

Ассамблеи государств-членов ВОИС

Пятидесятая серия заседаний
Женева, 1–9 октября 2012 г.

ОТЧЕТ О ХОДЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПЕРЕСТРОЙКИ ВОИС

Документ подготовлен Секретариатом

1. Настоящий документ содержит Отчет о ходе осуществления Программы стратегической перестройки (ПСП) ВОИС (документ WO/PBC/19/22), который был представлен Комитету ВОИС по программе и бюджету (КПБ) на его девятнадцатой сессии (10–14 сентября 2012 г.).
2. Независимый консультативный комитет ВОИС по надзору (НККН) на каждом заседании рассматривает обновленный отчет о ходе осуществления ПСП. Эти ежеквартальные отчеты размещаются на веб-сайте ВОИС.
3. *Ассамблеям государств-членов ВОИС и Союзов, административные функции которых выполняет ВОИС, каждой в той степени, в какой это ее касается, предлагается принять к сведению содержание настоящего отчета о ходе осуществления (документ WO/PBC/19/22).*

[Документ WO/PBC/19/22 следует]

Комитет по программе и бюджету

Девятнадцатая сессия
Женева, 10–14 сентября 2012 г.

ОТЧЕТ О ХОДЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПЕРЕСТРОЙКИ ВОИС

Документ подготовлен Секретариатом

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В сентябре 2007 г. на тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи было одобрено предложение Комитета по аудиту (впоследствии преобразованного в Независимый консультативный комитет по надзору (НККН)) об осуществлении всеобъемлющей комплексной программы совершенствования Организации в соответствии с приоритетными направлениями, рекомендованными в итоговом отчете компании PricewaterhouseCoopers (PwC) о проведенной комплексной повсеместной оценке и одобренными Секретариатом в его докладе, принятом Ассамблеей на тридцать четвертой сессии (документы 18-й очередной сессии WO/GA/34/16, Исправление к документу WO/GA/34/12 и Отчет о комплексной повсеместной оценке WO/GA/34/1). Реализация Программы стратегической перестройки (ПСП) была начата в 2008 г. Ее цель — помочь Организации в достижении результатов перед лицом многочисленных внешних и внутренних вызовов.

2. В 2010 г. для реализации ПСП была разработана комплексная дорожная карта, дающая четкое представление о запланированных инициативах и сроках их реализации. Всеобъемлющая программа совершенствования Организации позволит задать новые ориентиры в сфере культуры и ценностей Секретариата, повысить эффективность деловых процессов и привести программы, структуру и ресурсы Организации в большее соответствие с ее девятью стратегическими целями. Осуществление программы идет в соответствии с графиком, завершение ожидается в декабре 2012 г.

II. ОХВАТ ПСП

3. В ПСП входит 19 инициатив, каждая из которых способствует укреплению четырех ключевых ценностей ВОИС, а именно: ориентация на предоставление услуг; работа в качестве единого целого; подотчетность в отношении результатов; экологическая, социальная и управленческая ответственность.

4. За успешную реализацию каждой инициативы отвечают Руководитель проекта и Лидер от Группы старшего управленческого звена (ГУЗ). Координирует осуществление инициатив, которые могут сильно отличаться по охвату и продолжительности, специально созданное для этих целей Бюро управления проектом (БУП).

5. Эти инициативы (например, инициатива по развитию деловых процессов) касаются как основной деятельности Организации, так и сферы ответственности Сектора административного управления (инициатива по усовершенствованию правил и положений о персонале).

6. В целом программа реализуется в соответствии с намеченными сроками и ее завершение планируется к концу 2012 г. К тому времени каждая инициатива (за исключением проекта по внедрению общеорганизационной системы планирования ресурсов (ERP)) будет встроена в деятельность ВОИС. Затем Организация войдет в период постоянного совершенствования.

7. Ключевые ценности — ориентация на предоставление услуг; работа в качестве единого целого; подотчетность в отношении результатов и экологическая, социальная и управленческая ответственность — будут служить ориентирами для Организации и в дальнейшем.

III. ДОВЕДЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ ДО ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

8. Реализация инициатив, входящих в ПСП, важна и сама по себе, но гораздо важнее изменить организационную культуру, в которую встраиваются инициативы и ценности, что ставит серьезные проблемы и открывает большие возможности. Так или иначе, результат ПСП коснется всех заинтересованных сторон. Клиенты и общественность отмечают большую ориентированность на предоставление услуг, государства-члены участвуют в диалоге для постановки целей и отслеживания прогресса в их достижении в рамках подхода к управлению, ориентированного на результаты, а сотрудники Организации под руководством вышестоящих должностных лиц ставят для себя рабочие задачи, соответствующие целям Организации.

