готовность сотрудников к участию в этом новом деле. Внедрение ПЕМС – это конкретный шаг в направлении изменения образа деятельности Организации: впервые задачи каждодневной работы сотрудников были связаны с задачами Организации, а оформляемые всеми сотрудниками договоры ПЕМС заложили солидную базу для повышения их квалификации.
20. На основании широких консультаций была разработана и в мае 2010 года утверждена Программа для молодых специалистов. Ее осуществление началось в июне 2010 года, а уже в сентябре 2010 года запланировано собрать первую группу молодых специалистов. Программа, в первую очередь, нацелена на молодых кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных развивающихся стран, а также на кандидатов-женщин.
21. Значительный прогресс был достигнут и в составлении окончательного проекта Стратегического плана действий Департамента людских ресурсов по достижению гендерного паритета. Планом предлагается комплекс мер по повышению процента женщин, занимающих в ФАО профессиональные должности и позиции высокого уровня. Сегодня по указанному Плану проводятся официальные консультации. В русле усилий Организации по достижению целей Среднесрочного плана, для департаментов и отделов были разработаны цели в области гендерного и географического представительства на 2010 год.
22. Был подготовлен окончательный проект Политики ротации персонала. После одобрения проекта в следующем квартале Политика обеспечит поддержку мероприятию 3.61 ПНД: «Разработать систему стимулов, обеспечивающих ротацию»

в штаб-квартире и между штаб-квартирой и децентрализованными отделениями, и установить для нее четкие критерии».

23. Важные шаги сделаны по пути переноса данных по людским ресурсам из различных переходных систем в Информационную систему управления людскими ресурсами; к намеченному на июнь 2010 года пробному запуску системы подготовлен комплект основных отчетов по планированию людских ресурсов. Эта деятельность обеспечила поддержку мероприятия 3.72 ПНД.
24. Была создана и постоянно обновляется всеобъемлющая база данных по учебным заведениям и организациям, что позволило обеспечить широкую публикацию информации о вакансиях ФАО в поддержку мероприятия 3.64 ПНД. В апреле 2010 года всем Постоянным представителям непредставленных и недостаточно представленных стран был направлен документ, призывающий их дополнить базу данных наименованиями и адресами организаций, где могут работать, сотрудничать или проходить обучение кандидаты на занятие профессиональных должностей из целевых групп (женщины и представители непредставленных и недостаточно представленных стран).
25. В части разработки программ, составления бюджетов и ориентированного на результат мониторинга все подразделения Организации составили собственные планы оперативной работы на 2010-2011 годы. На этих планах будет строиться деятельность по осуществлению, мониторингу и отчетности, они лягут в основу подготовки договоров ПЕМС. Группа коллегиальной оценки отобрала семь из 19 полученных запросов на финансирование из Мультидисциплинарного фонда на общую сумму 2,7 млн. долл. США. Запросы были представлены группами, занимающимися вопросами стратегии, и ключевыми функциями. Работы будут носить междисциплинарный характер и будут вестись одновременно в нескольких местах.
26. Секретариат поддержал дискуссию Комитета по программе и Совета ФАО о процессе выявления приоритетов в технической деятельности Организации. Комитет по программе и Совет одобрили ряд относящихся к рабочим процессам мер, обеспечивающих представление региональными конференциями и техническими комитетами структурированных предложений по приоритетам в технической работе Организации. В результате Независимый председатель Совета получил возможность сообщить первым трем региональным конференциям, каким образом должны представляться четкие рекомендации в отношении приоритетных областей деятельности на региональном уровне. В русле руководящих указаний Комитета по программе и Совета, Секретариат подготовил к июньским сессиям Комитета по проблемам сырьевых товаров и Комитета по сельскому хозяйству дополнительные документы по вопросу определения приоритетов. Кроме того, Независимый председатель Совета и Секретариат обсуждают с председателями и бюро технических комитетов подходы к ведению дискуссии об определении приоритетов в ходе сессий технических комитетов, которые будут проводиться в 2010 году.
27. Передача региональным представителям (помощникам Генерального директора) основной ответственности за технические и материально-технические аспекты надзора успешно завершена, что стало еще одной переменной в работе Организации

после начала процесса реформирования. Управление поддержки децентрализации в меру необходимости оказывает региональным отделениям поддержку в процессе передачи ответственности. В частности, чтобы на начальном этапе помочь им в исполнении новых обязанностей, в четырех региональных отделениях было проведено обучение; была организована служба помощи, обеспечивающая обратную связь

28. Продолжается работа по Программе технического сотрудничества (ПТС). Процесс найма сотрудников по программам технического сотрудничества для регионов сопровождается тесными консультациями с региональными отделениями. Как штаб-квартира, так и отделения на местах предпринимают значительные усилия в области обучения сотрудников. Пособие по ПТС впервые выпущено на русском языке, что облегчит использование ресурсов ПТС, в первую очередь в странах Центральной Азии. В сотрудничестве с техническими отделами Департамент технического сотрудничества провел анализ рисков, связанных с децентрализацией ПТС; были предприняты соответствующие меры в плане вопросов, относящихся к сфере мониторинга и гарантии качества.
29. Достижения в области информационных технологий: еще в 33 странах увеличена пропускная способность сетей, таким образом всего в 2010 году пропускная способность сетей увеличена в 43 странах; в целях улучшения обмена информацией между региональными отделениями и штаб-квартирой устанавливается оборудование для видеоконференций, обеспечивающее передачу сигнала высокой четкости, которое сегодня введено в эксплуатацию в трех региональных отделениях: Бюро Регионального представителя для Европы и Центральной Азии, Бюро Регионального представителя для Латинской Америки и стран Карибского бассейна и Региональное отделение для Ближнего Востока.
30. В плане межучрежденческого сотрудничества одним из важнейших достижений стало создание Единой службы закупок (ФАО, ВПП и МФСР). В июне всеми тремя учреждениями подписан устав службы, разработан годовой план проведения торгов. По результатам совместной работы и проведенных торгов служба должна выбрать подрядчиков и заключить контракты на пересылку почтовых отправок и предоставление консультационных услуг в области информационных технологий. Объявлен тендер на предоставление услуг мобильной связи, готовится документация еще для шести тендеров, которые будут объявлены в июне-июле. В области программ чрезвычайной помощи три учреждения, находящиеся в Риме, продвинулись в укреплении сотрудничества в глобальных вопросах продовольственной безопасности и сельского хозяйства в гуманитарном контексте. Успешным примером такого сотрудничества может служить учреждение совместной целевой рабочей группы по Гаити, совместное проведение операции по оказанию помощи в чрезвычайной ситуации и осуществление долгосрочной программы восстановления.
31. В сфере изменения культуры одной из «маленьких побед» стала выдача сотрудникам децентрализованных отделений, прибывающим в Рим, постоянных пропусков в здание штаб-квартиры. Этот маленький на общем фоне шаг важен с точки зрения культуры Организации, стремящейся к единству действий. Региональные отделения разработали планы мероприятий в области изменения культуры. В частности, предусмотрена установка специальных «ящиков для

