

ВОИС



A/42/11

ОРИГИНАЛ: английский

ДАТА: 21 августа 2006 г.

R

ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ
ЖЕНЕВА

АССАМБЛЕИ ГОСУДАРСТВ–ЧЛЕНОВ ВОИС

Сорок вторая серия заседаний
Женева, 25 сентября – 3 октября 2006 г.

УКРЕПЛЕНИЕ БЮДЖЕТНОГО, КОНТРОЛЬНОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССОВ

подготовлен Секретариатом

1. Цель настоящего документа состоит в ознакомлении государств-членов с основными инициативами, предпринятыми Генеральным директором ВОИС со времени проведения сессий Ассамблей 2005 г., которые направлены на укрепление бюджетного, контрольного и управленческого процессов в Организации. Этот документ следует рассматривать совместно с документами A/42/8 («Отчет о внутреннем надзоре»), A/42/9 («Отчет о рекомендациях, принятых девятой и десятой сессиями Комитета по программе и бюджету»), A/42/10 («Отчет о ходе работы по рекомендациям Объединенной инспекционной группы, содержащимся в ее докладе «Анализ управления и администрации в ВОИС: бюджет, надзор и смежные вопросы» (JIU/REP/2005/1)»), A/42/12 («План готовности к птичьему гриппу») и A/42/13 («Отчет о ходе работы по новому строительному проекту»).

I. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ В ОБЛАСТИ БЮДЖЕТА И КОНТРОЛЯ

Комплексный пересмотр Финансового регламента и правил ВОИС

2. В свете решения, принятого Комитетом по программе и бюджету (КПБ) на девятой сессии в январе 2006 г., Секретариат начал работу по проведению комплексного анализа Финансового регламента и правил Организации, которые действуют с 1992 г. Собрана и проанализирована информация о наилучшей практике в системе организаций ООН. Первый проект пересмотренного текста будет представлен на рассмотрение первой сессии КПБ в 2007 г. В этот проект будут включены новые правила и процедуры закупки, принятые Организацией в марте 2006 г. и упомянутые ниже, в Части III.

Совершенствование управления прогнозами в отношении доходов

3. Пошлины, уплачиваемые заявителями в рамках РСТ, Мадридской и Гаагской систем, в двухлетнем периоде 2004-2005 гг. составляли более 89% фактических доходов Организации. Надежные прогнозы в отношении эволюции доходов, получаемых за счет пошлин, являются важным компонентом разработки финансовой и бюджетной политики Организации не только в краткосрочной, но и в среднесрочной перспективах. В течение отчетного периода Секретариат разработал систему ежемесячного мониторинга прогнозируемой потребности в услугах, предоставляемых Организацией в рамках, соответственно, системы РСТ, Мадридской и Гаагской систем. Эти прогнозы составляют основу подготовки проекта Программы и бюджета Организации.

Управление обязательствами в связи с оставлением службы и медицинскими льготами после оставления службы

4. Организация имеет контрактные обязательства по предоставлению штатным сотрудникам определенных льгот во время оставления ими службы (в частности, пособие на репатриацию и выплата средств на возмещение расходов в связи с проездом и перевозкой мебели). Организация также имеет контрактные обязательства предоставлять вышедшим на пенсию сотрудникам медицинские льготы (которые состоят в оплате Организацией доли в страховых премиях по схеме медицинского страхования и страхования от несчастных случаев ушедших на пенсию штатных сотрудников). Эти контрактные обязательства имеют долгосрочные финансовые последствия и поэтому представляют собой для Организации долгосрочные финансовые обязательства.

5. В настоящее время организации системы ООН, включая ВОИС, не обязаны включать эти обязательства в свои счета, они только раскрывают их в финансовых выкладках, прилагаемых к Финансовому отчету руководства. Однако, ввиду принятия организациями системы ООН самое позднее в 2010 г. Международных стандартов финансовой отчетности государственного сектора (IPSAS), организации ООН, включая ВОИС, должны будут отражать эти обязательства в счетах.

