

## Генеральная Ассамблея ВОИС

Пятьдесят пятая (30-я внеочередная) сессия

Женева, 14–22 июля 2022 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/34/5), представленный Комитету ВОИС по программе и бюджету (КПБ) для рассмотрения на его тридцать четвертой сессии (27 июня – 1 июля 2022 г.)
2. Все решения КПБ в отношении этого документа будут отражены в перечне решений, принятых Комитетом по программе и бюджету (документ A/63/7).

[Документ WO/PBC/34/5 следует]



## **Комитет по программе и бюджету**

**Тридцать четвертая сессия**  
**Женева, 27 июня – 1 июля 2022 г.**

### **ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)**

*подготовлен Секретариатом*

1. В соответствии с пунктом 47 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 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.

2. Предлагается следующий пункт решения.

*3. Комитет по программе и бюджету (КПБ) рекомендовал Генеральной Ассамблее ВОИС принять к сведению годовой отчет директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) (документ WO/PBC/34/5).*

[Годовой отчет директора ОВН следует]



**ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА**

1 января 2021 г. – 31 декабря 2021 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Комитет по программе и бюджету .....	2
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ .....	3
СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ .....	4
НЕКОТОРЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ РАССМАТРИВАЕМОГО ПЕРИОДА .....	4
ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ .....	5
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ .....	5
ПРИДАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКЕ МАГИСТРАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ.....	6
ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА ....	6
ОТЧЕТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В 2021 ГОДУ .....	7
МЕРОПРИЯТИЯ, НАЧАТЫЕ В КОНЦЕ 2021 ГОДА .....	14
РАССЛЕДОВАНИЯ .....	17
СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ .....	20
ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА .....	20
КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ И КОНСУЛЬТАТИВНАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА ....	23
СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ.....	24
ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА.....	24
ПРОГРАММА ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОВН.....	25
РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	27
ПРИЛОЖЕНИЕ – Перечень отчетов ОВН	

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ**

<b>СУАИ</b>	Система управления административной информацией
<b>ПС</b>	Поведенческие соображения
<b>КРИС</b>	Комитет по развитию и интеллектуальной собственности
<b>COVID-19</b>	коронавирусная инфекция
<b>ОАС</b>	Отдел арабских стран
<b>ОУР</b>	общезначимое управление рисками
<b>ДУЛР</b>	Департамент управления людскими ресурсами
<b>НККН</b>	Независимый консультативный комитет по надзору
<b>УВН</b>	Устав внутреннего надзора
<b>ОВН</b>	Отдел внутреннего надзора
<b>ИС</b>	интеллектуальная собственность
<b>ИТ</b>	информационные технологии
<b>ОРРР</b>	Отчет о результатах расследования для руководства
<b>СССП</b>	Среднесрочный стратегический план
<b>НСИС</b>	национальная стратегия в области ИС
<b>СИ</b>	служебная инструкция
<b>КПБ</b>	Комитет по программе и бюджету
<b>ДР</b>	Данные о результативности
<b>ОПОК</b>	Программа обеспечения и повышения качества
<b>SMART</b>	конкретность, измеримость, достижимость, актуальность и установление сроков
<b>ТС</b>	техническое содействие
<b>ООН</b>	Организация Объединенных Наций
<b>ЮНЕГ</b>	Группа Организации Объединенных Наций по оценке
<b>ВОИС</b>	Всемирная организация интеллектуальной собственности
<b>ОРРВ</b>	Отчет о результатах работы ВОИС

## **СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

1. Задача Отдела внутреннего надзора (ОВН) Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) состоит в обеспечении независимого и эффективного внутреннего надзора в ВОИС в соответствии с положениями Устава внутреннего надзора (УВН).
2. Согласно требованиям УВН<sup>1</sup> директор ОВН ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет. В годовом отчете содержится 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 предоставлен Генеральному директору и Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) для комментариев, которые были приняты во внимание на завершающем этапе работы над отчетом.

## **НЕКОТОРЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ РАССМАТРИВАЕМОГО ПЕРИОДА**

4. 2021 год унаследовал риски и неопределенность, вызванные пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19), которая существенно повлияла на положение в 2020 г. Ввиду этого ВОИС продолжала принимать исключительные меры для защиты жизни и здоровья людей и сведения к минимуму влияния пандемии на работу Организации. ОВН хотел бы поблагодарить всех коллег в ВОИС и внешних поставщиков услуг, принимавших участие в обеспечении нашей безопасности и удаленной работы. Будем с надеждой и нетерпением ждать улучшения положения в 2022 году.
5. ОВН отмечает, что 2021 г. ознаменовался пересмотром и корректировкой системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов, на ближайшие годы, а также разработкой нового стратегического видения. Был выпущен новый Среднесрочный стратегический план (СССП) на 2022-2026 гг., где схематически представлены в виде здания четыре направления работы и базовая задача Организации. В поддержку этой инициативы ОВН также разработал согласованную с СССП стратегию на 2022 и 2023 годы и осуществит ряд стратегических инициатив, чтобы помочь Организации добиться намеченной стратегической направленности деятельности.
6. ОВН продолжает оказывать помощь ВОИС в укреплении контроля, подотчетности, прозрачности и обучения посредством внедрения инновационных и адекватных инструментов и методов, которые будут помогать ВОИС добиваться обеспечения высочайших стандартов в области управления рисками и реализации программ.
7. Как и прежде, ОВН участвует в проведении совместных мероприятий с привлечением аудиторов и специалистов по расследованиям и/или оценке. Эти мероприятия направлены на обеспечение более комплексной и детальной проверки программ ВОИС. Одним из таких мероприятий, которое потребовало сотрудничества в рамках всех трех функций ОВН, стала подготовка обзора кризисного управления во время пандемии.
8. ОВН расширяет спектр предоставляемых услуг, включив в них консультативные и консультационные<sup>2</sup> услуги. В порядке примера таких услуг можно, в частности, назвать

---

<sup>1</sup> См. УВН, пункты 47 и 48.

