

Генеральная Ассамблея ВОИС

Сорок восьмая (26-я очередная) сессия
Женева, 3-11 октября 2016 г.

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

подготовлен Секретариатом

1. В настоящем документе содержится годовой отчет Директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) (документ WO/PBC/25/5), который представляется Комитету ВОИС по программе и бюджету (КПБ) для рассмотрения на его двадцать пятой сессии (29 августа - 2 сентября 2016 г.).
2. Любые решения КПБ в отношении этого документа будут включены в перечень решений, принятых Комитетом по программе и бюджету на его двадцать пятой сессии (29 августа - 2 сентября 2016 г.) (документ A/56/12).

[Документ WO/PBC/25/5 следует]

Комитет по программе и бюджету

Двадцать пятая сессия
Женева, 29 августа - 2 сентября 2016 г.

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

подготовлен Секретариатом

1. В соответствии с пунктом 38 Устава внутреннего надзора (УВН) Директор Отдела внутреннего надзора (ОВН) ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет. В отчете содержится общий обзор деятельности по внутреннему надзору, проведенной в течение отчетного периода с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.
2. Предлагается следующий пункт решения.

3. *Комитет по программе и бюджету принял к сведению годовой отчет Директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) (документ WO/PBC/25/5).*

[Годовой отчет Директора ОВН следует]

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

1 июля 2015 г. – 30 июня 2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	4
Справочная информация.....	6
ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ	6
профессиональные стандарты	6
важные вопросы и приоритетные рекомендации по итогам надзора.....	7
расследования.....	14
случаи отказа в предоставлении ИНФОРМАЦИИ или оказании поддержки	16
Выполнение рекомендаций в области внутреннего надзора.....	16
ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА качества работы ОВН.....	19
КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ работа по вопросам надзора	19
Сотрудничество с внешними надзорными органами.....	20
сотрудничество с Омбудсменом и бюро по вопросам этики	20
ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА.....	20
ОПЕРАТИВНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ОВН	21
ресурсы для надзорной деятельности	22

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ I	–	Список отчетов ОВН
ПРИЛОЖЕНИЕ II	–	Перечень консультационных мероприятий ОВН

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ОБД	обеспечение бесперебойной деятельности
КРИС	Комитет по развитию и интеллектуальной собственности
КМС	Конференция международных следователей
ОСП	оценка странового портфеля
АПСП	авторское право и смежные права
ВОК	Внешняя оценка качества
РСВА	руководители служб внутреннего аудита международных организаций в Европе
ЛР	людские ресурсы
ДУЛР	Департамент управления людскими ресурсами
НККН	Независимый консультативный комитет по надзору
ИВА	Институт внутренних аудиторов
УВН	Устав внутреннего надзора
ОВН	Отдел внутреннего надзора
ИС	интеллектуальная собственность
СДПД	Стамбульская декларация и программа действий
ПМПП	принципы международной профессиональной практики
ИТ	информационная технология
ОКРЖ	Объединенная комиссия по рассмотрению жалоб
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
НРС	наименее развитые страны
ОРРР	отчет о результатах расследования для руководства
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
КПБ	Комитет по программе и бюджету
ДР	данные о результативности
ПР	показатель результативности
ОРП	Отчет о реализации программы
ПМСДС	система управления служебной деятельностью и повышения квалификации
УКР	управление, ориентированное на конечный результат
ПСВК	представители служб внутреннего контроля
ПППЗ	Программа поощрения и признания заслуг сотрудников
СЦ	стратегическая цель
МСП	малые и средние предприятия
ГВДЛ	Группа высших должностных лиц

ПСП	Программа стратегической перестройки
ППИ	пользовательские приемочные испытания
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНЕГ	Группа Организации Объединенных Наций по оценке
МВЦ ООН	Международный вычислительный центр ООН
ПСВР ООН	представители служб внутренней ревизии организаций системы ООН
АС ВОИС	Апелляционный совет ВОИС
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Задача Отдела внутреннего надзора (ОВН) ВОИС состоит в обеспечении независимого и эффективного внутреннего надзора в ВОИС в соответствии с положениями Устава внутреннего надзора (УВН).
2. Согласно требованиям УВН¹, Директор ОВН ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет (годовой отчет). В годовом отчете содержится общий обзор деятельности по внутреннему надзору, проведенной в течение отчетного периода, включая охват и цели такой деятельности, сроки осуществления и достигнутый прогресс в выполнении рекомендаций в области внутреннего надзора.
3. В соответствии с УВН, проект годового отчета был представлен Генеральному директору и Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) для их комментариев; полученные комментарии были приняты во внимание при завершении работы над отчетом.

ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

4. При подготовке своего плана работы в области надзора ОВН учитывал ряд факторов, включая оценку рисков, относимость, последствия для стран, цикличность надзорной деятельности и отклики, поступившие от руководства ВОИС и государств-членов, а также объем имеющихся ресурсов. До согласования окончательного варианта проект плана работы в области надзора был также представлен НККН для рассмотрения и вынесения рекомендаций в соответствии с пунктом 24 (а) УВН.
5. Чтобы обеспечить эффективный охват надзорной деятельностью наряду с рациональным использованием ограниченных ресурсов, избегая при этом потенциальное дублирование усилий, ОВН также проанализировал работу Внешнего аудитора и других органов по надзору, таких как Объединенная инспекционная группа (ОИГ), и результаты оценок, проведенных по поручению Комитета по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС).
6. План надзорной деятельности на 2016 г. был направлен всем руководителям программ и размещен в сети ВОИС Интранет для ознакомления всеми сотрудниками Организации. Надзорный план на 2015 г. был выполнен в срок и с соблюдением бюджета.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

7. При проведении аудита ОВН руководствуется принципами международной профессиональной практики (ПМП), опубликованными Институтом внутренних аудиторов (ИВА). Аналогичным образом, следственная работа ОВН проводится в соответствии с Едиными принципами и руководящими указаниями в отношении проведения расследований, одобренными Конференцией международных следователей (КМС). При проведении оценки ОВН опирается на международные стандарты оценочной практики, установленные Группой ООН по оценке (ЮНЕГ).

¹ См. пункты 38 и 39 УВН.

ВАЖНЫЕ ВОПРОСЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА

8. В настоящем разделе приводится информация об основных выводах и рекомендациях по устранению высокоприоритетных рисков, которые были сформулированы в отчетах о внутреннем надзоре (отчетах об аудиторских проверках, оценках и результатах расследования для руководства), опубликованных в отчетный период.

9. Основные выводы и рекомендации касаются следующих отчетов, выпущенных в отчетный период²:

- (a) Обеспечение бесперебойной деятельности;
- (b) Управление обслуживанием клиентов ВОИС;
- (c) Управление в области заключения контрактов с индивидуальными подрядчиками;
- (d) Управление эффективностью рабочего процесса;
- (e) Предшествующий внедрению обзор системы Taleo;
- (f) Деловые решения для ведомств ИС;
- (g) Программа 30: Малые и средние предприятия и инновации;
- (h) Программа 3: Авторское право и смежные права;
- (i) Содействие ВОИС наименее развитым странам; и
- (j) Экспериментальный проект ВОИС по повышению профессионального уровня женщин.