предложений», что позволит организованно собирать вопросы, поднимаемые сотрудниками и вызывающие их озабоченность, разработаны схемы поощрения сотрудников, проводится оценка потребностей сотрудников в обучении, создаются и обновляются информационные бюллетени для сотрудников.

32. Что касается надзора, на сессии, прошедшей в апреле 2010 года, Комитет по программе утвердил устав Управления по оценке, который впоследствии был утвержден майской сессией Совета ФАО.
33. В плане реформы руководящих органов, Комитет по программе утвердил свою первую Многолетнюю программу работы на 2010-2013 годы, которая была одобрена Советом. Кроме того, Совет ФАО одобрил рекомендации Комитета по уставным и правовым вопросам по внесению поправок в Правила процедуры технических комитетов и отметил учреждение в апреле Рабочей группы открытого состава по разработке Правил процедуры и Финансовых правил руководящего органа, вопросам соблюдения и стратегии финансирования.
34. Совет утвердил процедуру заслушивания Советом кандидатов на пост Генерального директора и рекомендовал Конференции принять подобную процедуру заслушивания таких кандидатов Конференцией.

Основные цели: июль-сентябрь 2010 года

35. В течение следующего отчетного периода (июль-сентябрь 2010 года) руководители проектов должны сконцентрироваться на достижении множества целей, наиболее важные из которых описаны ниже. Подробная информация приведена в Приложении 2. В том же Приложении 2 руководители проектов указывают наиболее важные ориентиры отчетного периода и дают оценку основных рисков, с которыми придется столкнуться. В настоящий момент проводится оценка наиболее значительных рисков, цель которой состоит в выявлении основных рисков, связанных с Программой ПНД, и предложении мер по смягчению их воздействия.
36. В целях дальнейшей работы по созданию в Организации системы управления, ориентированной на результат, и связи ее с системой управления рисками основное внимание должно уделяться определению и согласованию системы ответственности и подотчетности, внедрению системы контроля и отчетности с проведением соответствующего обучения, разработке пилотного проекта по планированию на страновом уровне. Должен быть подготовлен сводный документ по итогам проведенной региональными отделениями и техническими комитетами дискуссии о приоритетах. Этот документ будет представлен для рассмотрения сессии Комитета по программе, которая состоится в октябре 2010 года.
37. Программа технического сотрудничества и в дальнейшем должна обеспечивать обучение и расстановку сотрудников региональных отделений. Приоритет должен отдаваться внедрению новых модулей управления проектами, основанных на Информационной системе управления Программой деятельности ФАО на местах. Деятельность в сфере децентрализации должна быть сосредоточена на укреплении потенциала региональных отделений в плане исполнения новых обязанностей.

-
38. В части партнерских связей, на уровне Организации в целом должны быть гармонизированы руководящие принципы осуществления партнерских связей. Будет проведен анализ партнерских связей, будут выпущены новые публикации, освещающие общеорганизационный подход ФАО к осуществлению партнерских связей, будет обновлена и окончательно определена стратегия Организации в отношении партнерских связей с учреждениями системы ООН.
39. В рамках проекта в области информационных технологий пропускная способность сетей должна быть увеличена еще в 10 странах, в двух оставшихся региональных отделениях должно быть установлено оборудование для проведения видеоконференций, обеспечивающее передачу сигнала высокой четкости. Кроме того, должна быть завершена разработка пересмотренного предложения по совершенствованию структуры управления сферой ИТ.
40. Деятельность по проектам ПНД, затрагивающим область людских ресурсов, должна быть направлена на достижение целей, предусмотренных Стратегической рамочной программой Организации и Планом действий в сфере людских ресурсов. Прогресс должен быть достигнут в проведении торгов среди подрядчиков по программе углубленной подготовке руководителей и лидеров, в деятельности по созданию Виртуальной академии ФАО, в официальных консультациях по плану обеспечения гендерного паритета, в вопросах первого найма молодых специалистов. На основе рекомендаций компании «Эрнст энд Янг», данных по результатам проведенного обзора, должна быть возобновлена деятельность Комитета по людским ресурсам.
41. В рамках реформы административной и управленческой систем должен быть достигнут ряд важных ориентиров, включая, в частности, оптимизацию результатов пересмотра раздела 507 Руководства, касающегося писем-соглашений, деятельность по разработке и окончательному оформлению политик и процедур управления отношениями с поставщиками, продолжение предоставления необходимого обучения, особенно на местах, по нескольким текущим мероприятиям (например, обучение по обновленному Руководству MS 502, углубленное обучение по вопросам закупок, обучение по работе отделений на местах). Особое внимание должно быть уделено разработке плана осуществления рекомендаций, содержащихся в *«Плане стратегических закупок для чрезвычайных операций ФАО»*.
42. Реализуемый в рамках реформ проект по пересмотру Руководства ФАО по административным вопросам должен объявить тендер и собрать предложения потенциальных подрядчиков по публикации содержания Руководства в упрощенной форме и по документированию основных потребностей и вопросов заинтересованных сторон.
43. Проект по изменению культуры поставил ряд важных целей, начиная с разработки программы обучения по управлению процессом наиболее важных изменений и заканчивая укреплением потенциала лидеров и руководителей в части изменений. Поставлены также цели, связанные с разработкой плана действий по реализации новой внутриорганизационной концепции ФАО, с планированием необходимого усиления децентрализованных отделений, с содействием работе по построению команды и укреплению потенциала Группы по изменению культуры.