<sup>2</sup> Термин «консультативный» используется в тех случаях, когда ОВН оказывает поддержку клиенту своими советами и замечаниями, не беря на себя ведущую роль в управлении деятельностью или достижении официально предусмотренного результата.

предоставление консультаций по процессам и подтверждению качества исходных данных для технического инструмента по вопросам сравнительного анализа и самооценки национальных стратегий в области интеллектуальной собственности (НСИС).

9. ОВН завершил проект по обеспечению применения информационной аналитики и непрерывных аудиторских проверок, что повысит эффективность мероприятий Отдела по подтверждению достоверности данных. Это первый шаг для поддержки усилий ОВН по созданию надлежащих условий для подготовки к 2025 г. общего заключения по заявлению ВОИС о состоянии системы внутреннего контроля.

10. В заключение необходимо отметить, что в ОВН завершен переход на новую систему управления аудитом и контроля исполнения рекомендаций, оснащенную современными технологиями и предусматривающую новые функции для обеспечения эффективности и результативности надзорных мероприятий и контроля исполнения рекомендаций.

### **ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ**

11. При подготовке плана надзорных мероприятий ОВН учитывал ряд факторов, включая оценку рисков, значимость, последствия для стран, цикличность надзорной деятельности и замечания, 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 28 (а) УВН<sup>3</sup>.

12. Чтобы обеспечить эффективный охват надзорной деятельности наряду с рациональным использованием ограниченных ресурсов, избегая при этом потенциального дублирования 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).

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ**

13. ОВН осуществляет надзорную деятельность в соответствии с обязательными требованиями Международного регламента профессиональной практики, опубликованного Институтом внутренних аудиторов, включая его Международные стандарты профессиональной практики внутреннего аудита, Основные принципы профессиональной практики внутреннего аудита, Определение внутреннего аудита и Кодекс этических норм.

14. Аналогичным образом, следственная работа ОВН проводится в соответствии с Едиными принципами и руководящими указаниями в отношении проведения расследований, одобренными Конференцией международных следователей.

15. При проведении оценки ОВН опирается на международные стандарты оценочной практики, установленные Группой Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ).

---

Термин «консультационный» используется в тех случаях, когда ОВН берет на себя ведущую роль в предоставлении услуг, характер и объем которых были согласованы с клиентом, и обеспечивает достижение соответствующего официально предусмотренного результата.

<sup>3</sup>В пункте 28 УВН определены обязанности и методы работы и, в частности, предусмотрено положение о том, что «перед завершением работы над планом внутреннего надзора директор ОВН представляет его проект НККН для рассмотрения и вынесения рекомендаций».



## **ПРИДАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКЕ МАГИСТРАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ**

16. В контексте доклада о результатах осуществления Общесистемного плана действий ООН<sup>4</sup> и в связи с обеспечением гендерного равенства и приданием ему магистрального значения в деятельности ООН отдел сообщает о создании следующих условий и проведении следующих мероприятий:

- (a) в ходе ежегодных мероприятий по планированию и оценке рисков ООН проводит консультации со специалистом по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного многообразия;
- (b) применительно к соответствующим аудиторским мероприятиям ООН включил вопрос о придании гендерной проблематике магистрального значения в свою программу работы в качестве постоянного пункта. В 2021 г. некоторые гендерные аспекты были отражены в отчете об обзоре кризисного управления ВОИС во время пандемии;
- (c) в соответствующих случаях Секция оценки применяет на всех этапах оценки разработанные ЮНЕГ Руководящие принципы учета вопросов прав человека и гендерной проблематики при проведении оценки;
- (d) назначен координатор по гендерным вопросам для поддержания контактов со специалистом ВОИС по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного многообразия; и
- (e) ООН отслеживает ход реализации рекомендаций, вынесенных по итогам аудиторской проверки и оценки политики ВОИС в области гендерного равенства.

## **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА**

17. 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 (ОРПП), опубликованных в отчетный период.

18. Основные выводы и рекомендации касаются следующих отчетов, опубликованных в течение рассматриваемого периода<sup>5</sup>:

- (a) аудит и оценка соблюдения принципов профессиональной этики в вопросе об отсутствии сотрудников на рабочих местах;
- (b) проверка ситуации в области кибербезопасности в ВОИС;
- (c) обзор кризисного управления ВОИС во время пандемии;
- (d) обзор системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников ВОИС;
- (e) оценка деятельности Регионального отдела арабских стран;

---

<sup>4</sup> С 2021 г. Организация Объединенных Наций согласовала знаковый Общесистемный план действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПД ООН) для реализации политики гендерного равенства, утвержденной ее высшим исполнительным органом – Координационным советом руководителей учреждений системы ООН под председательством Генерального секретаря. ОПД ООН – головной организацией при осуществлении которого выступает структура «ООН-женщины» – впервые устанавливает общие стандарты деятельности по гендерной проблематике для всех подразделений ООН, обеспечивая более высокую степень согласованности и подотчетности.

<sup>5</sup> Перечень отчетов содержится в приложении.

- (f) оценка WIPO Match;
- (g) оценка использования и эффекта рекомендаций Секции оценки ОВН;
- (h) консультативная помощь в рамках самооценок национальных стратегий в области интеллектуальной собственности (ИС);
- (i) ОРРР по вопросам персональных данных и конфиденциальности в отношении электронной корреспонденции между ВОИС и сторонними пользователями; и
- (j) ОРРР по вопросам информации, имеющейся на веб-сайте Patentscope.

19. ОВН продолжает 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 TeamMate+<sup>TM6</sup>, доступ к которой имеют ОВН и руководство ВОИС.

## ОТЧЕТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В 2021 ГОДУ

### АУДИТ И ОЦЕНКА СОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ В ВОПРОСЕ ОБ ОТСУТСТВИИ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

20. ОВН отметил ряд положительных изменений в вопросах управления и административного руководства в связи с отсутствием сотрудников на рабочих местах, включая:

- (a) обучение сотрудников получению удаленного доступа к системе управления административной информацией (СУАИ) системы людских ресурсов (ЛР);
- (b) внедрение инструмента проверки платежных ведомостей для автоматизации выверки выплат сотрудникам и вычетов из заработной платы за отпуск по болезни; и
- (c) выполнение рекомендаций по возвращению на работу после длительного больничного.