6. В целях подготовки к этим новым финансовым и бюджетным требованиям Секретариат в 2005 г. заказал у специального внешнего консультанта исследование по оценке суммы этих обязательств. Это исследование, которое было передано Секретариату в начале 2006 г., содержит вывод, что сумма этих обязательств составляет 16,2 млн. шв. франков в связи с оставлением службы и 54,7 млн. шв. франков в связи с предоставлением пенсионерам медицинских льгот. Основываясь на результатах этого исследования, Секретариат разрабатывает среднесрочный план для покрытия этих обязательств за счет конкретных бюджетных ассигнований, которые исчисляются на основе фиксированного процента от расходов в связи с персоналом на двухлетний период. Предложения по этому вопросу будут представлены на рассмотрение первой сессии КПБ в 2007 г.

Разработка новой методики для финансового планирования расходов, связанных и не связанных с персоналом

7. Надежная методика оценки расходов является важнейшим элементом подготовки бюджета. В целях совершенствования качества составления бюджета Секретариат разработал новую методику для оценки расходов в связи с персоналом. Эта методика является усовершенствованным вариантом ранее применявшихся методов в том смысле, что она выходит за рамки стандартных расходов и обеспечивает большую точность. Эта новая методика будет представлена на встрече Финансовой и бюджетной сети Совета высших исполнительных лиц (СЕВ) Организации Объединенных Наций, проведение которой намечено

в Вене 29-31 августа 2006 г. В настоящее время эта методика тестируется и будет использована при подготовке проекта Программы и бюджета на двухлетний период 2008-2009 гг.

Мониторинг целевых показателей повышения эффективности на двухлетний период 2006-2007 гг.

8. Документ, содержащий Программу и бюджет на двухлетний период 2006-2007 гг., содержит следующие целевые показатели повышения эффективности по сравнению с уровнями 2004-2005 гг.:

- рост производительности труда на 5% в секторе РСТ
- сокращение на 10% средних расходов на перевод одной страницы текста
- сокращение на 25% средних расходов на покупку авиабилетов
- сокращение на 18% средних расходов на телефонные переговоры
- сокращение на 9% числа почтовых отправлений
- сокращение на 9% среднего веса каждого почтового отправления.

9. Секретариат разработал систему для мониторинга этих целевых показателей. Информация о ходе работы в плане достижения этих целевых показателей будет предоставлена КПБ на первой сессии в 2007 г. Дополнительные цели и уровни (включая производительность оперативной деятельности в рамках Мадрида и Гааги) включены в проект Программы и бюджета на двухлетний период 2008-2009 гг.

Более подробная информация государствам-членам по вопросам управления, бюджета и финансов

10. В отчетном периоде Секретариат работал в направлении обеспечения государств-членов более подробной информацией об управлении, финансах и бюджете. Организграмма Организации опубликована на веб-сайте ВОИС в сентябре 2005 г. и регулярно обновляется.

11. В отчетном периоде были организованы две неофициальных сессии (в январе и июле 2006 г.) и две официальных сессии (в апреле и июне 2006 г.) КПБ. Проведению официальных сессий предшествовало проведение брифингов с координаторами групп и обратившимися со специальными просьбами географическими группами.

Помещение информации об основных финансовых параметрах Организации на веб-сайте ВОИС

12. В целях повышения прозрачности финансового и бюджетного управления Секретариат решил опубликовать определенный ряд показателей на веб-сайте Организации. Сюда относятся фактические и прогнозируемые данные о доходах, расходах, резервах, уровнях подачи заявок в рамках систем РСТ, Мадрида и Гааги, а также уровнях рабочих мест. Секретариат будет регулярно обновлять этот новый информационный инструмент.

Укрепление инструментов внутреннего контроля за расходами

13. Глава финансово-учетного аппарата отвечает за одобрение всех финансовых обязательств Организации (Финансовое правило 2(а)). В целях дальнейшего укрепления этой функции финансового контроля Финансово-учетный аппарат подготовил новые внутренние инструкции в отношении расходов, оплачиваемых Организацией в связи с:

- Официальным гостеприимством (О.И. №31/2005 от 21 декабря 2005 г.)
- Выплатой гонораров докладчикам (О.И. №26.2006 от 25 апреля 2006 г.)