-
44. В плане реформы руководящих органов, Комитет по уставным и правовым вопросам должен утвердить Правила процедуры и Многолетние программы работы на 2010-2013 годы, а Финансовый комитет и Совет ФАО должны подготовить собственный проект Многолетнего плана работы на 2010-2013 годы. Должны быть разработаны Правила процедуры для региональных конференций.
45. Меры по поддержке Программы ПНД со стороны руководства в качестве основных целей предусматривают завершение анализа рисков, начало проведения опроса сотрудников, подготовку и осуществление плана коммуникации и подготовку доклада о ходе осуществления ПНД, который в октябре должен быть представлен совещанию КоК-НВО и сессии Финансового комитета.

Раздел 2 – Области целенаправленного воздействия

Изменение организационной культуры

46. На основании просьбы членов Организации, в настоящем разделе доклада особое внимание уделено более широким процессам разработки и осуществления мероприятий, затрагивающих изменение культуры организации, что, согласно принятому нами для работы определению, означает «основополагающие допущения, ценности, нормы, материальные знаки и поведение всех сотрудников, ... рассматриваемые членами Организации как «наш образ работы здесь». В совместной работе руководителей и сотрудников ФАО имел место ряд конкретных перемен и видимых сдвигов. Как отмечено в главе 6 доклада НВО, эти перемены можно охарактеризовать как уход от пассивного принятия сложившегося порядка вещей и переход к активному участию в построении Организации будущего. Перемены подтверждаются расширением применения процессов планирования работы и принятия решений с вовлечением максимально широкого круга участников, равно как и увеличением числа мероприятий, проводимых при поддержке руководителей. Поднялся уровень обмена информацией и знаниями, заметнее стали усилия в сфере коммуникации внутри Организации.
47. Заявление с изложением внутриорганизационной концепции ФАО четко обозначило, какой должна быть организационная культура, указав ценности и модели поведения, отличающие обновленную Организацию. Наряду с этим имеющим ключевое значение документом, Группа по изменению культуры подготовила предложения по карьерному росту и продвижению, по поощрению и стимулированию и по формированию активной трудовой среды (август 2009 года – март 2010 года). Предусматривающие вовлечение широкого круга участников процессы, применявшиеся в ходе разработки внутриорганизационной концепции и предложений по изменению культуры, открыли новую страницу в истории ФАО.
48. В первую очередь упоминания заслуживает один из таких процессов – широкомасштабное взаимодействие сотрудников, участвовавших в подготовке двухлетних планов работы в рамках новой стратегии, ориентированной на результат. Работа сопровождалась проведением рабочих совещаний в департаментах и отделах, совещаниями групп, занимающихся вопросами стратегии, и широкой коллегиальной оценкой. Это лишь один из показателей происходящих в сознании перемен, открывающих путь к активному участию в жизни Организации и к ощущению общей ответственности руководителей и сотрудников. Еще одним

таким показателем стало завершившееся к 31 мая 2010 года оформление всеми сотрудниками Организации индивидуальных планов управления эффективностью работы (ПЕМС), связанных с планами работы подразделений.

49. Проведенное в июне при поддержке руководства рабочее совещание с участием лидеров (заместителей и помощников Генерального директора) и руководителей подразделений технических департаментов и Департамента технического сотрудничества также стало свидетельством сдвига в культуре Организации в сторону расширения сотрудничества и междисциплинарной работы. Группа коллегиальной оценки рекомендовала выделить в 2010-2011 годах 2,7 млн. долл. США для финансирования работ по семи запросам, представленным группами, занимающимися вопросами стратегии, и ключевыми функциями. Эти работы носят междисциплинарный характер и будут вестись одновременно в нескольких местах. Кроме того, Инновационный фонд стимулировал внесение творческих предложений и привлек стартовый капитал для разработки и внедрения перспективных новых идей: в бюджет на 2010-2011 годы заложена сумма в 1,4 млн. долл. США.
50. Процесс перемен в ФАО стал катализатором создания групп по изменению культуры и проведения соответствующих мероприятий на местном уровне, как в децентрализованных отделениях (например, в Региональном отделении для Ближнего Востока и в Региональном отделении для Азии и Тихоокеанского региона), так и в департаментах и подразделениях штаб-квартиры. В штаб-квартире группы по изменению культуры были созданы в следующих подразделениях: Департамент экономического и социального развития, Департамент технического сотрудничества, Отдел растениеводства и защиты растений, Управление коммуникации и внешних связей, Отдел по делам Конференции, Совета и протокольным вопросам, Отдел административного обслуживания.
51. На уровне департаментов, в структуре Департамента экономического и социального развития была создана междепартаментская «руководящая группа», которая должна сосредоточить внимание не только на том, что делают департаменты (насколько результаты подразделения способствуют достижению организационных результатов), но и как департаменты строят совместную работу, нацеленную на достижение этих результатов. Департамент экономического и социального развития внес поправки в заявление «Миссия, концепция и ценности Департамента экономического и социального развития», непосредственно отражающие вклад, который департамент должен вносить в достижение более широких целей ФАО. Руководящая группа прошла обучение по организации групповой работы и коммуникации, в целях поддержки коллег разработала и передала им перечень оптимальных методов работы. Эти методы опираются на стремление к большей прозрачности и к обеспечению более широкого и активного участия. В качестве примеров можно упомянуть проведение регулярных совещаний с участием всех сотрудников независимо от типа контракта, доступ к бюджету подразделения и обсуждение внутри подразделения вопросов, связанных с выделением ресурсов.
52. В русле начавшейся реализации внутриорганизационной концепции ФАО новая технология потокового интернет-вещания изменила способ организации мероприятий, проводимых в штаб-квартире. Сегодня де-факто сложилась ситуация, когда, при наличии возможности, к проведению общеорганизационных