10. ОВН продолжал вести диалог с руководством на предмет регулярного обзора и обновления данных о ходе осуществления невыполненных рекомендаций. Работа по выполнению всех рекомендаций ведется руководством в рамках плана действий, в котором указаны предлагаемые мероприятия, лица, ответственные за их выполнение, и сроки реализации. Надзорные рекомендации отражены в системе TeamCentral³, доступ к которой имеют ОВН, руководство ВОИС и внешние аудиторы.

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕСПЕРЕБОЙНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. В период с апреля по июль 2015 г. ОВН – по согласованию со старшим руководством - провел обзор вопросов готовности ВОИС и принятия ею передовых методов в отношении обеспечения бесперебойной деятельности (ОБД) в целях, фактически, установления контрольного показателя для будущих обзоров.

12. В отчете о результатах аудиторской проверки были выделены следующие выводы:

- (a) необходимо в первоочередном порядке обсудить с государствами-членами вопросы ОБД для того, чтобы добиться признания важности ОБД для деятельности

² Список отчетов приводится в приложении I.

³ Система TeamCentral© – это модуль системы TeamMate, специализированного программного обеспечения для целей аудита, включающего различные модули, например электронные рабочие документы, контроль выполнения рекомендаций, оценка рисков и составление графиков.

ВОИС и необходимости добиться предоставления ресурсов для обеспечения устойчивости инициативы, касающейся ОБД;

(b) внутриорганизационное оповещение персонала ВОИС об инициативе, касающейся ОБД, и включение модуля ОБД в ознакомительную программу для новых сотрудников являются существенными мерами, которые должны быть приняты ДУЛР в сотрудничестве с Координатором по вопросам обеспечения бесперебойной деятельности;

(c) чтобы создать возможность для коллективного обдумывания рисков, связанных со срывами в работе, и соответствующих планов по смягчению их последствий, необходимо свести воедино знания, накопленные Группой управления рисками, Советом по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ) и Инициативой по ОБД; и

(d) централизованное сопоставление информации об инцидентах, затрагивающих помещения, физическую безопасность, логическую безопасность и ИКТ, анализ факторов риска и мер по смягчению их последствий и их периодическая презентация Группе управления рисками будут способствовать достижению цели ВОИС, заключающейся в том, чтобы быть «организацией, находящейся в состоянии готовности».

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБСЛУЖИВАНИЕМ КЛИЕНТОВ ВОИС

13. Аудиторская проверка в области управления обслуживанием клиентов ВОИС, проведенная в период с июля по сентябрь 2015 г., выявила следующие важные моменты:

(a) необходимо завершить процесс создания совета по обслуживанию клиентов, который был одобрен Генеральным директором, чтобы содействовать повышению эффективности и результативности управления обслуживанием клиентов по всей ВОИС⁴. Совет будет обеспечивать четкую структуру руководства и определять роли и обязанности различных подразделений, занимающихся обслуживанием клиентов, в ВОИС, и он позволяет улучшить мониторинг, а также принятие решений на уровне Организации;

(b) пересмотренный мандат Секции по обслуживанию клиентов в Отделе коммуникаций необходимо официально опубликовать, чтобы лучше поддерживать Секцию в осуществлении и координации инициатив по обслуживанию клиентов в рамках всей Организации; и

(c) необходимы стратегия и рамочная программа по обслуживанию клиентов, чтобы они, соответственно, обеспечивали всеобъемлющее руководство инициативами по обслуживанию клиентов в ВОИС и согласованные методы и стандарты, согласующиеся с Хартией обслуживания клиентов ВОИС.

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТОВ С ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ПОДРЯДЧИКАМИ

14. Цель этой аудиторской проверки заключалась в оценке эффективности и действенности управления услугами по индивидуальным контрактам (УИК) и их соответствия служебной инструкции 45/2013.

⁴ На момент написания настоящего отчета стратегия по обслуживанию клиентов была утверждена.

15. Аудиторская проверка выявила хорошие методы документального оформления процессов УИК, механизмы самостоятельного распределения УИК в сфере письменного перевода и общее соблюдение требований политики.

16. Главные выводы по итогам аудиторской проверки были следующими:

(a) процесс заключения контрактов с персоналом для целей УИК должен предусматривать надлежащие заявления о конфликте интересов со стороны отделов ВОИС, предоставляющих подряды;

(b) служебные аттестации персонала, работающего на основе УИК, не всегда готовятся по завершении контрактов УИК. Эту ситуацию нужно улучшить, и данные о работе персонала, нанятого для целей УИК, должны собираться и публиковаться для использования в будущем; и

(c) следует пересмотреть действующее в ВОИС положение, ограничивающее срок службы временного персонала двумя годами, исходя из практического опыта, накопленного с момента начала осуществления этой политики.

17. К числу других областей, выявленных для целей улучшения, относятся системные меры контроля для установления максимальных сроков работы людей, занятых на основе контрактов УИК, и более последовательная подготовка служебной аттестации для подрядчиков, занимающихся УИК, чтобы это шло на пользу Организации в целом.

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА

18. Признавая то, что было достигнуто посредством действующей в ВОИС системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации (ПМСДС), отчет по итогам аудиторской проверки содержал следующие главные выводы и рекомендации:

(a) необходимо еще больше улучшить совместимость между управлением служебной деятельностью, обучением, кадровым планированием, служебной деятельностью персонала и повышением его квалификации. Этого можно добиться посредством запланированной ДУЛР интеграции электронной ПМСДС и нынешней учебной базы данных в систему ПОР в ВОИС;

(b) необходимо улучшить взаимосвязь между целями персонала и ожидаемыми результатами Организации, а индивидуальные цели персонала следует привести в соответствие с деятельностью по линии программ/планов работы в рамках ПМСДС;

(c) объективность и справедливость нынешней методики оценки работы персонала можно улучшить за счет подключения дополнительных методов оценки, таких как самооценки, двусторонние оценки и «круговые» оценки. Для справки, проведенный ООН опрос Организации Объединенных Наций (ООН) и других международных организаций показывает, что 58 процентов респондентов используют метод самооценки;

(d) наконец, ПМСДС выиграет от внедрения механизмов регулярной обратной связи и регулярного обзора, которые помогут оценить, насколько эффективно и последовательно функционирует системы управления служебной деятельностью.

ОБЗОР, ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ВНЕДРЕНИЮ, И ОБЗОР ПЕРЕНОСА ДАННЫХ В СВЯЗИ С СИСТЕМОЙ TALEO™

19. ООН провел этот обзор параллельно с нынешним внедрением системы Taleo™, которая заменила систему «электронного подбора кадров» – унаследованную ВОИС систему управления набором персонала. ООН был рад отметить, что уроки, извлеченные

из проектов в рамках предыдущих систем, были учтены в процессе управления этим имплементационным проектом. Результатом стало более эффективное управление проектом.