9. Эффективное общение с каждой из перечисленных заинтересованных сторон является приоритетным в рамках осуществления ПСП. Веб-сайт ВОИС, групповые экскурсии, пресс-релизы и презентации для различных аудиторий — все это направлено на то, чтобы донести до общественности информацию о работе, которая ведется в интересах повышения эффективности деятельности Организации. Для улучшения взаимодействия с персоналом проводятся общеорганизационные собрания и собрания для отдельных частей коллектива. Для отслеживания прогресса в 2010 г. была создана, а в апреле 2011 г. обновлена «дорожная карта». Сейчас, в 2012 г., «дорожная карта» по-прежнему служит своего рода руководством. Она была дополнена ориентированной на сотрудников брошюрой, в которой каждая инициатива описана простым языком. Государства-члены имеют доступ через Интернет к докладам, ежеквартально представляемым Независимому консультативному комитету по надзору (НККН). В 2011 г. на заседании Комитета по программе и бюджету и на сессиях Генеральной Ассамблеи были сделаны доклады на эту тему.

IV. ОЦЕНКА ПРОГРЕССА В РЕАЛИЗАЦИИ ПСП

10. ПСП оснащена эффективными средствами контроля, надзора и оценки. Специально созданное для этих целей БУП обеспечивает выявление случаев взаимозависимости и регулирует риски. НККН ежеквартально оценивает прогресс и на каждой сессии предлагает рекомендации, которые доступны государствам-членам через Интернет.
11. Система учета результатов ПСП отслеживает прогресс в легком для понимания формате с использованием четких, комплексных и эффективных показателей. Одним из источников данных является проводимый ежегодно опрос персонала. Система учета результатов ПСП доступна в Интернете и отображает прогресс в достижении целей ПСП, достигнутых за первый год реализации программы.
12. Ход осуществления каждой инициативы внимательно отслеживается на основе регулярных отчетов. Генеральный директор, Руководитель проекта, Лидер от Группы старшего управленческого звена и БУП периодически проводят обзор хода реализации.

V. КЛЮЧЕВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

13. Осуществление инициатив ведется с января 2011 г. За это время в Организации произошли важные перемены, а ПСП, как и было запланировано, будет завершена в декабре 2012 г. К тому времени результаты всех инициатив будут интегрированы в повседневную работу Организации. Все инициативы ПСП приведут к усовершенствованию рабочих процессов в ВОИС.

ЦЕННОСТИ	ИНИЦИАТИВА	
Ориентация на оказание услуг	1	Совершенствование взаимодействия с пользователями, повышение качества обслуживания
	2	Повышение эффективности внешних контактов и узнаваемости бренда
	3	Привлечение клиентов
	4	Непрерывность деятельности
Работа в качестве единого целого	5	Общеорганизационная система планирования ресурсов (ERP)
	6	Совершенствование системы информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)
	7	Пересмотр нормативных рамок управления людскими ресурсами
	8	Повышение эффективности внутренней коммуникации
	9	Реорганизация работы внешних бюро в соответствии со стратегическими целями
	10	Развитие культуры
Подотчетность в отношении результатов	11	Разработка СССР
	12	Разработка организационной концепции ВОИС
	13	Управление, ориентированное на конкретные результаты (RBM)
	14	Внедрение Системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации (PMSDS)
	15	Укрепление системы внутреннего контроля
	16	Повышение эффективности управления финансовыми ресурсами
Экологическая, социальная и управленческая ответственность	17	Создание комплексной системы этики и добросовестности
	18	Снижение негативного воздействия ВОИС на окружающую среду
	19	Улучшение доступа к территории и услугам ВОИС для инвалидов

14. Ниже приводится обзор прогресса, достигнутого в осуществлении перечисленных выше 19 инициатив. Более подробная информация размещена в опубликованной в 2012 г брошюре для персонала о прогрессе в реализации ПСП.

ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ

15. Ориентация на предоставление услуг — это подход, применимый как к внешним партнерам ВОИС, так и внутри Организации. Начата реализация системной программы обучения персонала, направленной на повышение эффективности взаимодействия с заинтересованными сторонами и ориентированности на оказание им помощи. Первый этап программы нацелен на персонал, занимающийся обслуживанием внешних клиентов, в том числе занятый в недавно созданном Центре обслуживания пользователей. Объединение центров обслуживания ВОИС дает ряд выгод, в том числе удобство использования, единообразие подходов и экономию. Было профинансировано техническое усовершенствование системы телефонии и системы учета заявок, что позволяет одной системе надежно обслуживать многие направления работы Организации, такие как РСТ и Академия ВОИС. Важной вехой в осуществлении Программы стало введение в июле 2012 г. в рамках девятой инициативы круглосуточного обслуживания пользователей.

16. Введение нового логотипа ВОИС повысило узнаваемость ее визуального образа. В первом Дне открытых дверей ВОИС приняли участие три с половиной тысячи местных жителей. Уже более 70 процентов «ключевых» публикаций переведены на все официальные языки, работа на этом направлении продолжается. Были разработаны стандарты и процедуры редакционного контроля, призванные обеспечить соответствие новых публикаций ВОИС четким требованиям к качеству. Близится к завершению работа над проектом стратегии бренда, в рамках которой был проведен и проанализирован опрос внутренних и внешних заинтересованных сторон относительно их представлений о ВОИС. Ведется разработка стратегии в области коммуникации. Переосмысливается присутствие Организации в Интернете: в 2012 г. в Facebook прошла кампания, посвященная Всемирному дню интеллектуальной собственности, а в начале 2012 г. ВОИС «открыла представительства» на таких популярных социальных сайтах, как Twitter, Flickr и Scribd. Осуществляется глубокая реструктуризация и переработка веб-сайта ВОИС.

17. Исследование специфики использования наших платных услуг позволило лучше понять, какие возможности существуют для привлечения новых клиентов и повышения качества обслуживания. Отчет по результатам исследования предлагает рекомендации по расширению круга пользователей услуг ВОИС. Группа старших экспертов из числа сотрудников ВОИС провела анализ осуществимости, стоимости и сроков реализации рекомендаций и внесет на рассмотрение Генерального директора соответствующие предложения.

18. Проведенная Оценка последствий для деятельности (ОПД) позволила лучше понять ключевые процессы ВОИС и подготовить надежный фундамент для разработки Плана обеспечения непрерывности деятельности. Завершение работы над ОПД является первым шагом и обеспечивает первоочередное возобновление служб, имеющих принципиальное значение, в случае перерыва в деятельности. Соображения обеспечения непрерывности деятельности учитываются в рамках более конкретных направлений, таких как обеспечение непрерывности информационно-технического обслуживания. На эту тему проводится информационная кампания, разработан проект Плана обеспечения непрерывности деятельности.

РАБОТА В КАЧЕСТВЕ ЕДИНОГО ЦЕЛОГО

19. ВОИС обновила свою ERP-систему до последней версии от производителя PeopleSoft. Основные пользователи (свыше 225) прошли обучение по стандартным функциям и процессам программного обеспечения от PeopleSoft. Внедрение функционала ERP в Систему управления административной информацией (AIMS) подробно прописано в пятилетнем плане. Модуль управления, ориентированного на достижение конкретных результатов (RBM-модуль) уже успел принести пользу, дав основу для внедрения мер по контролю и оценке и для разработки решения по планированию на двухгодичный период 2014–2015 гг. В рамках проекта были выявлены ключевые возможности и подготовлены рекомендации для усовершенствования Системы учета результатов, Системы подотчетности и структуры реализации. Работа RBM-модуля также дала «быструю отдачу», в основном за счет блока планирования работ, который теперь оснащен полезными инструментами отчетности, в том числе для странового анализа и анализа на основе результатов. Завершена подготовка к запуску модуля управления людскими ресурсами (HRM-модуль), разработан комплексный учебный план для персонала. Была достигнута договоренность об использовании платежной ведомости Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) (с адаптированными версиями) для начала осуществления первой стадии HRM-модуля. Были приобретены лицензии Oracle (с 70-процентной скидкой) и согласован хостинг проектов, касающихся управления людскими ресурсами и Общеорганизационной автоматизированной системы управления

деятельностью (ЕРМ), в Международном вычислительном центре Организации Объединенных Наций. Доклад о ходе осуществления проекта ERP опубликован в документе WO/PBC/19/14.