Были также выпущены новые инструкции в отношении выплат через бюро Программы развития ООН (ПРООН) (О.И. №32/2005 от 22 декабря 2005 г. и О.И. №15/2006 от 31 марта 2006 г.). В ближайшее время планируется публикация пересмотренных внутренних инструкций в отношении проезда штатных сотрудников и третьих лиц.

Другие актуальные и планируемые инициативы в области бюджета и контроля

14. Среди других актуальных и планируемых инициатив в связи с бюджетом и контролем:
- пересмотренная политика по официальному использованию мобильных телефонов
 - пересмотренная политика процедур инвентаризации
 - подготовка руководства по финансовому управлению для руководителей программ.

II. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Формулирование комплексной стратегии в области людских ресурсов

15. В течение отчетного периода Секретариат работал над формулированием комплексной стратегии Организации в области людских ресурсов. Предварительный проект этой стратегии прилагается к документу A/42/10. Эта стратегия будет завершена на основе ряда отзывов, включая проект проведения комплексной повсеместной оценки.

Замораживание найма на работу

16. В феврале 2005 г. ВОИС ввела замораживание найма на работу. Сегодня уровни штатных сотрудников (всех категорий) ниже тех, которые имелись в феврале 2005 г. Общее фактическое число сотрудников ВОИС уменьшилось с 1 417 на 30 июня 2003 г. до 1 256 на 30 июня 2006 г. Исключения из такого замораживания сделаны только исходя из срочных оперативных потребностей в ограниченном числе областей. Это замораживание найма на работу сохранится до завершения планируемой комплексной повсеместной оценки людских и финансовых ресурсов Организации (см. ниже).

Внутренние подготовительные мероприятия к проведению комплексной повсеместной оценки людских и финансовых ресурсов Организации

17. В ходе отчетного периода Секретариат начал подготовительную работу к реализации этого проекта. Среди мероприятий можно отметить формулирование спецификаций, созданий структуры внутреннего управления для управления проектом, подготовку предложений на участие в торгах, подготовку данных в отношении персонала и других соответствующих данных, которые должны быть предоставлены выбранной внешней фирме, а также взаимодействие с Комитетом по аудиту в отношении спецификаций проекта. Подробный отчет о ходе работы в связи с проектом можно найти в документе A/42/10 («Отчет о ходе работ по рекомендациям Объединенной инспекционной группы, содержащимся в ее докладе «Анализ управления и администрации в ВОИС: бюджет, надзор и смежные вопросы» (JIU/REP/2005/1), со времени проведения сессии 2005 г. Ассамблей государств-членов ВОИС».

Пересмотр политики управления людскими ресурсами

18. В течение отчетного периода Секретариат начал общий пересмотр политики Организации в области управления людскими ресурсами в целях приведения их к большему соответствию с наилучшей практикой, существующей в общей системе ООН. Уже опубликованы внутренние инструкции по следующим вопросам:

- руководящие принципы продвижения штатных сотрудников по службе (О.И. №8/2006 от 10 февраля 2006 г.
- создание и состав Консультативных советов по повышению в должности (О.И. №23/2006 от 14 февраля 2006 г. и О.И. №29/2005 от 9 декабря 2005 г.)
- продление контрактов за пределы даты выхода на пенсию (О.И. №8/2006 от 10 февраля 2006 г.).

19. Другие инициативы включают реализацию пилотного проекта по пересмотру системы оценки производительности персонала. Пересмотренная система направлена на дальнейшее систематическое и проактивное развитие персонала и управление продвижением по службе, а также содействие более активному диалогу и откликам в отношении производительности между руководителями и сотрудниками. Разработаны новые и упрощенные инструменты для управления рабочим временем персонала и отсутствием на работе по различным причинам. Разработана также политика внутреннего перераспределения персонала (в особенности, ввиду продолжающегося замораживания найма на работу). В заключение, пересматривается политика по классификации постов с учетом руководящих принципов Комиссии по международной гражданской службе (ICSC).