мероприятий подключаются децентрализованные отделения. Впервые технология потокового интернет-вещания была использована 5 ноября 2009 года при проведении Дня концепции. Другие примеры использования этой технологии – проведение Форума по управленческой и организационной эффективности (январь 2010 года) и Дня сотрудника (апрель 2010 года).

53. Для разработки новой стратегии чрезвычайных операций в рамках Программы чрезвычайных операций ФАО (Стратегическая цель I) была создана инициативная группа, в которую вошли сотрудники децентрализованных отделений и штаб-квартиры. Поскольку большинство сотрудников, занятых вопросами чрезвычайных операций и восстановления, работает в децентрализованных отделениях, инициативная группа сделала сознательное усилие, направленное на изменение принятого в Организации способа разработки стратегий. Когда разработка стратегии была завершена, репортаж о мероприятии, посвященном началу ее реализации, транслировался в отделения на местах с использованием внедренной в ФАО технологии потокового интернет-вещания – еще один пример единства действий Организации.
54. Для иллюстрации работы групп по изменению культуры на уровне отделов и подразделений можно привести пример Отдел животноводства и охраны здоровья животных. При поддержке руководства «руководящая группа» Отдела животноводства и охраны здоровья животных провела совещание по определению результатов своего подразделения, одновременно рассмотрев вопрос о том, каким образом необходимо изменить работу подразделения, чтобы обеспечить достижение этих результатов. Отдел животноводства и охраны здоровья животных разрабатывает сайт для размещения в сети интранет, который позволит расширить рамки сотрудничества, в первую очередь за счет вовлечения коллег из децентрализованных отделений.
55. Дискуссия об изменении культуры ведется в различных страновых отделениях. Многие отделения воспользовались проведением 20 апреля 2010 года Дня сотрудника, чтобы продолжить обсуждение вопросов изменения культуры. Отчет о проведенной дискуссии был опубликован на сайте Дня сотрудника в сети интранет. Что касается региональных отделений, в Аккре и Каире «группы по изменению культуры на местах» разработали планы действий, включающие самые разные аспекты: предложения по учреждению схем поощрения сотрудников, оценка потребности в обучении, привлечение внимания к моментам, вызывающим озабоченность сотрудников, и к поднимаемым ими вопросам, укрепление ассоциаций сотрудников и обновление информационных бюллетеней.
56. Особую активность проявила местная группа по изменению культуры в Каире (Региональное отделение для Ближнего Востока). На основе новой внутриорганизационной концепции ФАО и новых ценностей Организации группа разработала план действий в сфере изменения культуры. Достойны быть отмеченными следующие основные достижения: расширение взаимодействия между руководителями и сотрудниками, свидетельством чего стало проведение первого совместного рабочего совещания по вопросам коммуникации; разработка планов в области обучения на 2010-2011 годы и определение потребностей в обучении для 70 сотрудников Регионального отделения для Ближнего Востока, которые таким образом вышли на тот же профессиональный уровень, что и их

коллеги в штаб-квартире. Мероприятия также охватили вопросы, связанные с карьерным ростом и возможностями для повышения квалификации: начат пересмотр должностей и должностных обязанностей сотрудников категории общего обслуживания, который должен завершиться к июню 2010 года; помощникам предоставлена возможность участвовать в поездках на места. В результате принятия решений, оказывающих непосредственное воздействие на работу сотрудников, в частности решений по новой структуре децентрализованных отделений и по новым обязанностям сотрудников, возникающим вследствие общего реформирования ФАО, сегодня предшествуют более широкие дискуссии с участием самих сотрудников.

Последствия реформы для децентрализованных отделений

Введение

57. По мере осуществления проектов ПНД все ощутимее становятся перемены, предусмотренные реформой ФАО. Реформа отражается на сотрудниках децентрализованных отделений ничуть не в меньшей степени, чем на их коллегах в штаб-квартире. Они также должны составить планы оперативной работы на 2010-2011 годы, в дальнейшем подлежащие осуществлению, контролю и отчетности, оформить договоры ПЕМС, связав собственную работу с организационными результатами и стратегическими целями ФАО.
58. Эти мероприятия ПНД носят глобальный характер, но в дополнение к ним в рамках процесса реформирования децентрализованные отделения должны участвовать в осуществлении ряда инициатив, непосредственно затрагивающих их работу. Ожидается, что в сочетании с уделением большего внимания расстановке приоритетов на уровне отдельных стран, субрегионов и регионов, реализация таких инициатив позволит Организации более оперативно и точно реагировать на нужды стран-членов.
59. Но в настоящий момент эти мероприятия еще не завершены, они лишь находятся на ранней стадии осуществления. В децентрализованных отделениях результаты реформ станут ощутимыми только по прошествии определенного времени. Сегодня говорить о количественной и качественной оценке этих результатов слишком рано, однако рассмотреть вопрос о проведении такой оценки к концу текущего двухлетнего периода было бы уместно.
60. В настоящем разделе рассматриваются масштабы мероприятий по реформированию, относящихся к деятельности децентрализованных отделений, и поддержки этих важных перемен.