20. Заинтересованные стороны ВОИС продолжают пользоваться преимуществами усовершенствованной системы информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Инициатива по усовершенствованию системы ИКТ охватывает три направления: руководство; управление проектами; конфиденциальность и контроль над информацией. Возобновление работы Комиссии по ИКТ, теперь под председательством Генерального директора, способствует комплексным, учитывающим все направления деятельности, приоритизации и принятию решений. После консультаций с Комиссией по ИКТ проводится обновление стратегии в области ИКТ. Особенно заметны результаты в области конфиденциальности и контроля над информацией. В результате проведенной кампании повышения осведомленности в области информационной безопасности была повышена информированность и обеспечено более серьезное отношение персонала к внешним угрозам для безопасности.

21. Был сделан еще один шаг к уточнению нормативных рамок для людских ресурсов; персонал, работающий по краткосрочным контрактам, получит больше материальных прав в результате одобрения Координационным комитетом Главы 4 пересмотренных Положений и правил о персонале (ППП), посвященной реформе контрактов. Глава 4 ППП (включая положения о реформе контрактов и набора персонала) была утверждена Координационным комитетом ВОИС на 65-й сессии Ассамблей государств-членов ВОИС и вступила в силу в январе 2012 г. Возобновились консультации с персоналом и Советом персонала по вопросу о полном пересмотре ППП.

22. Инициатива по повышению эффективности коммуникации внутри Организации успешно движется вперед. В 2011 г. около 140 сотрудников приняли участие в семинарах для выработки рекомендаций по усовершенствованию методов внутренней коммуникации. Генеральный директор одобрил комплекс из 14 предложенных персоналом разносторонних рекомендаций/проектов, направленных на улучшение внутренней коммуникации в предстоящие годы, после завершения ПСП. Ряд рекомендаций уже реализованы. Ежемесячная неофициальная программа «Что нового» завоевала популярность. Сектор административного управления организовал во всех секторах «вопросы и ответы». По отдельным кадровым вопросам (обучение персонала, реформа контрактов, изменение организации служебной деятельности) были проведены и сочтены полезными тематические брифинги. Большое число сотрудников приняло участие в первом брифинге для персонала, организованном Межправительственным комитетом по интеллектуальной собственности, генетическим ресурсам, традиционным знаниям и фольклору (МКГР). Для новых сотрудников были разработаны учебные модули по административным процедурам. Были реализованы предложения по использованию фотографий сотрудников на циркулярах о кадровых перестановках, представлению новых сотрудников на общих собраниях и начале программы "Чай с Генеральным директором". Инициатива по внутренней коммуникации получила положительные отзывы в ответах на вопросник по ключевым ценностям.

23. Инициатива по оптимизации работы внешних бюро ВОИС позволила обеспечить круглосуточное обслуживание пользователей: внешние бюро обрабатывают запросы, полученные в Женеве в нерабочее время. По вопросу использования внешних бюро ВОИС с сентября 2010 г. было проведено две консультации с государствами-членами.

24. Инициатива по развитию культуры ориентирована на укрепление духа «работы в качестве единого целого» и охватывает ряд существующих проектов («целевые проекты») с целью улучшения «горизонтального» сотрудничества; инициатива ПСП по укреплению внутренней коммуникации способствует формированию среды, более точно соответствующей целям этой инициативы. Среди других целевых проектов — внедрение

новых технологий перевода и осуществление инициативы ERP. Кроме того, в перечень целевых проектов было добавлено планирование дипломатической конференции в Пекине; принцип «работы в качестве единого целого» был в полной мере реализован в работе группы высокого уровня под руководством Лидера от ГУЗ.

ПОДОТЧЕТНОСТЬ В ОТНОШЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ

25. Подотчетность в отношении результатов как ключевая ценность была воспринята персоналом с большим энтузиазмом, и в Системе учета результатов ПСП она лидирует в сравнении с другими ключевыми ценностями. Завершен проект по разработке СССП; СССП и замечания государств-членов были учтены при разработке и последующем утверждении и начале реализации Программы и бюджета на 2012–2013 гг.