Отказ от прямого найма на работу

20. В начале 2005 г. Секретариат отказался от практики прямого найма на работу. Ассамблея 2005 г. было доложено (документ А/41/12, пункт 13), что со дня получения доклада ОИГ прямого найма на работу не осуществлялось. Посредством документа WO/CC/55/1 Секретариат в настоящее время передает нынешней сессии Координационного комитета предложения с целью внесения поправок в существующий текст Правила о персонале 4.8(b) с целью отказа от возможности прямого найма на работу. С другой стороны, Секретариат собрал информацию о наилучшей практике в других организациях ООН в ответ на острую потребность в наборе персонала. По этому вопросу также предлагаем обратиться к документу А/42/10.

Реформа системы внутренней администрации справедливости

21. Укрепилась система внутренней администрации справедливости с целью дальнейшего урегулирования кадровых конфликтов путем неофициальных внутренних процессов посредничества и тем самым сокращения числа случаев, которые передаются на рассмотрение Апелляционного совета ВОИС и Административного трибунала Международной организации труда (ILOAT). Учреждены новые органы и разработаны новые процедуры, что закреплено во внутренних инструкциях по следующим вопросам:

- создание и состав Объединенного жюри по рассмотрению жалоб и руководящие принципы по неофициальному и официальному процессам урегулирования споров (О.И. №16/2006 от 1 мая 2006 г. и О.И. №30/2006 от 1 мая 2006 г.);
- причинение беспокойства на рабочих местах (О.И. №17/2006 от 29 марта 2006 г.);
- полномочия и назначение Омбудсмана (О.И. №18/2006 г. от 29 марта 2006 г. и О.И. №37/2006 от 2 июня 2006 г.);
- процедуры для опровержения оценки работы сотрудников общей категории, работающих по краткосрочным контрактам (О.И. №19/2006 от 29 марта 2006 г.).

ВОИС как среда, свободная от курения

22. С 1 января 2006 г. ВОИС – в соответствии с практикой других организаций ООН в Женеве – стала полностью средой, свободной от курения. Запрет на курение распространяется

на кафетерий и все внутренние помещения, независимо от того, принадлежат ли они ВОИС или арендуются (информационный циркуляр №52/2005 от 7 декабря 2005 г.).

Перераспределение внутренней организационной структуры в соответствии с программой и бюджетом на 2006-2007 гг.

23. После принятия на сессии Ассамблей государств-членов ВОИС в 2005 г. Программы и бюджета на 2006-2007 гг. Секретариат провел внутреннюю реорганизацию в целях лучшего соответствия между внутренней структурой и параметрами Программы и бюджета на 2006-2007 гг. Этот процесс осуществлялся в соответствии со Стратегической структурой, которая помещена на стр.30 публикации «Программа и бюджет на 2006-2007 гг.» (№360E/PV0607) и которая показывает, как пять стратегических целей Организации последовательно преломляются в приоритетные области и программы. Эта перегруппированная структура послужит основой для проведения комплексного повсеместного анализа. Она будет также способствовать совершенствованию мониторинга достижения целей применительно к каждой отдельной программе в Программе и бюджете на 2006-2007 гг.

III. ПРАВИЛА И ПРОЦЕДУРЫ ЗАКУПКИ

Комплексный пересмотр правил и процедур закупки

24. В течение отчетного периода Секретариат провел внутри Организации комплексный анализ правил и процедур закупки с целью приведения их в соответствие с наилучшей практикой в системе ООН, других соответствующих международных организациях, а также в государственном секторе. 30 марта 2006 г. была опубликована подробная внутренняя инструкция, озаглавленная «Общие принципы, структура и процедуры закупки» (О.И. №21/2006). Основные характеристики новых правил включают: принципы справедливости, независимости и прозрачности; пониженные финансовые границы, в соответствии с которыми возможно производить прямые закупки и превышение которых в контрактах и при продлении контрактов требует одобрения Комитета по анализу контрактов (CRC); строгое ограничение случаев, в отношении которых допускается единственный источник; определение целей и заранее выработанных критериев для оценки проведения торгов; создание специального целевого комитета при необходимости особых гарантий или привлечения внешних экспертов; а также нормы поведения, предотвращение столкновения интересов и любого предосудительного влияния или выгоды.