21. Эти изменения помогли повысить эффективность и результативность управления в связи с различными случаями отсутствия на рабочих местах, включая, в частности, отпуск по болезни (при наличии оправдательного документа и без него) и специальные и ежегодные отпуска.

22. В Организации имеются возможности для улучшения управления в связи с различными случаями отсутствия сотрудников на рабочих местах. Например, Департаменту управления людскими ресурсами (ДУЛР) следует во взаимодействии с заинтересованными сторонами в Организации проанализировать соответствующую служебную инструкцию (СИ) об отпусках по болезни, предоставляемых при наличии оправдательного документа, а также текущие рабочие процессы и практику управления отпусками по болезни с целью выявления и внесения необходимых изменений для обеспечения согласованности. Более конкретно, ДУЛР следует усилить внутренний контроль записей на прием к врачу путем случайного выбора сотрудников и проверки

---

<sup>6</sup> TeamMate+<sup>TM</sup> – специализированное программное обеспечение для управления аудитом, которое охватывает, в частности, весь комплекс аудиторской деятельности и оценку рисков, планирование мероприятий, электронные рабочие документы и контроль исполнения рекомендаций.

того, что в их случае запись на прием к врачу произведена согласно требованиям соответствующей СИ.

23. Управление отпусками по болезни можно дополнительно улучшить путем разработки плана переноса данных для более полного, достоверного и точного определения результатов, достигнутых в процессе переноса данных об отпусках по болезни в EarthMed. Кроме того, создание механизма, облегчающего ведение полноценной отчетности о затратах на отпуска по болезни и учитывающего как качественные, так и количественные элементы затрат, в сочетании с целевыми информационными сессиями и инициативным обменом информацией между ДУЛР (включая Медицинский пункт) и соответствующими руководителями программ и начальниками подразделений (с соблюдением врачебной тайны), поможет улучшить обратную связь и принимать обоснованные оперативные решения (например, заполнение вакантных должностей).

24. Кроме того, для Организации было бы полезно внести соответствующие изменения в EarthMed для сбора актуальных и подробных медицинских данных, которые могут анализироваться для выявления полезных тенденций и накопления статистических данных, проведения анализа основных причин и подготовки конкретизированных отчетов. В рамках других улучшений следует назвать завершение разработки интерфейса между СУАИ ЛР и EarthMed (с соблюдением врачебной тайны), который повысит эффективность и результативность управления в связи с отсутствием сотрудников на рабочих местах.

25. Наконец, добавление в предусмотренном в СУАИ ЛР бланке заявления на отпуск по семейным обстоятельствам, графы для галочки в качестве подтверждения информации под честное слово позволит повысить подотчетность, соблюдение требований соответствующей СИ и согласованность с ними.

#### ПРОВЕРКА СИТУАЦИИ В ОБЛАСТИ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ В ВОИС

26. Как показал обзор, в ВОИС разработана вполне зрелая программа обеспечения кибербезопасности, которая соответствует заявленным ВОИС параметрам приемлемого риска и глобально согласована с передовой практикой организаций и частных компаний с аналогичными целями в области информационной безопасности, включая соответствующую целевому назначению структуру управления и архитектуру безопасности. Был сделан вывод, что бюджет Отдела обеспечения безопасности и достоверности информации соответствует целям информационной безопасности.

27. Обеспечение кибербезопасности было признано в целом эффективным. При этом был выявлен ряд отдельных некритических элементов уязвимости, которые в настоящее время устраняются.

28. ОВН вынес рекомендации по дальнейшему укреплению кибербезопасности Организации, в частности путем согласования Стратегии в области информационно-коммуникационных технологий и Стратегии информационной безопасности, увеличения числа учений и военных игр в киберпространстве, совершенствования базы данных управления конфигурацией на предмет инвентаризации критически важных активов и продолжения взаимодействия с независимыми поставщиками услуг для обеспечения принятия ими мер по укреплению их кибербезопасности.

#### ОБЗОР КРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОИС ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

29. Эпидемия COVID-19, которая была объявлена пандемией Всемирной организацией здравоохранения 11 марта 2020 г., стала серьезной угрозой для людей, предприятий и организаций во всем мире. Ввиду возможности возникновения подобных кризисов в будущем, а также масштабов и продолжительности связанных с ними нарушений деятельности, необходимо, чтобы ВОИС принимала эффективные и устойчивые

ответные меры, позволяющие Организации продолжать выполнять свои стратегические задачи.

30. Обзор показал, что в ВОИС создана нормально функционирующая структура руководства для управления кризисами. Отвечающие за соответствующие направления группы обеспечивали принятие оперативных, тактических и стратегических решений и были полностью интегрированы в повседневную деятельность Организации. Кроме того, ОВН пришел к выводу, что существующие стратегии и процедуры адекватны для целей управления кризисом и что руководство по мере необходимости вносит требуемые уточнения и изменения. Организация успешно применяла механизм организационной устойчивости ВОИС на основе своих планов кризисного управления и других соответствующих мероприятий. Организация выполняла свои стратегии и процедуры кризисного управления и с учетом ситуации пандемии вносила коррективы в системы управления рисками и внутреннего контроля. На будущее ВОИС необходимо определить координаторов по обеспечению бесперебойного функционирования на уровне секторов для дальнейшего расширения практического применения механизма организационной устойчивости ВОИС.