Главные замечания и рекомендации, содержащиеся в отчете, можно резюмировать следующим образом:

- (a) полное и точное документальное оформление процесса переноса данных из устаревшей системы в созданное в рамках Организации хранилище данных позволит своевременно решать любые связанные с миграцией проблемы;
- (b) к методологии управления проектом нужно добавить оценку главных рисков и мер контроля на этапе разработки (будущих) деловых процессов. Кроме того, привлечение главных пользователей из деловых кругов и рассмотрение их откликов в ходе пользовательских приемочных испытаний (ППИ) позволит повысить эффективность и результативность ППИ при осуществлении будущих проектов.

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА ДЕЛОВЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ ВЕДОМСТВ ИС

20. ОВН провел эту аудиторскую проверку в период с февраля по апрель 2016 г. Цель деловых решений для ведомств ИС (программа 15) заключается в укреплении деловых процессов ведомств/учреждений ИС в государствах-членах посредством предоставления инструментов и услуг в целях повышения их эффективности и результативности.

21. Главные замечания и рекомендации, содержащиеся в отчете, можно резюмировать следующим образом:

- (a) необходимо уточнить нынешние функции и обязанности в рамках программы 15 – Деловые решения для ведомств ИС, дабы обеспечить последовательность и согласованность с ее мандатом, структурой и ожидаемыми результатами;
- (b) разработка стратегического бизнес-плана позволит программе 15 достичь своих целей и выполнить свои задачи, эффективно учитывая потребности своих внутренних и внешних партнеров. Это также позволит установить потребности в ресурсах и технические потребности для успешного управления программой и ее поддержки;
- (c) выработка четко очерченных критериев отбора для ведомств/учреждений ИС, запрашивающих от ВОИС помощь в рамках деловых решений, еще больше укрепит последовательность и эффективность деловых процессов;
- (d) соглашения о сотрудничестве со всеми ведомствами ИС, пользующимися системами и инструментами ВОИС, и разработка соглашений о гарантированном уровне обслуживания для ведомств ИС, обращающихся с просьбами о дополнительных услугах, позволят укрепить последовательность и смягчить связанные с этим правовые и оперативные риски.

ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ 30: МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ИННОВАЦИИ

22. Оценка программы 30 была осуществлена в период с сентября 2014 г. по октябрь 2015 г., и главные выводы, заключения и рекомендации можно резюмировать следующим образом:

- (a) вклад программы 30 в достижение стратегических целей (СЦ), в частности СЦ III, как было установлено, является существенным и актуальным. Хотя программа 30 столкнулась с управленческими проблемами и недостатками,

сказавшимися на эффективности ее осуществления, ожидаемые результаты были достигнуты, о чем сообщалось в отчетах о реализации программ. Рекомендуется стабилизировать организационную структуру этой программы и разработать более точные показатели эффективности;

(b) цели программы были сочтены актуальными для целевых бенефициаров и заинтересованных сторон. Рекомендуется в рамках программы создать более широкие онлайн-платформы для лучшего охвата и повышения рентабельности;

(c) были выявлены значительные дублирования в области учебной деятельности, организуемой Академией ВОИС. Необходимы более тесная координация и более эффективная связь с другими департаментами ВОИС;

(d) итоги реализации программы трудно поддаются оценке ввиду недоработок в показателях эффективности и отсутствия систематического мониторинга. Рекомендуется активизировать мониторинг показателей посредством более полной логической матрицы с более конкретными итоговыми показателями;

(e) необходимо вести воедино среднесрочные и более долгосрочные цели для обеспечения стабильности. Поддержание малых и средних предприятий (МСП), предпринимательства и инновационной поддержки в департаменте, способном удовлетворять все высказанные потребности на равной основе и с достаточными ресурсами является ключом к обеспечению того, чтобы эти услуги можно было предлагать государствам-членам;

(f) сотрудничество в рамках программы 30 с внутренними и внешними партнерами было хорошим с точки зрения ориентированности на предоставление услуг и оперативности. Можно сделать еще больше для улучшения координации внутри стран с субъектами и учреждениями ИС. Рекомендуется лучше оформлять соглашения о сотрудничестве и совместные проекты.

ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ 3: АВТОРСКОЕ ПРАВО И СМЕЖНЫЕ ПРАВА

23. ОВН провел оценку программы 3 в период с марта по декабрь 2015 г. Главные выводы, заключения и рекомендации по итогам оценки излагаются ниже:

(a) ВОИС рассматривается как уникальный, ключевой субъект в деле предоставления услуг в области авторского права и смежных прав (АПСР), а также как крайне важный форум для обсуждений и выработки консенсуса;

(b) ВОИС адекватно удовлетворяет потребности государств-членов, правообладателей и конечных пользователей при оказании адресных услуг;

(c) программа вносит вклад в достижение четырех из девяти стратегических целей ВОИС;

(d) координационные механизмы в рамках каждого отдела, входящего в Сектор авторского права, а также координация с другими программами ВОИС и внешними партнерами являются, в целом, позитивными;

(e) программа весьма эффективно предоставляет удовлетворительные услуги в рамках ограниченных ресурсов; и

(f) в рамках программы рассматриваются некоторые стратегии для дальнейшего повышения устойчивости ее деятельности, в частности, такие как подготовка инструкторов и инструменты дистанционного обучения.

24. Были выявлены возможности для улучшений в сферах разработки систем АПСР, схемы результатов, анализа эффективности и долгосрочной устойчивости.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОИС ПО ОКАЗАНИЮ СОДЕЙСТВИЯ НАИМЕНЕЕ РАЗВИТЫМ СТРАНАМ

25. Эта оценка была проведена в период с сентября 2015 г. по апрель 2016 г. Оценка включала все виды деятельности, осуществляемой ВОИС для оказания содействия наименее развитым странам (НРС) на протяжении периода 2010-2015 гг.

26. В отчете отмечены следующие позитивные достижения:

- (a) достигнуты ожидаемые результаты, связанные с относящимися к ВОИС показателями Стамбульской декларации и Программы действия (СДПД);
- (b) поддержка, оказываемая НРС, повышает осведомленность национальных партнеров в вопросах, касающихся стратегического использования ИС, а также создает базовые условия для включения ИС в национальные программы действий;
- (c) своевременные отклики и ускорение процессов консультаций являются определяющими факторами повышения ответственности национальных властей за итоговые результаты;
- (d) проводимые ВОИС мероприятия, которые оцениваются как средние или высококачественные, оцениваются как полезные непосредственными получателями и конечными пользователями ИС;
- (e) адекватность систем ВОИС для мониторинга за деятельностью определена в качестве ключевого фактора, позволяющего лучше откликаться на национальные потребности и приоритеты.

27. Были выявлены следующие области для улучшений:

- (a) на стратегическом уровне региональным бюро в сотрудничестве с Отделом по делам НРС необходимо заняться разработкой комплексных национальных «дорожных карт» для оказания помощи странам;
- (b) улучшенное определение относящихся к программе обязанностей региональных бюро и Отдела по делам НРС необходимо для раскрытия в полном объеме потенциала внутренних экспертных знаний и потенциала технических групп;
- (c) на оперативном уровне обеспечение устойчивости и работы над воздействием результатов требует четкого определения совместных обязанностей ВОИС и национальных партнеров на протяжении всего срока существования проекта. Факторы справедливости необходимо включить в планирование и оказание поддержки в области ИС для обеспечения равных возможностей в плане охраны и использования прав интеллектуальной собственности (ПИС) в НРС; и
- (d) существование систем управленческой информации о расходах в разбивке по странам будет в значительной мере способствовать эффективному распределению ресурсов, необходимых для развития национальных систем ИС.