Подготовка пересмотренного Справочника ВОИС по закупкам

25. В целях соблюдения всеми сотрудниками новых правил и процедур Секретариат подготовил подробный Справочник ВОИС по закупкам. Подготовка такого справочника также является ответом на рекомендации Комитета по аудиту, сделанные в отчете от 5 мая 2006 г. (документ WO/AC/1/2). После проведения анализа текст этого справочника будет официально распространен среди всех штатных сотрудников.

Пересмотр мандата Комитета ВОИС по анализу контрактов (CRC)

26. Комитет ВОИС по анализу контрактов (CRC) играет ключевую роль в реализации этих новых процедур. Заместитель Генерального директора, курирующий вопросы закупок, председательствует в CRC, а среди членов Комитета – Глава финансово-учетного аппарата и юридический советник. Приложение к О.И. №21/2006 определяет мандат CRC в соответствии с новыми правилами закупки.

27. CRC провел восемь сессий в 2004 г. с целью рассмотрения 26 случаев закупки, девять сессий в 2005 г. для рассмотрения 29 случаев закупки и шесть сессий за первые шесть месяцев 2006 г. для рассмотрения 18 случаев закупки. Строгий анализ контрактов этим Комитетом позволил достичь экономии на закупке определенных товаров и услуг.

Укрепление Отдела закупок и контрактной работы

28. После вступления в силу новых правил процедур закупки, службы закупки Организации были усилены и рационализированы в целях обеспечения гладкой реализации этих новых правил и процедур, поскольку они являются более трудоемкими. Инициирован также проект расширения мониторинга процессов закупок и контрактов на основе ИТ. Все это поможет обеспечить проведение новых процессов торгов на регулярной основе в соответствии с контрактами (будь то закупка товаров или приобретение услуг), что в перспективе будет иметь значительное влияние на бюджет Организации.

29. В отчетном периоде Организация также расширила свое участие в деятельности по закупкам, которую осуществляет Европейское отделение ООН в Женеве и другие организации системы ООН в рамках Общей группы по закупочной деятельности (CPAG), созданной организациями системы ООН, расположенными в Женеве, а также другими расположенными в Женеве международными организациями. Путем расширения такого участия Организация сможет воспользоваться преимуществами более благоприятных условий закупки. Она также сможет объединять ресурсы с другими учреждениями для совместных действий по закупке, тем самым экономя на административных расходах.

IV. УКРЕПЛЕНИЕ ФУНКЦИИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

30. В течение отчетного периода Секретариат предпринял ряд мер по укреплению в Организации функции внутреннего надзора. В частности, оперативный бюджет функции надзора на 2006-2007 гг. увеличен на 33% по сравнению с пересмотренным бюджетом на 2004-2005 гг. По этому вопросу просьба обращаться к документу A/42/8, озаглавленному «Отчет о внутреннем надзоре» (пункт повестки дня 4).

V. СОЗДАНИЕ И ОБСЛУЖИВАНИЕ СЕССИЙ КОМИТЕТА ВОИС ПО АУДИТУ

31. Следуя решению, принятому на Ассамблеях государств-членов ВОИС в 2005 г. о создании Комитета ВОИС по аудиту, Секретариат начал процесс подбора и избрания членов этого комитета: семь членов были избраны на девятой сессии Комитета по программе и бюджету в январе 2006 г. (документ WO/PBC/9/5, пункт 219), а два других члена были совместно избраны первыми семью членами в ходе подготовительной встречи, проходившей в феврале 2006 г.