Состав мероприятий

61. В рамках реформы в сфере общего руководства региональные конференции стали неотъемлемой частью руководящих органов ФАО. Таким образом, рекомендации региональных конференций будут оказывать влияние на принятие решений в отношении стратегических направлений деятельности Организации. С начала 2010 года три региональные конференции (Африка, Европа, Латинская Америка и

Карибский бассейн) в рамках обретенных полномочий представили предложения по расстановке приоритетов в технической работе Организации, по концепции и деятельности сети децентрализованных отделений и по Центру общего обслуживания, который предлагается учредить.

62. Реализуемый в рамках ПНД проект по децентрализации включает передачу делегированных штаб-квартирой полномочий децентрализованным отделениям и изменения в порядке подотчетности. Основная ответственность за технические и материально-технические аспекты надзора за деятельностью представителей ФАО возложена на региональных помощников Генерального директора, перед которыми представители ФАО в соответствующих случаях обязаны отчитываться через субрегионального координатора, а технические сотрудники в регионах теперь подотчетны региональным помощникам Генерального директора.
63. Произошли изменения в области закупок: передача более широких полномочий значительно расширила права и возможности сотрудников регионального и местного уровня по решению вопросов, связанных с закупками. В частности, отделениям на местах переданы более широкие полномочия в решении вопросов закупки товаров, работ и услуг, расширены переданные им полномочия на оформление писем-соглашений с НПО, правительственными структурами и прочими некоммерческими организациями в связи с чрезвычайными операциями.
64. Кроме того, децентрализованным отделениям делегирована значительная доля полномочий штаб-квартиры в части ресурсов Программы технического сотрудничества и процесса утверждения проектов. Таким образом, в соответствии с указаниями Руководящего органа, на региональных представителей возложена обязанность распределять и контролировать региональные ассигнования на цели Программы технического сотрудничества. Все децентрализованные отделения уполномочены разрабатывать и утверждать проекты Программы технического сотрудничества, за исключением чрезвычайных и межрегиональных проектов.
65. Объемы деятельности децентрализованных отделений достигли значительного уровня и продолжают расти. В 2009 году общая сумма средств, израсходованных отделениями на местах, вплотную приблизилась к 500 млн. долл. США – это вдвое больше, чем в 2005 году. Административная и системная поддержка деятельности на местах не соответствует потребностям и подлежит значительному улучшению. В частности, применяемая сегодня система учета на местах была создана более 10 лет назад и более не соответствует своему назначению. Система не учитывает отдельные ключевые финансовые данные, недостаточно интегрирована с общеорганизационными системами и не поддерживает новых требований Международных стандартов учета в государственном секторе. Внедрение новой системы и процессов абсолютно необходимо для обеспечения поддержки нового уровня деятельности децентрализованных отделений. Положение о замене системы учета на местах было дополнительно включено в общеорганизационный проект по Международным стандартам учета в государственном секторе. Были собраны требования децентрализованных отделений в отношении новых систем и процессов. Для этого сотрудники децентрализованных отделений командировались в штаб-квартиру, проводились обследования, организовывались рабочие совещания с участием ключевого персонала децентрализованных отделений. Новая система ознаменует важнейшую перемену. В первую очередь она непосредственно затронет

административный персонал децентрализованных отделений – сотрудникам придется изменить сложившуюся на сегодняшний день практику работы, обеспечить соответствие новым требованиям, другой станет нагрузка.

Оказанная поддержка

66. В свете описанных выше мероприятий Организация выражает чрезвычайную озабоченность в отношении мер по обеспечению адекватного обучения и контроля. В штаб-квартире и децентрализованных отделениях проводится масштабное обучение сотрудников децентрализованных отделений по всем упомянутым в настоящем докладе направлениям: подготовка руководителей и лидеров, управление, ориентированное на результат, планирование работы, снабжение, Международные стандарты учета в государственном секторе. С расширением круга делегируемых полномочий будут внедряться соответствующие методики оценки по контрольным показателям и оценки эффективности работы.
67. Что касается передачи делегированных полномочий от Управления координации и децентрализации в штаб-квартире децентрализованным отделениям, ввиду нерешенности вопроса о найме новых сотрудников в региональных отделениях, Управление поддержки децентрализации обеспечивает координацию и поддержание связей между регионами и оказывает региональным отделениям другую необходимую поддержку. В четырех региональных отделениях Управление поддержки децентрализации организовало обучение, чтобы помочь их сотрудникам в исполнении новых обязанностей. Была организована служба помощи, обеспечивающая необходимую обратную связь.
68. Передача делегированных полномочий от Управления координации и децентрализации Региональному отделению для Азиатско-Тихоокеанского региона была осуществлена в короткие сроки – процесс начался в феврале 2010 года и завершился апреле того же года. В конце апреля работу в отделении завершила миссия Управления поддержки децентрализации, проводившая обучение и осуществлявшая передачу делегированных полномочий. Сегодня Региональное отделение для Азиатско-Тихоокеанского региона внедряет рабочие процедуры и функции, необходимые для поддержки сети представительств ФАО. В ближайшем будущем будут наняты сотрудники, которые в вопросах, связанных с сетью представительств ФАО, будут непосредственно подчинены помощнику Генерального директора. В настоящее время соответствующие должности заняты на временной основе.
69. Региональное отделение для Азиатско-Тихоокеанского региона завершило разработку Региональной приоритетной рамочной программы, определившей пять областей приоритетных действий. Таким образом задачи, поставленные общеорганизационной Стратегической рамочной программой ФАО, нашли отражение в действиях на региональном уровне. В конце сентября 2010 года Региональная приоритетная рамочная программа будет представлена Региональной конференции для официального утверждения.
70. В Региональном отделении для Латинской Америки и Карибского бассейна учреждается отдел планирования, что позволит четче доводить до субрегиональных и страновых отделений деятельность регионального отделения. В этой связи

следует упомянуть рекомендации Региональной конференции для Латинской Америки и Карибского бассейна (Панама, апрель 2010 года) в отношении пересмотра территорий ответственности субрегиональных отделений и мультидисциплинарных групп.