26. Осуществляется пересмотр организационной структуры с тем, чтобы ресурсы выделялись с учетом ожидаемых результатов. В рамках пересмотра проводится подробное исследование каждого сектора в целях обеспечения соответствия организационной структуры мандату Организации. Особое внимание уделяется обеспечению того, чтобы все должности в Организации вносили вклад в достижение стратегических целей. В результате в Организации появится более ясное понимание того, какие навыки могут потребоваться в будущем. Кроме того, в настоящее время проводится анализ нагрузки и эффективности работы на ключевых направлениях деятельности. Это делается для того, чтобы Организация могла справиться с ожидаемым ростом нагрузки на отдельных направлениях. В 2012 г. по итогам рассмотрения организационных вопросов с участием руководства был выпущен ряд ведомственных инструкций с поправками к организационной структуре. Организационная схема ВОИС была соответственно изменена. К июлю 2012 г. обзор прошли шесть из семи секторов. Совершенствование организационной структуры — не разовое событие: в рамках соответствующей инициативы ПСП Организация работает над созданием постоянного процесса, который расширит ее возможности по контролю, переоценке и адаптации в условиях будущих перемен и вызовов.

27. На уровне Организации ориентированность на результаты воспринимается как никогда серьезно, что является целью инициативы по управлению, ориентированному на достижение конкретных результатов. Поддержка государств-членов при определении результатов, которых они ждут от Организации, и их готовность участвовать в диалоге по вопросу об организации деятельности позволили сделать бюджет на 2012–2013 гг. действительно ориентированным на результаты. В масштабах всей Организации, от сотрудников до государств-членов, традиционное планирование уступает место управлению программами по принципу «полного цикла». Благодаря проведенным в рамках инициативы информационным мероприятиям и обучению персонала руководство получило дополнительные возможности для осуществления планирования, ориентированного на достижение конкретных результатов. Был разработан «пострановой подход» к рабочим планам на 2012 г., что, как ожидается, также будет способствовать более эффективному планированию, осуществлению и оценке деятельности на страновом уровне. Ведется работа по обеспечению дальнейшего укоренения в ВОИС подходов к управлению, ориентированных на конкретные результаты, параллельно с осуществлением проекта по внедрению общеорганизационной системы планирования ресурсов (ERP). Планируется разработать учебную программу для развития навыков управления проектами.

28. Персонал принял самое активное участие в работе Системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации (PMSDS). К концу первого квартала 2012 г. было проведено почти 80% аттестаций сотрудников, на 30% больше, чем в предыдущем году. Ведущийся в масштабе Организации широкий диалог об эффективности деятельности позволил сделать важный шаг вперед в оценке эффективности работы

каждого отдельного сотрудника в контексте управления, ориентированного на результат. Он также обеспечил более точное соответствие стратегическим целям, поскольку сотрудники начали лучше понимать свои индивидуальные задачи и их вклад в ожидаемые результаты соответствующих программ. В 2011 г. было выявлено более 1350 потребностей в обучении, или 1,6 на сотрудника. Между всеми руководителями и подчиненными налажен постоянный диалог: по меньшей мере один раз в год проводятся официальные личные встречи, на которых обсуждается эффективность работы в предыдущем цикле и ожидания на предстоящий. Система управления служебной деятельностью и повышения квалификации, пройдя как минимум два цикла от планирования до оценки, теперь функционирует в полном объеме.

29. Эффективное управление рисками лежит в основе любой надежной системы внутреннего контроля. С 2011 г. каждый член Группы старшего управленческого звена в рамках процесса планирования деятельности своего сектора работает над выявлением рисков. НККН анализирует работу Организации с точки зрения рисков на каждой квартальной сессии, это помогает направлять осуществление инициативы. Проведены консультации с Отделом внутреннего аудита и контроля. ВОИС разработала перечни рисков для всех секторов и большинства организационных единиц (департаменты, отделы, сектора). В результате жесткого отбора для повышения эффективности управления рисками и систем внутреннего контроля на основе совместной работы с должностными лицами ВОИС была привлечена небольшая консалтинговая компания. В числе первых результатов ее работы — проект политики в отношении управления рисками, проект руководства по управлению рисками и оценка системы внутреннего контроля в ВОИС. В рамках внедрения системы общеорганизационного управления рисками в ВОИС была разработана соответствующая «дорожная карта».

30. Предпринимаются усилия, направленные на повышение эффективности управления финансовыми ресурсами. Было проведено широкомасштабное исследование, позволяющее использовать экономические прогнозы для расчета прибыли от предоставления услуг и объема расходов. Государства-члены утвердили инвестиционную стратегию Организации, которой она руководствуется при управлении ликвидными активами. Государствам-членам были представлены для ознакомления рамки капитального планирования и управления. Были обновлены ведомственные инструкции в отношении нормативных рамок в таких областях, как представительские расходы, транспортные расходы, гонорары. Совместно с инициативой по внедрению общеорганизационной системы планирования ресурсов были сделаны важные шаги к созданию Системы подотчетности. В рамках инициатив по внедрению общеорганизационной системы планирования ресурсов и по управлению, ориентированному на конкретные результаты, были усовершенствованы инструменты планирования деятельности.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ, СОЦИАЛЬНАЯ И УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