31. В дополнение к своей основной работе ОВН провел три опроса с охватом сотрудников ВОИС, руководителей подразделений и государств-членов, чтобы получить ценную информацию о том, как воспринимается осуществляемое Организацией кризисное управление, и учесть извлеченные уроки. Судя по полученным результатам, одной из доминирующих тем для сотрудников ВОИС выступали вопросы гибкого режима и баланса служебных и внеслужебных интересов, в то время как большинство руководителей отметили, что кризис помог им по-новому посмотреть на организацию работы и сделать ее более эффективной, экономичной и результативной без ущерба для качества получаемых результатов. В своих комментариях участвовавшие государства-члены подчеркивали важность виртуальных совещаний (в частности, гибридных сессий, вебинаров и онлайн-обучения), а также необходимость по возможности продолжать использовать такие форматы работы, поскольку они оказались в числе ценных изменений, произошедших в результате пандемии. Организация может вносить дальнейшие усовершенствования, анализируя потребности внешних заинтересованных сторон в области дополнительных платформ для поддержания контактов и сотрудничества.

32. ОВН выявил извлеченные уроки и вынес рекомендации в области кризисного управления и поддержания контактов, управления людскими ресурсами, реализации соответствующих стратегий и процедур и соблюдения их требований, а также в области внутреннего контроля, которые будут способствовать дальнейшему совершенствованию процессов кризисного управления и пойдут на пользу механизму организационной устойчивости.

#### ОБЗОР СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ВОИС

33. Обзор показал, что существующий процесс управления служебной деятельностью в ВОИС основан на традиционных принципах такого управления. Кроме того, в рамках действующей модели были выделены такие ключевые вопросы, как:

- (a) недостаточное доверие к данному процессу;
- (b) отсутствие культуры постоянной обратной связи и боязнь трудных разговоров;
- (c) большая административная нагрузка на руководителей, так как система сложна и не удобна для пользователя;
- (d) ощущение бесполезности «работы для галочки»;

(е) с организационной точки зрения, хотя система управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников эффективна в обеспечении согласования целей, связанных с выполнением ставящихся задач, она пока не функционирует как комплексный инструмент, способствующий развитию и формированию стремления к росту, необходимого для реализации стратегических замыслов ВОИС; и

(f) из-за недостаточной мобильности некоторые сотрудники могут "застрывать" на должностях, не позволяющих реализовать их возможности.

34. Кроме того, руководителям необходимо совершенствовать навыки управления служебной деятельностью, в частности сталкиваясь со случаями неудовлетворительной работы. Как правило, они неохотно занимаются этим и в результате могут завышать оценки своих сотрудников, чтобы избежать, в частности, дополнительной административной работы, возникающей в случае неудовлетворительной служебной деятельности.

35. Наконец, уровень зрелости текущего управления служебной деятельностью ВОИС оценивался по семи основным параметрам (цель, культура, люди, процесс, система информационных технологий (ИТ), вознаграждение и признание, служебный рост). Был сделан вывод, что по большинству параметров работа находится на начальной стадии, другими словами необходимо продолжать прилагать усилия по развитию зрелой культуры управления служебной деятельностью, в частности в интересах эффективного достижения стратегических целей Организации.

36. На будущее и руководители, и сотрудники указывали на необходимость перемен, включая:

(a) обеспечение большей объективности, признания и возможностей повышения квалификации на основе более ориентированных на пользователя и более простых процедур;

(b) оказание дополнительной поддержки со стороны Организации для эффективного решения проблем в связи с неудовлетворительными результатами работы; и

(c) необходимость кардинальной культурной эволюции мышления и поведения в вопросах результатов служебной деятельности.

37. Кроме того, для решения основных задач в области управления служебной деятельностью Организации необходимо, в частности:

(a) обеспечить стратегический переход к большей клиентоориентированности;

(b) внедрять установки на повышение профессиональной компетенции на основе культуры эффективности работы и обратной связи;

(c) проявлять больше гибкости и искать новые пути, чему в настоящее время препятствует недостаточная гибкость существующих процедур управления служебной деятельностью; и

(d) принимать меры по повышению квалификации руководства и бороться с имеющим место нежеланием отходить от традиционных профессиональных методов.

38. Наконец, крайне важно создать новую адаптированную к условиям ВОИС упрощенную и гибкую модель управления служебной деятельностью на основе четких

механизмов коммуникации и обратной связи. Ключевую роль будут играть руководители среднего звена, внедряя новую модель в коллективах своих сотрудников и применяя эти принципы в повседневной работе.

#### ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ОТДЕЛА АРАБСКИХ СТРАН (ОАС)

39. ОАС входит в Сектор регионального и национального развития ВОИС. Основной задачей ОАС является координация ориентированной на развитие и оказываемой по запросам технической помощи в сотрудничестве со всеми соответствующими операционными подразделениями ВОИС с учетом различий и приоритетов государств-членов, специфики региона и соображений придания магистрального значения гендерной проблематике. Кроме того, ОАС отвечает за предоставление ТС 22 арабским странам, чтобы они получили возможность модернизировать свои службы регистрации и эффективнее использовать активы ИС для реализации преимуществ системы ИС.

40. Данная оценка преследовала формативные цели с ориентацией на аспекты обучения и совершенствования программы.

41. Основные выводы отчета:

- (a) поддержка, оказываемая Отделом государствам-членам арабского региона, соответствовала национальным приоритетам и предоставлялась в соответствии с потребностями стран;
- (b) по большей части ТС оказывалось по линии отдельных мероприятий, разработанных в соответствии с приоритетами государств-членов при ограниченной интеграции стратегического видения планируемых результатов в каждой стране. Некоторые заинтересованные стороны отмечали нечеткость критериев отбора, установленных ОАС для деятельности по оказанию ТС;
- (c) большинство заинтересованных сторон обращаются в первую очередь в Отдел по любым вопросам, связанным с ИС. Вместе с тем, как правило, Отдел в целом уделяет основное внимание дипломатическим аспектам своих функций, а не управлению проектами и технической стороне работы;
- (d) в выводах оценки отмечалось, что в Отделе используются показатели самооценки, в случае которых порой нет достаточно четкой методологии сбора и анализа данных;
- (e) в ходе оценки были выявлены некоторые направления работы, требующие большего внимания со стороны Отдела и его сотрудников, такие как мониторинг и оценка, где больше внимания уделяется оценке проведенных мероприятий, а не полученных результатов; и
- (f) результаты усилий Отдела по обеспечению устойчивого эффекта осуществляемых мероприятий прослеживаются только в некоторых арабских странах. Такие усилия не обеспечили широкого одобрения национальных стратегий и изменений в политике. В Отделе еще не разработаны ориентированные на конкретные результаты среднесрочный и долгосрочный планы и дорожная карта с участием национальных партнеров в сфере ИС и при широком использовании партнерств в интересах содействия таким изменениям.