71. Поддержка, связанная с расширением круга делегированных полномочий в сфере закупок, осуществляется путем проведения интенсивного обучения на местах. В обучении принимают участие сотрудники региональных и субрегиональных отделений, бюро региональных представителей, а также координаторы чрезвычайной помощи и прочий проектный персонал, принимающий участие в деятельности по закупкам. На сегодняшний день пятидневный учебный курс по закупкам прослушали более 350 сотрудников децентрализованных отделений. В будущем программа обучения может быть расширена за счет включения в нее курса подготовки преподавателей.
72. Децентрализованные отделения наделяются новыми обязанностями в отношении Программы технического сотрудничества. В этом плане поддержка оказывается через отбор и назначение в помощь региональным представителям сотрудников, которые будут решать вопросы, связанные с ассигнованиями на цели Программы технического сотрудничества, и оказывать поддержку децентрализованным отделениям в регионах. В целях проведения обучения штаб-квартира направила на места несколько миссий (например, в Бюро Регионального представителя для Европы и Центральной Азии и в Региональном отделении для Африки проходят обучение сотрудники, работающие по Программе технического сотрудничества, координаторы чрезвычайной помощи и представители ФАО из стран Западной Африки и Сахеля). Кроме того, были подготовлены и направлены в децентрализованные отделения новые инструменты и необходимые рекомендации, которые помогут отделениям в решении вопросов, связанных с новыми обязанностями.
73. Нет сомнений, что децентрализация Программы технического сотрудничества связана с необходимостью решения проблем на всех уровнях децентрализованной структуры ФАО. Одной из таких проблем остается необходимость технического одобрения проектных документов ведущими техническими подразделениями штаб-квартиры. Однако возглавляемые Департаментом технического сотрудничества постоянные усилия, направленные на совершенствование рамочных требований гарантии качества в отношении программы деятельности на местах, и в частности пересмотра и обновления проектного цикла, преследуют цель выработать решения, которые, на основе согласованных внутриорганизационных стандартов, позволят осуществлять одобрение проектных документов в онлайн-режиме независимо от места. Несмотря ни на что, многие отделения постепенно овладевают новой моделью управления, а региональные отделения, даже с учетом того, что соответствующие сотрудники наняты, в основном, на временной основе, смогли оказать децентрализованным отделениям эффективную поддержку. Эффективность такой поддержки будет еще выше, когда будут подобраны и начнут работу постоянные сотрудники.
74. По состоянию на конец мая 2010 года, по новой модели были утверждены 57 проектов. При этом готовятся для утверждения и другие проекты. В январе 2010 года в Региональном отделении для Азиатско-Тихоокеанского региона учреждена

оперативная и руководящая должность сотрудника по программе технического сотрудничества (категория Р-4). С ноября 2009 года по май 2010 года в этом регионе было в общей сложности одобрено 29 проектов по Программе технической помощи.

75. Кроме того, в целях оказания децентрализованным отделениям поддержки на фоне расширившегося круга их обязанностей по мобилизации ресурсов, не так давно был разослан вопросник, который должен позволить оценить потребности в наращивании потенциала. Анализ ответов на поставленные вопросы даст Департаменту технического сотрудничества возможность разработать соответствующую программу обучения и набор необходимых инструментов и средств.
76. Теперь в Сеть поддержки программ на местах наряду с сотрудниками региональных отделений включен оперативный персонал субрегиональных отделений. Вместе с коллегами из Отдела мобилизации ресурсов и поддержки операций и из Группы сотрудничества с многосторонними и двусторонними учреждениями они обеспечивают поддержку оперативной деятельности, мониторинга и отчетности в помощь держателям бюджета в страновых отделениях. Вместе с другими службами Сети поддержки программ на местах Отдел мобилизации ресурсов и поддержки операций организовал первую (Региональное отделение для Африки) из серии совместных миссий, посещающих региональные отделения с целью оценки состояния процесса утверждения проектов и реализации текущих проектов, которая позволит выявить наличие узких мест и разработать соответствующие корректирующие мероприятия.
77. По мере того как децентрализованные отделения наделяются все большим объемом полномочий и функций, насущной необходимостью становится модернизация имеющихся в отделениях информационных систем: сотрудники на местах должны обладать доступом к тем же общеорганизационным системам, что и их коллеги в штаб-квартире. Информационно-коммуникационная инфраструктура модернизируется, расширяются каналы доступа децентрализованных отделений к глобальной сети ФАО, все большее число используемых в Организации приложений становится доступным для сотрудников децентрализованных отделений. В 2010 году пропускная способность сетей была увеличена в 43 странах.
78. ПНД предусматривает более широкое вовлечение региональных отделений в процесс принятия общеорганизационных решений. Это потребовало совершенствования оборудования для проведения видеоконференций, которое обеспечивает участие сотрудников региональных отделений в совещаниях, проводимых штаб-квартирой. Оборудование для видеоконференций, обеспечивающее передачу сигнала высокой четкости, было установлено в трех региональных отделениях: для Европы, Ближнего Востока, Латинской Америки и Карибского бассейна. Установка подобного оборудования в других региональных отделениях будет осуществлена после того, как будут организованы позволяющие использовать его каналы связи.
79. В плане исполнения децентрализованными отделениями новых обязанностей ключевым требованием является доступ к точной и своевременной управленческой информации. В дополнение к мерам по повышению пропускной способности

информационных сетей, во всех децентрализованных отделениях вводится в эксплуатацию новая Управленческая информационная система, позволяющая много быстрее получать доступ к содержащим требуемую информацию отчетам в дружественным пользователю формате. Новая информационная система позволит решить вопросы эффективности, связанные с удаленным доступом к хранилищу данных Организации. Подготовка ключевых финансовых отчетов на начальном этапе будет предусмотрена для пяти отделений, но ожидается, что до конца 2010 года этой возможностью будут обладать все отделения.