ОЦЕНКА ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ПРОЕКТА ВОИС ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ЖЕНЩИН

28. Эта оценка, которая была проведена в период с января по апрель 2016 г., позволила проанализировать результаты первого этапа экспериментального проекта по

повышению профессионального уровня женщин (2015-2016 гг.). ОВН планирует провести вторую оценку в 2017 г. для рассмотрения хода осуществления второго экспериментального проекта (ожидаемая дата начала: май 2016 г.). Выводы, заключения и рекомендации по итогам этих двух оценок внесут вклад в разработку более широкой программы по повышению профессионального уровня сотрудников ВОИС.

29. Главные выводы, заключения и рекомендации резюмируются ниже:

- (a) участники повысили свою осведомленность и активизировали поиск потенциальных областей для профессиональной карьеры и начали уделять больше внимания улучшению своих профессиональных знаний и навыков в стремлении добиться повышения в должности;
- (b) высокий уровень участия, профессионализм и приверженность со стороны тех, кто занимается осуществлением проекта, сыграли важную роль в успешном завершении первого этапа проекта;
- (c) разработка проекта с четко определенными масштабами работы и итоговыми показателями для оценки достигнутого прогресса и представления отчетности о нем необходима для устранения усилившейся неудовлетворенности и усматриваемой неспособности ВОИС разработать действенный план профессионального карьерного роста сотрудников;
- (d) в рамках проекта необходимо выявить и смягчить главные риски для обеспечения успешного завершения проекта и его возросшего одобрения сотрудниками ВОИС;
- (e) уточнение критериев отбора позволит расширить сферу охвата проекта на новые целевые группы, нуждающиеся в карьерной поддержке, что также усилит возможности для увеличения отдачи; и
- (f) для эффективного управления всей запланированной деятельностью необходима реалистичная оценка людских ресурсов и времени. Это обеспечит оказание высококачественной и персонализированной поддержки на будущих этапах проекта.

ОТЧЕТ ОВН О ПРОВЕРКЕ ДОСТОВЕРНОСТИ ИНФОРМАЦИИ, ПРЕДСТАВЛЕННОЙ В ОТЧЕТЕ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НА 2014-2015 ГГ.

30. ОВН завершил проверку достоверности информации, представленной в отчете о реализации программы (ОРП) за 2014-2015 гг. Цели проверки достоверности заключались в следующем:

- (a) обеспечить независимую проверку надежности и точности данных о результативности и заявленных результатов; и
- (b) проконтролировать ход выполнения рекомендаций, вынесенных при проведении прошлой проверки достоверности информации, изложенной в ОРП.

31. Процесс проведения проверки был связан с отбором одного произвольного показателя результативности (ПР) для каждой программы, о которой шла речь в ОРП за 2014-2015 гг. Проверка также включала общие выводы о прогрессе, достигнутом в деле улучшения схемы результатов в течение рассматриваемого двухлетнего периода.

32. Результаты проверки показали, что 93 процента программ собирали актуальные и ценные данные о результативности (ДР), 77 процентов программ представляли точные и

поддающиеся проверке ДР и 85 процентов программ правильно доложили о своей самооценке статуса согласно сигнальной системе.

33. В отчете о проверке достоверности вынесены рекомендации в следующих областях: (а) уточнение и упорядочение ПР, не имеющих базовых уровней и контрольных показателей; (б) разработка формальных критериев в отношении упраздненных ПР; и (с) совершенствование внутренних механизмов для учета изменений в ПР в ходе двухлетнего периода.

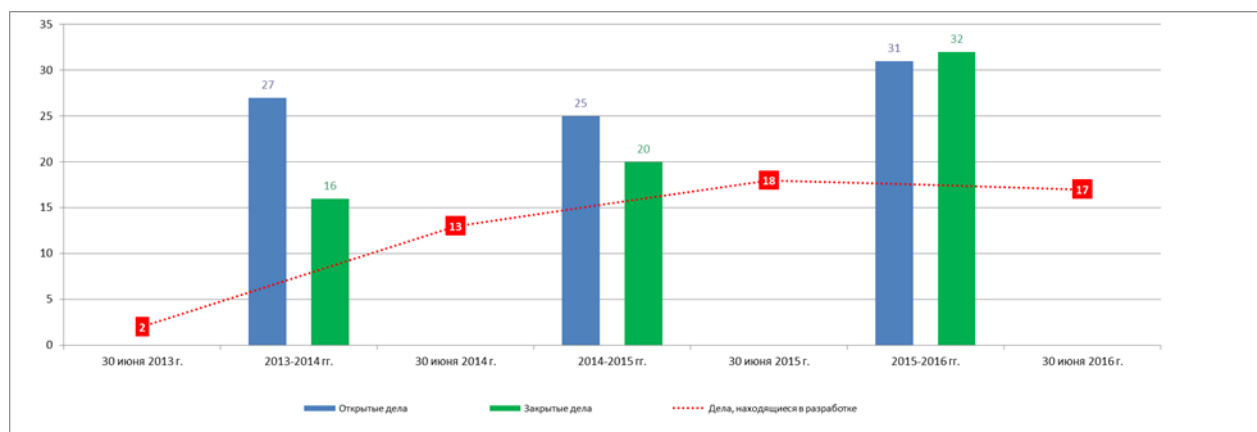
РАССЛЕДОВАНИЯ

ОБЗОР РАБОЧЕЙ НАГРУЗКИ

34. В отчетный период было зарегистрировано 31 новое дело и было закрыто 32 старых дела. По состоянию на 30 июня 2016 г. 17 дел находились на стадии рассмотрения, причем 10 из них на этапе предварительной оценки и еще 7 – в процессе полномасштабного расследования. Из находящихся на стадии рассмотрения дел 12 были открыты в 2016 г., четыре - в 2015 г. и одно - в 2014 г. По состоянию на июнь 2016 г. средний срок существования дел, находящихся в разработке, составляет 6 месяцев.

График 1 – Сравнительный анализ рабочей нагрузки (расследования)

с 30 июня 2013 г. по 30 июня 2016 г.



35. Из дел, открытых в течение отчетного периода, четыре были переданы НКНН для консультации в соответствии с пунктами 18-21 УВН.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННЫХ РАССЛЕДОВАНИЙ

36. По мнению ОВН, годовой отчет должен включать описание связанных с проведением расследования дел, которые были сочтены обоснованными, и решений по таким делам. В семи из дел, по которым были проведены расследования, ОВН установил, что обвинения являлись обоснованными, и рекомендовал принять дисциплинарные меры в отношении одного сотрудника. Помимо этого:

(а) результатом разбирательства по одному делу стало увольнение сотрудника из Организации;

(б) в одном деле руководство решило не следовать рекомендации ОВН в отношении возбуждения дисциплинарного производства; и

(с) по пяти делам окончательное решение руководства еще не было принято по состоянию на 30 июня 2016 г.