32. В ходе отчетного периода Секретариат созвал и обеспечил административную поддержку двух сессий Комитета по аудиту, одна из которых проходила 10-12 апреля 2006 г., а другая – 5-7 июля 2006 г. Отчеты об этих сессиях Комитета по аудиту были направлены Секретариатом всем государствам-членам или наблюдателям в Комитете по программе и бюджету 19 мая 2006 г. (циркуляр №26/48) и 14 июля 2006 г. (циркуляр №26/77). Третью сессию Комитета по аудиту планируется провести в октябре-ноябре 2006 г.

VI. ВОПРОСЫ ЭТИКИ

Деятельность и интересы вне рамок Организации

33. В 2005 г. Секретариат представил всем государствам-членам ВОИС проект пересмотренного Правила 1.6 Правил ВОИС о персонале (вербальная нота С 2566 от 12 августа 2005 г.). Это правило рассматривает деятельность и интересы штатных сотрудников вне рамок Международного бюро. После неофициальных консультаций с государствами-членами окончательный пересмотренный текст этого правила был передан на рассмотрение нынешней сессии Координационного комитета для одобрения (см. документ WO/CC/55/1). Секретариат также разрабатывает процедуры применительно к просьбам о разрешении в соответствии с Правилom 1.6 и для подачи заявлений («раскрытый») согласно этому правилу.

Пересмотр политики принятия подарков

34. Политика принятия подарков штатными сотрудниками ВОИС была пересмотрена во внутренней инструкции О.И. №18/2004 от 23 сентября 2004 г. В соответствии с этой инструкцией штатные сотрудники не имеют права принимать подарок, услугу, вознаграждение, льготы или другую компенсацию, финансовая стоимость которых превышает 80 шв. франков. Ограничения также предусмотрены в отношении принятия привилегий, гонораров за выступления на мероприятиях и оплаты пребывания за счет источников помимо ВОИС.

Этические вопросы в связи с закупками

35. Пункт 27 новых Правил и процедур закупки (см. выше) предусматривает, что участники торгов заявляют в своей тендерной документации, что: никто из официальных представителей ВОИС не получил и не будет получать никакой прямой или косвенной выгоды, проистекающей из контракта или присуждения такового; никакие третьи стороны не получили и не будут получать противозаконных льгот, проистекающих из контракта или присуждения такового; участники торгов не прибегали к услугам третьих сторон для получения необоснованного влияния в ходе процесса торгов; и участникам торгов известно, что несоблюдение этих заявлений будет рассматриваться как серьезное нарушение контракта, дающее ВОИС право объявить такой контракт недействительным и предпринять любые другие надлежащие правовые действия.

36. Кроме того, указанные Правила и процедуры предусматривают, что штатные и другие сотрудники ВОИС, связанные с процессом закупки, заранее раскроют любое возможное столкновение интересов, которое может возникнуть в ходе выполнения их обязанностей. Несоблюдение этого условия может привести к принятию надлежащих дисциплинарных действий или других надлежащих действий в рамках гражданского и/или уголовного права. Все штатные и другие сотрудники ВОИС, связанные с процессом закупок, должны соблюдать эти условия Правил о персонале и Нормы поведения, применимые к международным гражданским служащим, и, в особенности, правило ВОИС в отношении конфиденциальности, не нанося при этом ущерба обязанности штатных и других сотрудников докладывать о случаях расточительства, обмана или злоупотреблений.

VII. РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНЫМИ ПРОЕКТАМИ

37. В декабре 2005 г. были подготовлены комплексные руководящие принципы управления специальными проектами, в особенности, если они связаны со значительными капиталовложениями или высоким фактором риска. Основная цель этих руководящих принципов состоит в совершенствовании административных процедур и практики в

Организации при управлении проектами с учетом рекомендаций внешних аудиторов и уроков, извлеченных из оценки процедур, осуществлявшихся при модернизации бывшего здания ВМО.