Будущая отчетность

80. Как было сказано выше, на данном этапе осуществления реформ оценка их результатов не представляется возможной. Полная оценка должна быть проведена в конце текущего двухлетнего периода, когда проблемы переходного периода будут решены и станет доступным измерение результатов в плане повышения оперативности и точности реакции Организации на нужды стран-членов.
81. При этом в рамках проводящейся сегодня оценки рисков будут проведены консультации со всеми сотрудниками руководящего звена региональных отделений и будет подготовлен доклад, содержащий дальнейшую информацию о рисках, связанных с процессом осуществления делегированных полномочий.

Коммуникация и вовлечение сотрудников, опрос персонала

82. По мере реализации мероприятий ПНД импульс реформ нарастает. Сегодня основное внимание уделяется поддержке мероприятий ПНД всеми сотрудниками Организации. Это требует надежной стратегии коммуникации и вовлечения, которая позволила бы направить деятельность сотрудников на достижение глобальных целей и задач ФАО и создать атмосферу, способствующую реализации мультидисциплинарного подхода и групповой работе.
83. В составе Основной группы ПНД назначен сотрудник по вопросам коммуникации и вовлечения, ведется разработка стратегии и плана коммуникации. Предварительные мероприятия в Организации будут сосредоточены на следующих ключевых аспектах:
- В период с июля по сентябрь будет проведен **опрос персонала в масштабах Организации**. Он позволит установить контрольные показатели для мероприятий ПНД, которые в дальнейшем будут использоваться для измерения достигнутых успехов. В опросные листы будут вновь включены вопросы, которые задавались в 2005 году в ходе опроса в рамках НВО. Это позволит измерить изменения в уровне знаний всех сотрудников ФАО, в их отношении к обновлению Организации и восприятию этого обновления. С результатами опроса будут широко ознакомлены члены Организации и ее сотрудники. Полученная информация станет основой для построения взаимодействия с сотрудниками в будущем. В русле практики, сложившейся в других учреждениях системы ООН, опрос сотрудников станет регулярно используемым механизмом измерения организационной эффективности и изучения мнения персонала. Таким образом Организация сможет сравнить сегодняшние взгляды сотрудников с теми, что были отражены в докладе НВО, измерить восприятие

персоналом хода осуществления ПНД, проследить изменение отношения сотрудников к реформам по мере их осуществления, узнать мнение сотрудников о том, какие каналы коммуникации обладали наибольшей эффективностью, чтобы в дальнейшем усилия в сфере коммуникации стали более целенаправленными. Первые результаты опроса сотрудников будут представлены КоК-НВО в октябре 2010 года.

- В период с июля по сентябрь будет разработан **план коммуникации и вовлечения персонала**, а осуществление предварительных мероприятий начнется уже в июне. План коммуникации и соответствующие мероприятия предполагают, в частности, проведение кампании пропаганды ключевых положений реформы, наращивание потенциала (комплект информационных материалов по наставничеству и коммуникации для руководителей высшего и линейного звена), проводимые при поддержке руководителей совещания и обсуждения в целевых группах (как с личным присутствием, так и в онлайн-режиме). Еще одно предварительное мероприятие предполагает работу с группами лидеров (высшее руководство/лидеры ПНД), направленную на выработку ключевых положений обновления ФАО. Такие ключевые положения разрабатываются путем рассмотрения вопросов типа: Какой должна быть и как должна работать обновленная ФАО? Как можно будет понять, завершилось ли осуществление ПНД успехом? Результаты опроса сотрудников будут включены в план, как только соответствующие данные будут доступны.

Оценка рисков

84. На апрельском совещании КоК-НВО было сказано, что должна быть предпринята оценка рисков, которые могут повлиять на успех осуществления программы ПНД. Реформы набирают скорость, их результаты становятся все ощутимее. Пришло время провести такую оценку. Для помощи в решении этой задачи Канцелярия Генерального инспектора наняла международно признанного эксперта. Наиболее важный этап работы придется на июнь и июль, а окончательный отчет ожидается к середине сентября 2010 года.
85. Группа, проводящая оценку рисков, в качестве источников информации будет использовать результаты бесед и рабочих совещаний с руководителями проектов, руководителями высшего звена, ответственными за осуществление программы ПНД, и ключевыми сотрудниками, в первую очередь из децентрализованных отделений, которые ощущают на себе результаты реформы. В ходе анализа будут определены подлежащие применению методики составления перечня различных рисков, их ранжирования и обобщения.
86. По результатам оценки рисков будет подготовлен доклад, содержащий составленный в порядке приоритетов перечень основных рисков по программе ПНД, предлагаемые меры по смягчению и рекомендованную методику обновления реестра рисков. Уроки, извлеченные из работы по анализу рисков, будут использоваться при разработке более широкого проекта по управлению рисками на общеорганизационном уровне. Презентации по вопросам оценки рисков будут сделаны совещанию КоК-НВО и сессии Финансового комитета в октябре 2010 года.