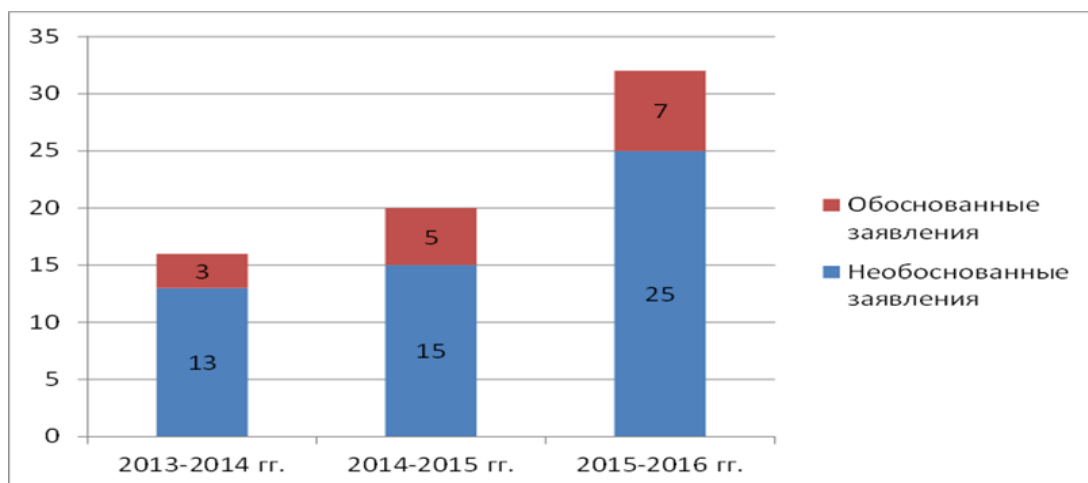
37. Кроме того, по итогам расследований, проведенных в отчетный период, ОВН сумел извлечь некоторые уроки. В частности, были опубликованы четыре отчета о результатах расследования для руководства (ОРРР), в которых были вынесены рекомендации, направленные на совершенствование существующих мер внутреннего контроля и процедур. Вопросы, на которые было обращено внимание руководства, касались таких тем, как контроль физического доступа, информационная безопасность, поездки в командировки, процедуры набора персонала и обработка запросов клиентов Мадридским реестром.

38. Ниже приводится сравнительный анализ дел, зарегистрированных с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2016 г.

Таблица 1 – Анализ жалоб, полученных с 30 июня 2013 г. по июнь 2016 г.

	1 июля 2013 г. – 30 июня 2014 г.	1 июля 2014 г. – 30 июня 2015 г.	1 июля 2015 г. – 30 июня 2016 г.
Злоупотребление рабочим временем	1 (4%)	5 (20%)	3 (10%)
Мошенничество, связанное с распределением льгот и субсидий	1 (4%)	2 (8%)	1 (3%)
Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	7 (26%)	7 (28%)	8 (26%)
Нарушения правил, установленных кадровой службой	4 (15%)	0 (0%)	3 (10%)
Злоупотребление ресурсами ИКТ	1 (4%)	1 (4%)	0 (0%)
Другие действия мошеннического и коррупционного характера или злоупотребления	3 (11%)	4 (16%)	8 (26%)
Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	7 (26%)	1 (4%)	4 (13%)
Несанкционированная передача информации	3 (11%)	1 (4%)	3 (10%)
Неправомерные действия кандидата в процессе отбора для найма на работу	0 (0%)	4 (16%)	1 (3%)
Итого	27 (100%)	25 (100%)	31 (100%)

График 2 – Анализ дел, закрытых с 30 июня 2013 г. по 30 июня 2016 г.



СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ

39. Согласно пункту 39 (g) УВН Директор ОВН должен сообщать обо всех случаях, имевших место в отчетный период, когда доступ ОВН к архивам, сотрудникам и помещениям был ограничен.

40. Один сотрудник отказывается от общения с ОВН, ссылаясь на состояние здоровья и используя медицинские ad hoc, с 2014 г. Неспособность сотрудника участвовать в беседе с ОВН была также подтверждена медицинской службой ЮНОГ. Таким образом, это дело сейчас приостановлено.

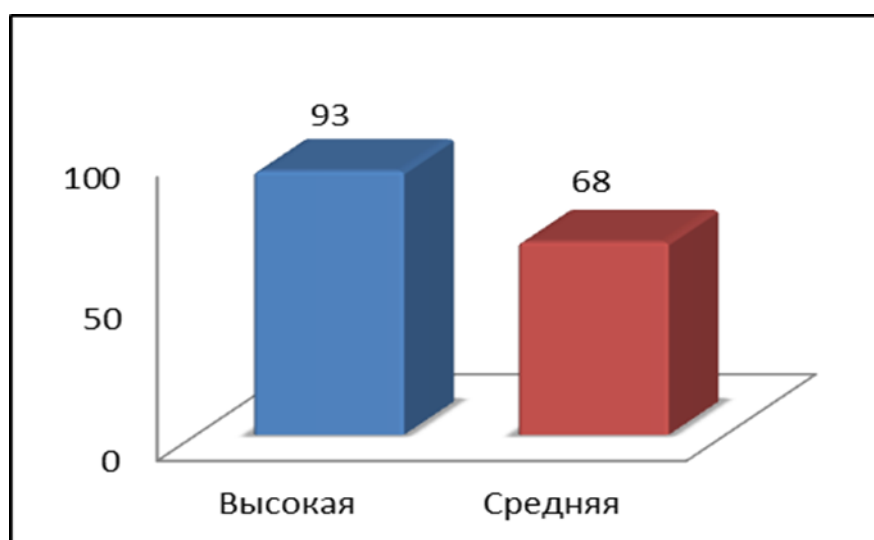
ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

41. Генеральный директор несет ответственность за обеспечение немедленного выполнения всех рекомендаций, внесенных Директором ОВН, с указанием мер, принятых руководством в отношении конкретных выводов и рекомендаций, содержащихся в отчете⁵. Генеральный директор выполняет эту обязанность через руководителей программ, которые отвечают за конкретные направления оперативной деятельности Организации⁶. ОВН регулярно проверяет ход выполнения всех рекомендаций надзорных органов руководителями программ ВОИС⁷

42. ОВН по-прежнему контролирует выполнение рекомендаций и отчитывается о проделанной работе с помощью системы TeamCentral®, которая позволяет вести интерактивный диалог с руководителями программ и их представителями для обеспечения эффективного контроля выполнения остающихся рекомендаций.

43. На дату составления настоящего отчета насчитывается 161 невыполненная рекомендация, включая 93 рекомендации с высокой степенью и 68 – со средней степенью приоритетности. Рекомендации ОВН составляют 80 процентов всех невыполненных надзорных рекомендаций.

График 3 – Рекомендации в разбивке по степени приоритетности



⁵ Пункт 36 УВН.

⁶ Пункт 7 служебной инструкции (СИ) 16/2010.

⁷ Пункт 8 СИ 16/2010.