42. С учетом заключений и выводов, сделанных по итогам оценки, в отчете приводятся следующие основные рекомендации:

- (a) разработать ориентированную на конкретные результаты совместную среднесрочную и долгосрочную программу/план (на три-пять лет) работы ОАС и стран-членов с

обеспечением согласованности мероприятий при сохранении гибкости с учетом возникающих потребностей;

(b) пересмотреть систему показателей деятельности Отдела с целью определения средств оценки результатов, обеспечения согласованности и недопущения несоответствий;

(c) укреплять партнерские отношения с национальными и региональными партнерами и постоянными представительствами соответствующих стран, повышая осведомленность о проводимой деятельности и разрабатывая среднесрочные и долгосрочные программы/планы действий; и

(d) содействовать тесному сотрудничеству с другими международными организациями (Конференцией ООН по торговле и развитию, Всемирной торговой организацией и другими) для объединения ресурсов и обеспечения максимального воздействия и устойчивости в рамках (i) разработки и реализации НСИС; (ii) оказания влияния на инновационные стратегии; и (iii) оказания дополнительной поддержки для удовлетворения возникающих в регионе потребностей.

### ОЦЕНКА WIPO MATCH

43. WIPO Match — это глобальное сообщество заинтересованных сторон, созданное для того, чтобы использовать возможности индустрии и частного сектора для содействия экономическому, социальному и культурному развитию в развивающихся и наименее развитых странах, а также странах с переходной экономикой. Для достижения этой цели оно помогает нуждающимся в технической помощи в области ИС найти поставщиков таких услуг для осуществления проектов и мероприятий на местах.

44. Данная оценка преследовала формативные цели с ориентацией на изыскание возможностей для обучения и совершенствования программы.

45. Основные выводы отчета:

(a) платформа WIPO Match была разработана по просьбе КРИС в соответствии с рекомендацией 9 Повестки дня в области развития.

(b) спектр возможностей WIPO Match меняется с течением времени и включает в себя целый комплекс услуг и предложений, предоставление которых всем членам платформы в рамках данного проекта не всегда реально. В настоящее время услуги и отзывы о программе доступны не для всех обратившихся, что ограничивает потенциал масштабного прогресса проекта;

(c) тем не менее Организации нужно решать серьезные проблемы эффективности, связанные с общим контекстом функционирования WIPO Match;

(d) по мнению опрошенных заинтересованных сторон, существуют возможности улучшения работы WIPO Match;

(e) за десять лет с момента создания и до 2019 г. с помощью платформы WIPO Match удалось заключить только шесть партнерских союзов;

(f) оценка также показала, что критерии, используемые для того, чтобы стать членом платформы, недостаточно ясны для полного раскрытия ее потенциала;

(g) технология веб-платформы WIPO Match устарела и не соответствует современным стандартам платформ. Существующая веб-платформа ограничивает

эффективность работы коллектива проекта, поскольку некоторые задачи приходится выполнять вручную.

46. С учетом выводов, сделанных по итогам оценки, в отчете приводятся следующие основные рекомендации:

(a) высшему руководству совместно с руководителем проекта следует усилить звено управления путем создания структуры управления для принятия решений и официального оформления механизмов отчетности о промежуточных результатах, проблемах и извлеченных уроках;

(b) руководителю проекта под руководством высшего руководства и в консультации с соответствующими заинтересованными сторонами следует разработать стратегию эффективного и действенного управления и обеспечения устойчивости WIPO Match; и

(c) высшему руководству совместно с руководителем проекта и во взаимодействии с ДУЛР следует пересмотреть должностные инструкции всех сотрудников WIPO Match, чтобы отразить фактические обязанности и функции. Кроме того, они должны выделить в достаточном объеме ресурсы для реализации концепции, сформулированной в стратегическом документе. Также может потребоваться модернизация базы данных, чтобы обеспечить ее соответствие своему назначению.

#### ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ВЛИЯНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ СЕКЦИИ ОЦЕНКИ ОВН

47. Для оказания ВОИС поддержки в обеспечении максимального воздействия ее услуг Секция оценки ОВН разработала концепцию оценки с использованием новейших методов исследований в области поведенческих наук.

48. Поведенческие соображения (ПС) – это уроки, извлеченные на основе поведенческих и социальных наук, включая принятие решений, психологию, когнитивную науку, нейронауку, организационное и групповое поведение. Во всем мире государственные органы все чаще используют ПС для разработки и реализации более эффективной государственной политики, основанной на данных о фактическом поведении и предпочтениях граждан и предприятий.

49. ПС помогают понять, как общий контекст и другие факторы могут влиять на принятие решений и определять фактическое поведение людей и организаций. Концепция ПС ориентирована прежде всего на понимание того, что движет решениями и поведением граждан, не полагаясь на допущения о том, как они должны действовать. Таким образом, она помогает добиться, чтобы политика отражала реальные потребности и реальное поведение для обеспечения большей результативности и эффективности.

50. Коллектив специалистов в области ПС провел поведенческий анализ процесса оценки, определяемого как разрыв между ожидаемым поведением, которое должны демонстрировать заинтересованные стороны, и реальным поведением, которое в итоге имеет место.

51. Этот документ был подготовлен с целью подтверждения, выявления и устранения элементов человеческой предвзятости при проведении оценки путем использования знаний, полученных с помощью ПС и "подталкивания", для повышения полезности и эффекта оценок.