Программа реализации ПНД на 2012-2013 годы

87. На сессии Совета ФАО, состоявшейся в мае 2010 года, члены Организации предложили провести предварительный обзор программы ПНД на 2012-2013 годы. В качестве отправной точки при разработке программы ПНД на 2012-2013 годы руководство рассматривало два момента:

- отдельные мероприятия, включенные в Программу работы и бюджет на 2010-2011 годы (РС 102/3 – FC 128/11 а) Ред. 1), в июле 2009 года были рассмотрены Комитетом по программе и Финансовым комитетом, но были полностью либо частично исключены из Программы работы и бюджета на 2010-2011 годы, предложенной Конференции, причиной чего стали сокращение объемов мероприятий со стороны руководства, расширение сроков либо задержки относительно предлагавшихся стартовых дат. Как отмечено в документе С2009/7, такие действия были предприняты руководством, чтобы сократить затраты на реализацию программы ПНД на 2010-2011 годы с 59,86 млн. долл. США (предложение от июля 2009 года) до 38,61 млн. долл. США (Программа работы и бюджет на 2010-2011 годы) и смягчить соответствующий риск;
- расчетные размеры расходов и экономии средств в соответствии с рекомендациями по результатам всестороннего обзора (о чем КоК-НВО было доложено на совещании 5 июня 2009 года).

88. В Приложении III приводится предварительный перечень мероприятий программы ПНД на 2012-2013 годы, составленный с учетом двух указанных выше моментов и скорректированный в целях координации мероприятий по отдельным проектам, как было доложено сессии Финансового комитета, состоявшейся в апреле 2010 года (FC 132/12, пункт 10). Перечень сопровождается комментариями, содержащими обоснование включения мероприятий в предлагаемую программу на 2012-2013 годы.

89. Финансовые последствия на 2012-2013 годы будут зависеть от решений в отношении восстановления изначальных объемов либо сохранения сокращенных объемов отдельных мероприятий по ПНД в 2012-2013 годах и могут измениться по итогам подтверждения смет расходов, составленных в 2009 году. Кроме того, там где принято решение о задержке начала осуществления или о расширении сроков соответствующих мероприятий, необходима дополнительная работа по уточнению последствий таких решений для размеров расходов и экономии средств, установленных по результатам всестороннего обзора на 2012-2013 годы.

90. Судить о последствиях в плане начисленных взносов можно будет только после подтверждения разбивки расходов по программе ПНД на 2010-2011 годы на постоянные и разовые, включения постоянных расходов по ПНД на 2010-2011 годы в состав расходов, установленных по результатам всестороннего обзора на 2012-2013 годы, и в состав расходов по мероприятиям ПНД, запланированным на 2010-2011 годы, старт которых был отложен и которые были перенесены в программу ПНД на 2012-2013 годы. Такая работа будет выполнена, и ее результаты будут

представлены совещанию КоК-НВО и сессии Финансового комитета в октябре 2010 года.

Раздел III – Целевой фонд для осуществления ПНД

91. Целевой фонд для осуществления Плана неотложных действий остается открыт для взносов. По состоянию на 21 мая 2010 года фондом были получены взносы на сумму 8 802 655 млн. долл. США, а размер подтвержденных обязательств составил 9 012 528 млн. долл. США.
92. Руководство благодарно Китаю за недавно принятое обязательство, Греции, Индонезии и Южной Африке за взносы, сделанные в 2010 году. С учетом полученных дополнительных взносов, остаток неизрасходованных средств составляет 3,34 млн. долл. США (прежний остаток неизрасходованных средств Целевого фонда для осуществления Плана неотложных действий в размере 3,08 млн. долл. США плюс сделанные в недавнем времени дополнительные взносы в размере 0,260 млн. долл. США). Приложение IV отражает положение дел в отношении взносов в Целевой фонд по состоянию на 21 мая 2010 года.
93. По результатам обсуждений на совещании КоК-НВО и на сессии Финансового комитета в апреле 2010 года, руководство связалось с соответствующими донорами по вопросу подписания соглашения о переносе неизрасходованной суммы в размере 3,08 млн. долл. США на 2010 год.

Бюджет и расходование средств в рамках ПНД в 2010 году

94. Программа ПНД – это одно из крупных направлений деятельности Организации. Ее бюджет на двухлетний период составляет 39,61 млн. долл. США, выделенных в рамках утвержденного финансирования на 2010-2011 годы (С2009/15), плюс остаток неизрасходованных средств Целевого фонда для осуществления Плана неотложных действий в размере 3,34 млн. долл. США. На отдельные проекты ПНД выделено в общей сложности 42,95 млн. долл. США, в том числе на 2010 год – 21,98 млн. долл. США.
95. В целях контроля финансовых аспектов ПНД и обеспечения прозрачности структуры расходов по ПНД руководителям проектов было предложено составить на 2010 год ежемесячные сметы расходов по каждому мероприятию ПНД. Диаграмма 1 отражает общую структуру расходов. Расходы за период до мая 2010 года показаны нарастающим итогом, а указанные в сметах расходы за период с июня по декабрь 2010 года – ежемесячно.
96. Отражающая сметы структура расходов говорит о том, что в первой половине 2010 года уровень расходования средств был ниже, чем ожидается во второй половине того же года, когда сумма по сметам ежемесячно приближается к 3 млн. долл. США. Такое положение дел объясняется природой некоторых мероприятий ПНД, по которым расходы возникают во второй половине года, и наличием значительных «разовых» обязательств на конец 2010 года в сфере информационных технологий, людских ресурсов и изменения культуры, общая сумма которых, исходя из смет, превышает 4,0 млн. долл. США.

97. Согласно диаграмме 1, сметные расходы за период по май 2010 года включительно составляют 3,65 млн. долл. США. Это сравнимо с фактической суммой расходов нарастающим итогом, понесенных за период по май 2010 года – 3,71 млн. долл. США. Руководство будет и впредь внимательно контролировать расходы на ежемесячной основе и подготовит к следующему совещанию КоК-НВО и к следующей сессии Финансового комитета, намеченным на октябрь 2010 года, подробный доклад о расходовании средств в рамках ПНД в 2010 году с разбивкой по проектам.

Диаграмма 1 – Сметные расходы по ПНД в 2010 году с разбивкой по месяцам