44. Таблица ниже показывает изменения в динамике рекомендаций в разбивке по источникам за период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.

Таблица 2 – Изменения в динамике рекомендаций в период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.

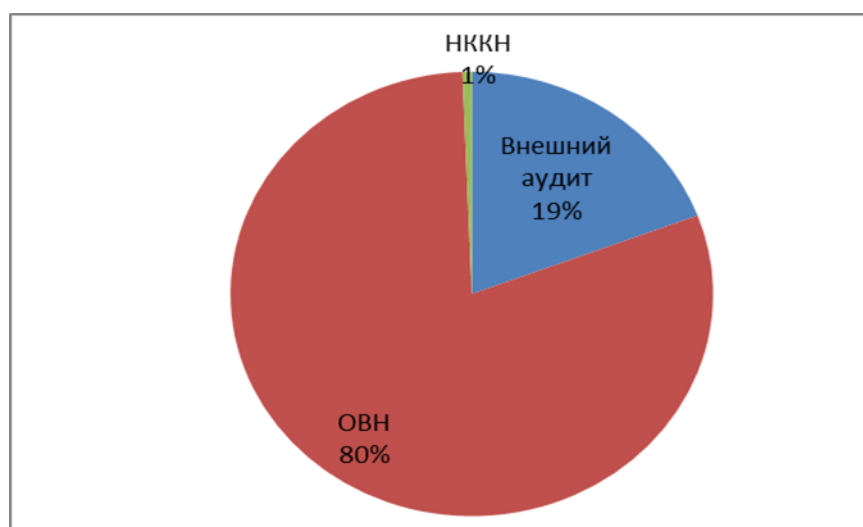
Источник	Открыты по состоянию на 1 июля 2015 г.	Добавлены в течение года	Закрыты/ переданы в течение года ⁸	Открыты по состоянию на 30 июня 2016 г.
ОВН	121	75	67	129
Внешний аудитор	49	21	39	31
Другие	14	0	13	1
Итого	184	96	119	161

45. Начальный баланс невыполненных надзорных рекомендаций по состоянию на 1 июля 2015 г. включал 14 рекомендаций из других источников, которые раньше фигурировали как рекомендации ОВН (13 – по итогам внешней оценки качества функции оценки и 1 - НККН).

46. Тринадцать рекомендаций, адресованных ОВН по итогам внешней оценки качества функции оценки, в графе «Другие» были исключены из системы отслеживания рекомендаций по совету НККН.

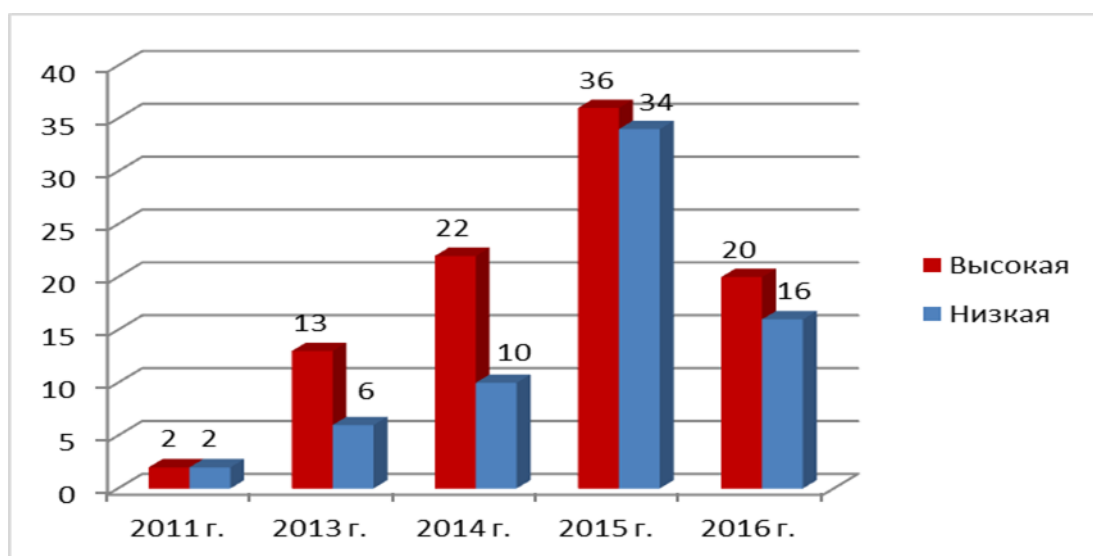
47. График ниже показывает источники невыполненных рекомендаций по состоянию на 30 июня 2016 г.:

График 4 – Невыполненные рекомендации в области внутреннего надзора в разбивке по предложившим их органам



⁸ Восемь рекомендаций внешних аудиторов были закрыты без выполнения в течение отчетного периода, поскольку руководство согласилось с риском невыполнения этих рекомендаций. Пять из этих рекомендаций касаются проведенной в 2014 г. аудиторской проверки проекта строительства нового конференц-зала.

График 5 – Давность невыполненных рекомендаций в области внутреннего надзора в разбивке по степени приоритетности