52. Практическая польза данного руководства для Секции оценки заключается в том, что оно позволит снизить предвзятость заинтересованных сторон, участвующих в процессе оценки (на этапах разработки проекта, сбора данных и отчетности). Кроме того,



оценки имеют своими последствиями повышение качества всего процесса и продуктов, получаемых в результате оценок, а также полезности рекомендаций; сюда же относится повышение показателей выполнения рекомендаций и эффективности работы по внедрению улучшений в рамках всей Организации.

#### КОНСУЛЬТАТИВНАЯ ПОМОЩЬ В РАМКАХ САМООЦЕНОК НАЦИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ В ОБЛАСТИ ИС (НСИС)

53. Данное поручение было дано с целью обновления Инструмента 3: "контрольные показатели" методологии разработки НСИС. Была поставлена задача оказания поддержки и вынесения рекомендаций государствам-членам, заинтересованным в разработке и реализации НСИС.

54. Этот дополнительный документ следует структуре "Методологии разработки национальных стратегий в области ИС" и дополняет ее, подробно описывая ключевые моменты и вопросы, которые нужно учитывать при реализации и мониторинге национальных планов и стратегий в области ИС. Приведенные в данном дополнительном документе разъяснения, пояснения и примеры призваны помочь сотрудникам национальных проектов в понимании имеющихся вариантов при постановке задач на всех этапах разработки стратегии – с самого начала разработки до реализации стратегии и контроля ее осуществления,

55. Дополнительный документ разделен на две части:

(a) часть I: в ней содержатся рекомендации по оперативным аспектам мониторинга и самооценки с упором на показатели. Здесь представлены ключевые концептуальные элементы, в частности разъясняется, что представляет собой система мониторинга и самооценки, каковы требования к хорошим показателям и контрольным ориентирам, а также как разработать подход для систематического определения, классификации и сортировки соответствующих показателей; и

(b) часть II: в ней развиваются общие концепции и показывается их применение на всех этапах жизненного цикла НСИС.

56. В рамках консультативной помощи Секция оценки внесла вклад в разработку технического задания для оказания консультационных услуг, приняла участие в работе группы по выбору консультанта, и представила список литературы для обзора и справочные документы для составления первых двух частей документа.

#### ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ РУКОВОДСТВА (ОРПП) ПО ВОПРОСАМ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ В ОТНОШЕНИИ ЭЛЕКТРОННОЙ КОРРЕСПОНДЕНЦИИ МЕЖДУ ВОИС И СТОРОННИМИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ

57. ОВН выявил ряд областей, где требуются улучшения в отношении эффективности и целостности персональных данных и соображений конфиденциальности, связанных с массовой рассылкой электронной почты ВОИС внешним пользователям.

#### ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ РУКОВОДСТВА (ОРПП) ПО ВОПРОСАМ ИНФОРМАЦИИ, ИМЕЮЩЕЙСЯ НА ВЕБ-САЙТЕ PATENTSCOPE

58. ОВН выявил возможность внесения улучшений в части терминологии, используемой на веб-сайте Patentscope.

#### МЕРОПРИЯТИЯ, НАЧАТЫЕ В КОНЦЕ 2021 ГОДА

59. Указанные ниже мероприятия были начаты в 2021 г., и отчет о них будет представлен в течение 2022 г.

## АУДИТ ПРОЕКТА СОЗДАНИЯ ПЛАТФОРМЫ ГААГСКОЙ СИСТЕМЫ

60. Проект создания платформы Гаагской системы был начат с целью обеспечения соответствия с изменениями работы и стратегии Гаагского реестра на основе создания клиентоориентированной современной глобальной платформы ИС, специально разработанной с учетом конкретных потребностей именно Гаагской системы. В частности, разрабатывались стабильные, надежные, удобные в сопровождении, устойчивые, масштабируемые, безопасные, многоязычные, адаптивные и доступные приложения и системы для удовлетворения потребностей как основных внутренних клиентов, так и разнообразной (и расширяющейся) внешней клиентуры. Ввиду этого целью проекта создания платформы Гаагской системы являлось внедрение ИТ-системы, ориентированной на решение профессиональных задач. В рамках аудита ставились следующие задачи:

- (a) проанализировать реализацию проекта создания платформы Гаагской системы для оценки эффективности и результативности руководства и управления проектом, включая оценку того, насколько эффективно достигались цели/ожидаемые выгоды, предусмотренные в проектных документах, в том числе с учетом затрат ресурсов и времени;
- (b) проверить соответствие доработанным в Организации принципам и практике управления проектами PRINCE2<sup>®</sup>, а также положениям, правилам и режиму работы ВОИС, где это применимо;
- (c) установить степень соответствия архитектуры и технического эксплуатационного состояния платформы общеорганизационным требованиям ВОИС;
- (d) проанализировать, соответствуют ли дизайн платформы и выбранные технологии поставленным целям и позволяют ли они устойчиво удовлетворять меняющиеся потребности Гаагского реестра;
- (e) проверить, были ли на основе данного проекта извлечены уроки, которые могут оказаться полезными для последующих проектов, например для проекта экстернализации Гаагской системы и других проектов ВОИС; и
- (f) проверить наличие в Отделе информационных систем Гаагской системы достаточных ресурсов и специалистов соответствующей квалификации для устойчивой и эффективной эксплуатации платформы и управления ею в будущем.

61. Рамки аудита охватывали весь жизненный цикл проекта, период после его завершения и достигнутые преимущества. Аудит проводится при поддержке внешних консультантов, специализирующихся в области проверки проектов ИТ-платформ и их создания.

## АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА В ОБЛАСТИ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

62. Структура управления рисками ВОИС определяется параметрами риска, отмеченным государствами-членами в Заявлении ВОИС о готовности к риску<sup>7</sup>, первоначально выпущенном в 2014 г., а затем обновленном в 2019 г. Разработанная ВОИС политика управления рисками<sup>8</sup> определяет подход Организации к управлению рисками и применению средств внутреннего контроля, который должен быть последовательным и обеспечивать решение операционных задач в интересах достижения стратегических целей и ожидаемых результатов ВОИС. Дополняет эту

<sup>7</sup> WO/PBC/29/5

<sup>8</sup> СИ 41-2017

политику Справочник ВОИС по вопросам управления рисками и организации внутреннего контроля, детально описывающий повседневную организацию процессов управления рисками и внутреннего контроля.