31. Значительные успехи были достигнуты в создании комплексной системы этики и добросовестности. Было создано Бюро по вопросам этики, назначен Старший сотрудник по вопросам этики. Благодаря разработке проекта политики защиты «осведомителей», которая находится на последних этапах согласования, Организация получила возможность более эффективно бороться с нерациональным использованием ресурсов и другими злоупотреблениями. После широких консультаций с сотрудниками был принят Этический кодекс. Была разработана политика раскрытия сведений о доходах. Она будет утверждена Генеральным директором после консультаций с целевой аудиторией. Началась подготовка к проведению учебной программы по вопросам этики, которая начнется до конца 2012 г. и охватит всех сотрудников ВОИС.

32. Инициатива по снижению негативного воздействия ВОИС на окружающую среду получила много похвальных отзывов. Информационная работа среди персонала и поощрения привели к тому, что сотрудники стали чаще пользоваться альтернативными видами транспорта, чтобы добираться до работы: например, в результате проведения месячника «На работу на велосипеде» более 100 сотрудников начали добираться до работы на велосипеде либо испытали для этих целей электровелосипед. Инициатива «Проездной» позволила «пересадить» более 200 сотрудников на общественный транспорт. В новом здании охране окружающей среды отведена особая роль. Благодаря фильтрованию водопроводной воды ВОИС экономит 23 000 литров бутилированной воды, а использование самого «зеленого» тарифа на электроэнергию вносит вклад в финансирование возобновляемой энергетики в Швейцарии. Служба обслуживания конференций начала применять систему электронного распространения официальных документов для делегатов, принимающих участие в работе Ассамблей ВОИС. При этом распечатанные материалы предоставляются не автоматически, а по запросу. Начаты предварительные переговоры с потенциальными поставщиками услуг для осуществления в будущем стимулов и программ по мобильности, а также для реализации плана снижения выбросов углерода.

33. Наконец, было проведено предварительное исследование по вопросу о доступе для инвалидов-колясочников, в котором отмечается, что здание не оборудовано в достаточной мере для обеспечения доступа лицам с ограниченными возможностями по передвижению. Например, рекомендовано дублировать информацию в лифтах на языке Брайля и доработать наклонные въезды, которые недостаточно удобны для инвалидов. Приняты меры для адаптации веб-сайта ВОИС для инвалидов. Разработано техническое задание для проверки территории ВОИС не предмет удобства для инвалидов в свете упомянутого исследования.

VI. ОБЗОР РЕСУРСОВ ПСП

34. Общий объем ресурсов, необходимых для реализации ПСП, складывается из (i) времени, затраченного сотрудниками ВОИС на деятельность, связанную с СПС, и (ii) финансовых ресурсов, необходимых для закупки систем и привлечения временного персонала.

35. Что касается первой категории ресурсов, то время, затрачиваемое сотрудниками ВОИС, расходуется в рамках исполнения ими повседневных обязанностей в Организации. Соответственно, оплата их труда учтена в рабочих планах, Программе и бюджете. Дополнительное время на ПСП отдельно не указывается.

36. Что касается второй категории ресурсов, то в двухлетнем периоде 2012-2011 гг. примерно 1,55 млн. швейцарских франков было заложено в пересмотренном бюджете на закупку систем и привлечение временного персонала, из которых фактически было потрачено 1,42 млн. швейцарских франков.

37. На двухлетний период 2012-2013 гг. финансовые ресурсы непосредственно для ПСП были выделены из резервных средств на Программу и бюджет 2012-2013 гг. Общая сумма средств, выделенных на инициативы ПСП 1, 2, 8, 12, 13, 14, 15, 17 и 19 на 2012 г., составляет 1 млн. швейцарских франков.

38. Суммарный бюджет ПСП, подсчитанный на основе оценочных данных, представленных Руководителями проектов по каждому проекту (эти данные включают как средства из регулярного бюджета за два двухлетних периода, так и целевое финансирование ПСП), за исключением инициатив 5 и 18 и финансирования БУП, составляет 3,42 млн. швейцарских франков.

39. Комитету по программе и бюджету предлагается рекомендовать Ассамблеям государств-членов ВОИС принять к сведению содержание настоящего документа.

[Конец документа]