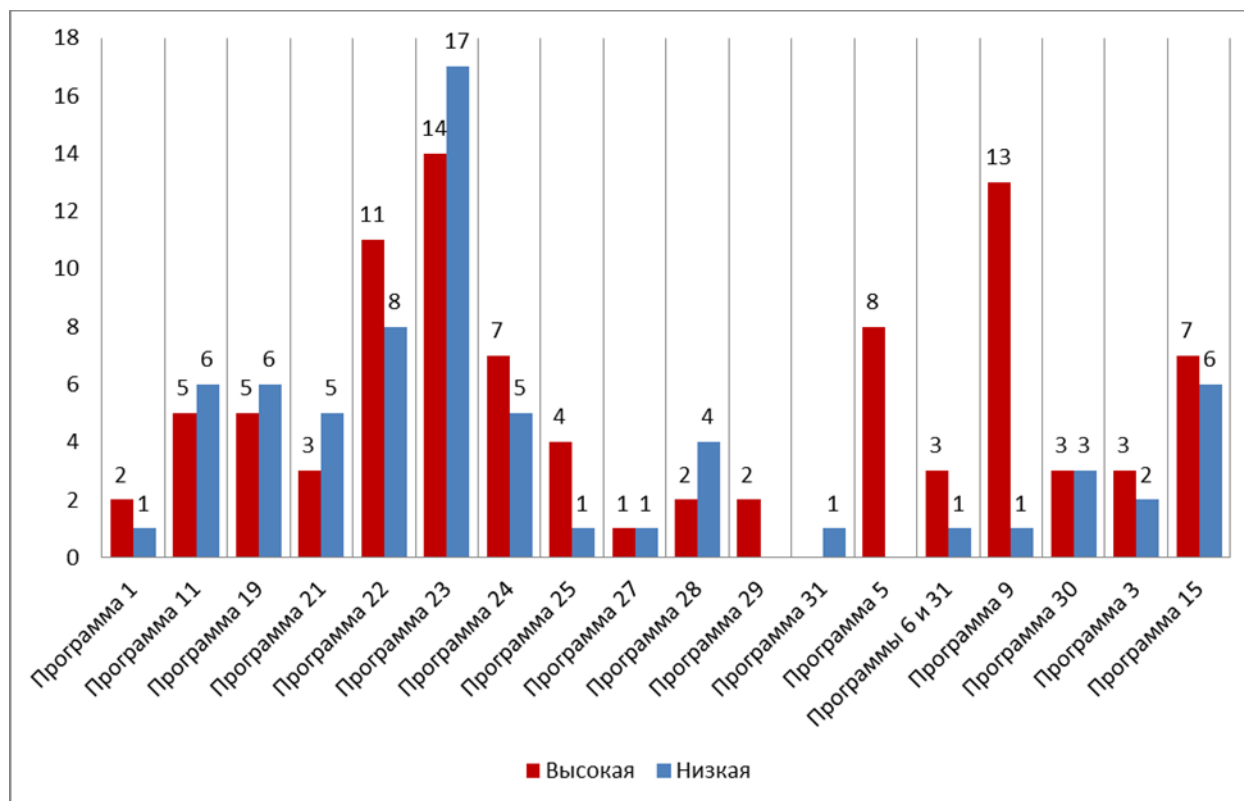


48. Две рекомендации с высокой и средней степенью приоритетности остаются невыполненными с 2011 г. и 19 рекомендаций остаются невыполненными с 2013 г.

49. По состоянию на 30 июня 2015 г. все рекомендации распределяются по программам ВОИС и степени приоритетности следующим образом⁹:

⁹ Программа 1 – «Патентное право», Программа 3 – «Авторское право и смежные права», Программа 5 – «Система РСТ», Программа 6 – «Мадридская и Лиссабонская системы», Программа 9 - «Африка, арабские страны, Азия и Тихоокеанский регион, Латинская Америка и страны Карибского бассейна, наименее развитые страны», Программа 11 - «Академия ВОИС», Программа 15 – «Деловые решения для ведомств ИС», Программа 19 - «Коммуникации», Программа 21 - «Исполнительное руководство», Программа 22 - «Управление программами и финансовыми ресурсами», Программа 23 - «Управление людскими ресурсами и их развитие», Программа 24 - «Службы административной поддержки», Программа 25 - «Информационные и коммуникационные технологии», Программа 27 - «Конференционная и лингвистическая службы», Программа 28 - «Охрана и безопасность», Программа 29 - «Новый конференц-зал», Программа 30 – «Малые и средние предприятия и инновации», Программа 31 – «Гагская система».

График 6 – Рекомендации в разбивке по программам и степени приоритетности



50. Пятьдесят процентов из 93 высокоприоритетных рекомендаций приходится на долю четырех программ, а самое большое число невыполненных рекомендаций касается программы «Управление людскими ресурсами и их развитие» (программа 23), за которой следует программа «Управление и программами и финансовыми ресурсами» (программа 22).

ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОТЫ ОВН

ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ФУНКЦИИ ОЦЕНКИ

51. После появления новой политики в области оценки и руководства по проведению оценки все 19 рекомендаций, вынесенных в ходе внешней оценки качества (ВОК) функции оценки, были выполнены.

ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ФУНКЦИИ РАССЛЕДОВАНИЙ

52. Из 13 рекомендаций, вынесенных в рамках ВОК функции расследований, две уже выполнены. Из 11 остающихся рекомендаций шесть будут выполнены посредством принятия новой политики в области расследований, в отношении которой на дату представления отчета проводился процесс консультаций с государствами-членами, и последующего выпуска нового руководства по расследованию.

КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА

53. Помимо плановой работы по обеспечению надзорных функций ОВН продолжал оказывать профессиональную консультативную помощь по вопросам организационной политики и практики, управления рисками и механизмов внутреннего надзора. В

приложении к настоящему отчету (приложение II) приводится перечень вопросов политики и практики, по которым ОВН оказывал консультативную поддержку.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

НЕЗАВИСИМЫЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО НАДЗОРУ

54. ОВН регулярно участвовал в сессиях НККН, отчитываясь по вопросам осуществления плана внутреннего надзора, обсуждая результаты деятельности по надзору и другие аспекты, касающиеся работы и функционирования Отдела, и запрашивая советы НККН. В период, охватываемый настоящим отчетом, НККН провел 38-ю – 41-ю сессии.

ВНЕШНИЙ АУДИТОР

55. ОВН поддерживал хорошие рабочие контакты с Внешним аудитором и проводил регулярные встречи по вопросам аудита, внутреннего контроля и управления рисками. В интересах обеспечения эффективного охвата надзорной деятельностью и во избежание потенциального дублирования функций и чрезмерного контроля Внешний аудитор и ОВН обменивались информацией о своих стратегиях, годовых планах и содержании конкретных отчетов.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ОМБУДСМЕНОМ И БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

56. В течение отчетного периода Директор ОВН регулярно встречался с Омбудсменом и со Старшим сотрудником по вопросам этики для обеспечения надлежащей координации усилий и недопущения их дублирования.

ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА

ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ

57. В рамках своих постоянных усилий с целью дать более полное представление о функции внутреннего надзора и объяснить ее задачи ОВН продолжал знакомить коллег по ВОИС посредством презентаций, проводимых для новых сотрудников в рамках вводного инструктажа, бюллетеня ОВН и презентаций для директоров и высшего руководства, по мере необходимости.

ОПРОСЫ О КАЧЕСТВЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ

58. ОВН продолжал запрашивать отклики коллег из прошедших аудиторскую проверку/оценку подразделений ВОИС посредством проведения опросов о степени удовлетворенности после каждого проведенного мероприятия. Цель этой работы заключается в эффективном получении и анализе откликов коллег о надзорной работе. Сводный анализ результатов опросов указывает на индекс удовлетворенности в 84 процента.

59. Результаты опросов, проведенных через год после мероприятия, которые используются для оценки воздействия надзорной работы, указали на средний индекс удовлетворенности в 74 процента. ОВН будет стремиться еще больше повысить воздействие своей надзорной деятельности, опираясь на отклики, полученные от коллег.

60. Дополнительные комментарии, полученные посредством опросов от подразделений, в которых была проведена аудиторская проверка или оценка, помогли ОВН выявлять недостатки и принимать меры по их устранению.