63. Цель данного аудита, в рамках которого ОВН второй раз проводил обзор системы ОУР<sup>9</sup>, заключалась, в частности, в том, чтобы проанализировать развитие системы управления рисками в ВОИС на основе оценки:

- (a) адекватности управления в вопросах ОУР в ВОИС;
- (b) процедур ОУР ВОИС в плане их рациональности и операционной эффективности;
- (c) соответствия систем и инструментов осуществления ОУР ВОИС своему назначению; и
- (d) эволюции культуры, зрелости и потенциала управления рисками в ВОИС.

64. Объем задания охватывал процедуры управления рисками в ВОИС с учетом предыдущих аудиторских проверок, проведенные по смежным темам.

#### АУДИТ УПРАВЛЕНИЯ АКТИВАМИ, ПРИНАДЛЕЖНОСТЯМИ И МАТЕРИАЛАМИ

65. Управление активами и запасами – важные процедуры мониторинга и отслеживания имущества организации (здания, транспортные средства, оборудование, принадлежности, материалы или другие товарно-материальные ценности). Модуль управления активами СУАИ используется для регистрации всех финансовых и материальных характеристик активов согласно соответствующими инструкциям и руководствам и для управления жизненным циклом имущества Организации, включая суммы оприходования и остаточную стоимость активов.

66. В рамках аудита ставились следующие задачи:

- (a) анализ механизма управления, управления рисками и эффективности внутреннего контроля в управлении отдельными категориями активов, принадлежностей и материалов;
- (b) проверка соблюдения соответствующих применимых положений и правил ВОИС, служебных инструкций, информационных циркуляров и процедур управления отдельными категориями активов, принадлежностей и материалов; и
- (c) оценка адекватности, эффективности и результативности инструментов и систем, используемых для управления активами, принадлежностями и материалами.

67. Аудит охватывал 2020 и 2021 годы и не включал проверку активов программного обеспечения и других нематериальных активов.

#### ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОСТОЯННЫХ КОМИТЕТОВ ВОИС

68. Данная оценка преследовала формативные цели и в первую очередь предполагала определение эффективности деятельности ВОИС в организации и регулировании работы различных постоянных комитетов и оценку того, достаточно ли оказываемой поддержка и ресурсов, имеющиеся в распоряжении Секретариата, для достижения ожидаемых результатов и насколько эффективно они используются для удовлетворения потребностей постоянных комитетов. Кроме того, оценка служит для сотрудников ВОИС и

---

<sup>9</sup> Аудит ОУР, проведенный в 2016 году – IA 2016-08

заинтересованных сторон платформой для изучения накопленного опыта с целью внедрения передовой практики других родственных организаций ООН.

## МЕТАСИНТЕЗ ОЦЕНОК РЕГИОНАЛЬНЫХ ОТДЕЛОВ

69. Главными целями метасинтеза оценок региональных отделов было рассмотрение, анализ и обобщение результатов, выводов и рекомендаций пяти завершенных оценок региональных отделов ВОИС с целью предоставления сквозных системных рекомендаций, способствующих улучшению работы ВОИС на региональном уровне. Кроме того, ставилась задача предоставления информации и оказания поддержки лицам, принимающим решения, в проходящей реорганизации региональных отделов в рамках ССП ВОИС на период 2016–2021 гг.

70. В процессе метасинтеза были рассмотрены и проанализированы пять оценок региональных отделов ВОИС, проведенных в период 2015–2020 гг.: Регионального отдела Африки, Регионального отдела арабских стран, Регионального отдела Азиатско-Тихоокеанского региона, Регионального отдела Латинской Америки и Карибского бассейна и Регионального отдела наименее развитых стран. В совокупности они охватывают период с 2010 по 2020 год.

## ОБЗОР МЕТОДОЛОГИИ ОВН ПО ПРОВЕРКЕ ДОСТОВЕРНОСТИ ОТЧЕТОВ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ

71. Данные о результативности (ДР) в Отчете о результатах работы ВОИС (ОРРВ) имеют ключевое значение с учетом стремления ВОИС продемонстрировать достигнутые результаты своим партнерам. Они также необходимы для принятия решений и постоянного улучшения работы. Поскольку ДР будут использоваться только в случае достоверности и надлежащего качества, в ВОИС десять лет назад был создан механизм проверки достоверности данных для обеспечения их качества и подлинности.

72. Спустя десять лет после первой проверки достоверности данных, ОВН провел пересмотр концепции проверки достоверности ОРРВ.

73. В рамках пересмотра в период с декабря 2021 г. по январь 2022 г. проходили консультации с персоналом. Сотрудники поднимали ряд вопросов, вносили предложения и под разными углами зрения освещали свои потребности и рассказывали, чего они ждут от проверки достоверности данных. В целом, был сделан вывод, что Организация рассчитывает, что проверка достоверности будет способствовать повышению согласованности, убедительности и полезности ДР.

74. В процессе пересмотра были учтены текущие потребности и ожидания Организации в отношении концепции проверки достоверности данных. Намечен путь для повышения степени убедительности при обеспечении условий для обучения персонала. Это имеет ключевое значение для того, чтобы у сотрудников было больше возможностей получать и использовать количественные и качественные данные, служащие основой для принятия решений на основе фактических материалов и наглядно демонстрирующие приверженность ВОИС достижению значимых результатов.