Управление новым строительным проектом

38. В течение отчетного периода основным специальным проектом, который осуществляла Организация, являлся проект строительства нового административного здания. Следуя новым руководящим принципам, в начале реализации этого проекта Секретариат подготовил специальный Устав проекта, в котором оговариваются мандат и полномочия административных органов и лиц, отвечающих за управление проектом. Подробная информация в отношении этого Устава содержится в документе A/42/13 («Отчет о ходе реализации нового строительного проекта»).

39. Секретариат также учредил специальную Отборочную комиссию, в состав которой входят представители государств-членов для участия в трех закупочных действиях, которые должны осуществляться в соответствии с этим проектом. Эти действия включают: выбор финансового учреждения, которое предоставит заем для финансирования проекта; выбор внешней фирмы, которая будет осуществлять управление строительным проектом; и выбор генерального подрядчика, которому будет поручено строительство нового здания.

VIII. УПРАВЛЕНИЕ СЛУЖЕБНЫМИ ПОМЕЩЕНИЯМИ ВОИС

Консолидация и реорганизация служебных помещений ВОИС

40. На конец 2004 г. служебные помещения ВОИС включали 11 различных служебных помещений в разных точках, из которых четыре принадлежали ВОИС, а семь других арендовались. В настоящее время сотрудники ВОИС работают в семи зданиях, четыре из которых принадлежат ВОИС, а три арендуются. Уведомление о прекращении аренды одного из этих арендуемых помещений было направлено в июне 2006 г., и эти помещения будут освобождены к середине 2007 г. Консолидация служебных помещений позволила сэкономить расходы по аренде, коммуникациям, обслуживанию и поддержанию безопасности.

Осуществление контроля за потребностями в служебных помещениях, стоянках для автомобилей и складских помещениях

41. Организован регулярный и постоянный контроль в целях заблаговременного планирования продления или отказа от аренды. В настоящее время по прогнозам Секретариата после завершения строительства нового административного здания всех сотрудников, работающих в штаб-квартире, можно будет разместить в собственных служебных помещениях, а также в двух остающихся арендуемых служебных помещениях (здание «Procter and Gamble» и здание «*Centre administratif des Morillons*» (СAМ)). После полного завершения строительства все сотрудники будут передислоцированы в соответствии с планом в собственные служебные помещения ВОИС.

IX. ПОВЫШЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

42. В течение отчетного периода Секретариат провел общую оценку норм безопасности в Организации в целях приведения их в соответствие с нормами минимальной оперативной безопасности в ООН (MOSS) и другими соответствующими нормами. Оценка была завершена в 2006 г. Она проводилась на основе модели оценки рисков безопасности в системе ООН и включала актуальные риски для персонала ВОИС, а также информации, активов и зданий и

рекомендации в отношении мер по сокращению таких рисков. Был принят рабочий план на три года в целях повышения физической и информационной безопасности (ИТ) Организации. План включает меры по повышению осознания вопросов безопасности, принятие пересмотренной внутренней политики и процедур, совершенствование контроля за доступом; часть из этих мер подлежит согласованию со страной пребывания. Финансовые последствия совершенствования этих мер в настоящее время оцениваются, и необходимые коррективы, при наличии таковых, будут переданы государствам-членам в контексте анализа пересмотренного бюджета на двухлетний период 2006-2007 гг.

X. ПЛАН ГОТОВНОСТИ К ПТИЧЬЕМУ ГРИППУ

43. В течение отчетного периода Секретариат разработал план подготовки Организации и провел информационную работу в целях повышения потенциала Секретариата по реализации этого плана. Секретариат также оказывал помощь другим организациям системы ООН в Женеве в их усилиях по подготовке плана и созданию эффективного межучрежденческого сотрудничества через координатора, которым является ВОЗ. С подробностями этого плана можно ознакомиться в документе A/42/12 («План готовности к птичьему гриппу»).

44. Ассамблеям государств-членов ВОИС и Союзов, административные функции которых выполняет ВОИС, предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в настоящем документе.

[Конец документа]