ПОДДЕРЖАНИЕ КОНТАКТОВ С ДРУГИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

61. УВН содержит конкретные положения¹⁰ о поддержании связи и сотрудничестве со службами внутреннего надзора в организациях системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждениях. ОВН осознает ценность и значение развития отношений с другими надзорными органами. В отчетный период ОВН продолжал активно и конструктивно сотрудничать и развивать связи с другими организациями и подразделениями системы Организации Объединенных Наций. В частности, ОВН принял активное участие в следующих мероприятиях:

- (a) ежегодная международная конференция и заседание Комитет по государственному сектору Института внутренних аудиторов, проведенные в Ванкувере, Канада, 5-8 июля 2015 г.;
- (b) ежегодное совещание представителей служб внутренней ревизии (ПСВР) организаций системы ООН, состоявшееся 8-11 сентября 2015 г. в Маниле, Филиппины. В сотрудничестве с Азиатским банком развития исполняющий обязанности Директора ОВН выступил с презентацией по вопросам ОБД;
- (c) ежегодная встреча представителей служб расследований ООН (ПСР ООН), проведенная 29 сентября 2015 г., а также 16-я Конференция международных следователей (КМС), состоявшаяся 30 сентября - 2 октября 2015 г. В ходе КМС ОВН организовал презентацию по вопросу о конфиденциальности данных и доступе к информации в ходе расследований. Оба мероприятия были проведены в Монтрё, Швейцария;
- (d) для пропаганды работы, проделанной по линии централизованной функции оценки в рамках ОВН и новой политики по вопросам оценки, 29 января 2016 г. был проведен семинар на тему «Извлеченные уроки и путь вперед». На семинаре присутствовали более 70 участников из числа сотрудников ВОИС, представителей государств-членов и внешних экспертов;
- (e) ежегодная встреча руководителей служб внутреннего аудита международных организаций в Европе (РСВА), проведенная Организацией по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) в Париже, Франция, 7 и 8 апреля 2016 г.;
- (f) в период с 25 по 29 апреля 2016 г. ВОИС провела «Неделю оценки» Группы Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ) с участием более 100 коллег из 46 учреждений системы ООН.

ОПЕРАТИВНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ОВН

62. УВН требует¹¹, чтобы Директор ОВН подтвердил его оперативную независимость и представил замечания относительно сферы его деятельности и достаточности ресурсов, выделенных для функции внутреннего надзора.

63. В течение отчетного периода не произошло никаких случаев/действий, которые можно было бы рассматривать как ставящие под угрозу оперативную независимость

¹⁰ Пункт 24 (g) УВН.

¹¹ Пункт 39 (i) УВН.

ОВН. Решение о сфере надзорной деятельности было принято ОВН с учетом комментариев и откликов, полученных от руководства ВОИС, НКН и государств-членов, в зависимости от обстоятельств.

РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

БЮДЖЕТ И ШТАТ

64. Для выполнения его мандата ОВН был выделен бюджет в размере 4,97 млн шв. франков, что составляет 0,74 процента от бюджета ВОИС. В целом, уровень нынешних людских и финансовых ресурсов достаточен для того, чтобы ОВН мог эффективно охватить самые первоочередные области, намеченные в его планах работы. Обмен планами работы по надзору и постоянная координация надзорной деятельности с Внешним аудитором, а также эффективное использование инструментов информационной технологии (ИТ) помогли добиться большей результативности и более эффективного охвата областей риска.

Таблица 3- Бюджет ОВН на 2014-2015 гг. и расходы¹² Отдела после перераспределения средств

	Утвержденный бюджет на 2014-2015 гг.	Бюджет после перераспределения на 2014-2015 гг.	Расходы на 2014-2015 гг.	Показатель освоения бюджета
Ресурсы, связанные с персоналом	4 396	4 276	3 938	92%
Ресурсы, не связанные с персоналом	720	696	611	88%
ИТОГО	5 116	4 972	4 550	92%

65. Неожиданные изменения в кадровой ситуации в ОВН урегулировались так, чтобы свести к минимуму их воздействие на запланированную надзорную деятельность. Это также достигалось благодаря достаточным финансовым ресурсам, позволявшим ОВН обращаться к сторонним провайдером услуг для оказания ОВН содействия в осуществлении его надзорного плана.

66. С момента ухода бывшего Директора ОВН 1 мая 2015 г. руководитель Секции внутреннего аудита был назначен исполняющим обязанности Директора ОВН до тех пор, пока новый Директор ОВН не вступит в должность. На дату представления настоящего отчета процесс отбора кандидата для заполнения должности Директора ОВН еще не завершился.

67. После досрочного выхода на пенсию начальника Секции оценки эта должность была объявлена, и сейчас идет процесс отбора кандидата.

68. Для того чтобы эффективно справляться с возросшим объемом работы в Секции расследований был нанят временный сотрудник по расследованиям, который, как ожидается, приступит к работе в середине августа 2016 г.

69. Была нанята временная замена на период отсутствия старшего сотрудника по вопросам оценки, находящегося в специальном отпуске.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

70. С учетом того что постоянное повышение квалификации является обязательным условием дальнейшего профессионального роста сотрудников, и в свете требований

¹² Источник: показатели расходов согласно ОРП, полученные из системы УОД. Данные в тыс. шв. франков.

политики ВОИС в области обучения персонал ОВН принимал участие в различных обучающих мероприятиях для приобретения новых знаний, специальных навыков и другой компетенции в интересах повышения эффективности и результативности оперативной деятельности ОВН в области надзора.

71. В среднем сотрудники ОВН на протяжении 10 дней участвовали в учебных мероприятиях, в том числе по таким темам, как организация аудиторской деятельности, предотвращение и выявление мошеннических действий, методика изучения следственной деятельности, анализ данных, анализ основных причин, навыки презентации/организационные навыки и планирование аудиторской деятельности.

[Приложения следуют]

**Список отчетов ОВН
 1 июля 2015 г. – 30 июня 2016 г.**

Аудиторская проверка обеспечения бесперебойной деятельности	IA 2015-01
Аудиторская проверка в области управления обслуживанием клиентов ВОИС	IA 2015-07
Аудиторская проверка управления в области заключения контрактов с индивидуальными подрядчиками	IA 2015-06
Аудиторская проверка управления эффективностью рабочего процесса	IA 2015-04
Обзор, предшествующий внедрению, и обзор переноса данных в связи с системой Taleo	IA 2016-01
Аудиторская проверка деловых решений для ведомств ИС	IA 2016-02
Отчет ОВН о проверке достоверности информации, представленной в ОРП на 2014-2015 гг.	PPRV 2016-01
Оценка программы 30: Малые и средние предприятия и инновации	EVAL 2014-04
Оценка программы 3	EVAL 2015-01
Оценка деятельности ВОИС по оказанию содействия наименее развитым странам	EVAL 2015-02
Оценка экспериментального проекта ВОИС по повышению профессионального уровня женщин	EVAL 2016-02
ОРРР по вопросу о контроле доступа к информации и физического доступа	MIR 2014-07
ОРРР по вопросу о способности по состоянию здоровья выезжать в командировки	MIR 2015-26
ОРРР по вопросу о проверке рекомендаций при найме сотрудников на всех уровнях	MIR 2015-15
ОРРР по вопросу о предотвращении мошеннического использования Мадридского реестра третьими сторонами	MIR 2015-04

[Приложение II следует]

ПЕРЕЧЕНЬ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ОВН

1. Пересмотренная инвестиционная политика
2. Служебная инструкция о мандате Академии
3. Оценки Повестки дня в области развития
4. Стратегия мобилизации ресурсов
5. Служебная инструкция о гармоничной обстановке на рабочем месте
6. Экспериментальный проект – программа 1
7. Отчетность по линии СУАИ относительно эффективности УИК
8. Презентация ОВН на выездном семинаре Азиатско-Тихоокеанского бюро
9. IAM и оценка текущей ситуации в области шифрования данных и эталонных архитектур
10. Руководство по управлению собственностью

[Конец приложения II и документа]