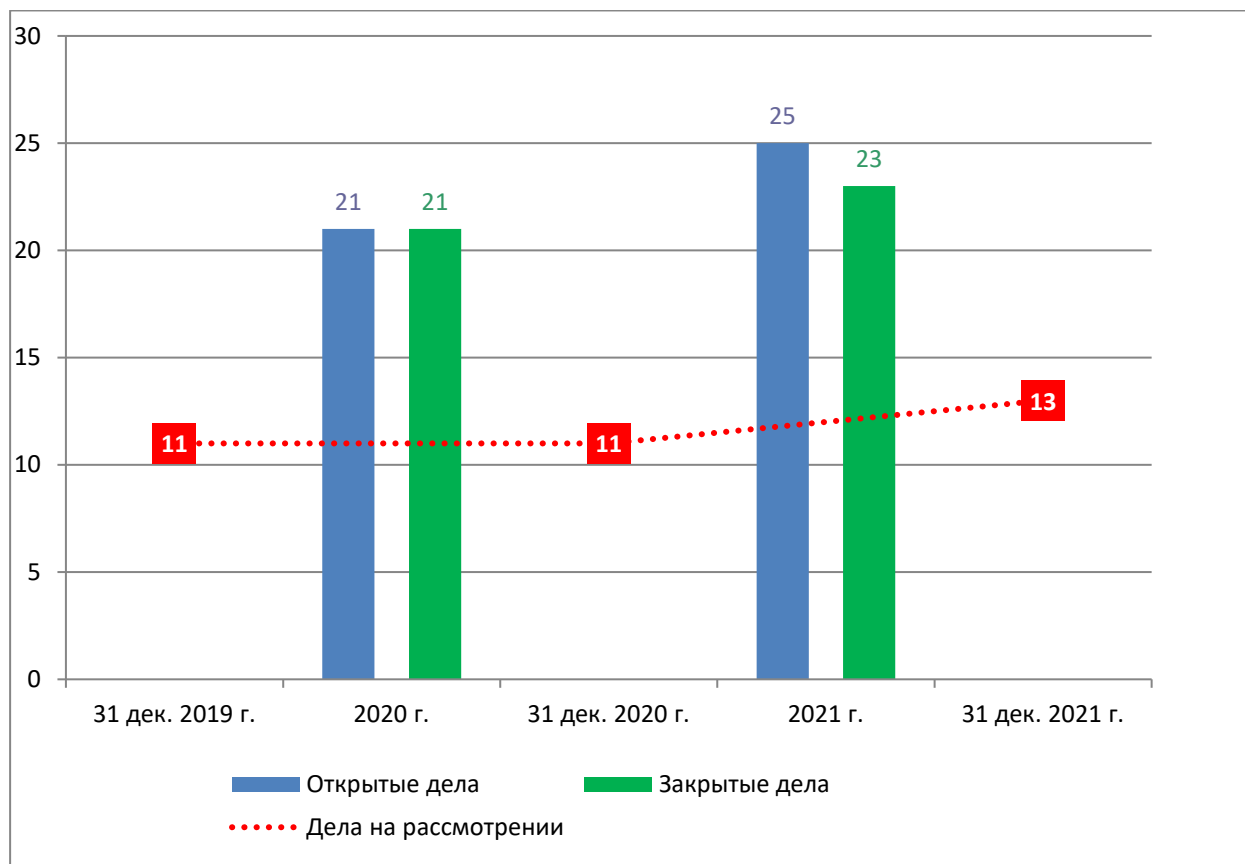
## РАССЛЕДОВАНИЯ

### ОБЗОР ДЕЛ

75. В течение отчетного периода было зарегистрировано 25 новых дел (т.е. на 19 процентов больше, чем в 2020 г.) и закрыто 23 дела. По состоянию на 31 декабря 2021 г. в разработке находились 13 дел, в том числе одно на этапе предварительной оценки, восемь — в процессе полномасштабного расследования и еще три были приостановлены в ожидании решения другой структуры. Из незавершенных дел 11 были открыты в 2021 г. и два в 2020 г. По состоянию на 31 декабря 2021 г. средний срок расследования дел

составляет 127 календарных дней<sup>10</sup>, что вполне укладывается в целевые сроки в размере шести месяцев<sup>11</sup>.

**Диаграмма 1 – Сравнительный анализ количества расследований в 2020 и 2021 гг.**



76. Из 25 дел, открытых в течение отчетного периода, три согласно соответствующим положениям УВН<sup>12</sup> были переданы НККН на предмет консультативного заключения.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННЫХ РАССЛЕДОВАНИЙ

77. Согласно УВН<sup>13</sup> годовой отчет должен включать описание расследованных нарушений, факт совершения которых подтвердился, и принятых в связи с ними мер. В 2021 г. было проведено девять расследований, в ходе которых представленная информация получила подтверждение. В частности:

(а) в четырех случаях были затронуты сотрудники ВОИС, в отношении которых ОВН рекомендовал начать процедуру принятия дисциплинарных мер. Рекомендации были выполнены во всех случаях, кроме одного, когда директор ДУЛР счел, что в случае установленных фактов целесообразнее другие меры, например организация учебных мероприятий для повышения осведомленности сотрудников;

(б) в одном случае сотрудник не был подвергнут дисциплинарному взысканию, но в соответствии с рекомендацией ОВН получил предупреждение от директора ДУЛР;

<sup>10</sup> Исключая дела, производство по которым приостановлено в ожидании действий других, помимо ОВН, сторон или в связи с длительным отсутствием сотрудников, с которыми необходимо провести собеседования.

<sup>11</sup> Политика в области расследований, пункт 33.

<sup>12</sup> УВН, пункты 20, 21, 23, 24 и 25.

<sup>13</sup> УВН, пункт 48(b).

- (с) в одном случае был замешан сотрудник, который уволился из ВОИС до принятия рекомендованных ОВН мер;
- (d) одно дело, касающееся внешнего подрядчика, было передано в Комитет по санкциям в отношении поставщиков, где процедура разбирательства еще не завершена;
- (е) в одном случае речь шла о работнике внешнего агентства, который был немедленно уволен агентством-работодателем; и
- (f) в одном случае имело место мошенничество третьей стороны, и дело должно быть передано в компетентные национальные органы.

78. Ни в одном из вышеупомянутых случаев не было выявлено существенных финансовых последствий для Организации.

#### ОТЧЕТЫ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ РУКОВОДСТВА (ОРПП)

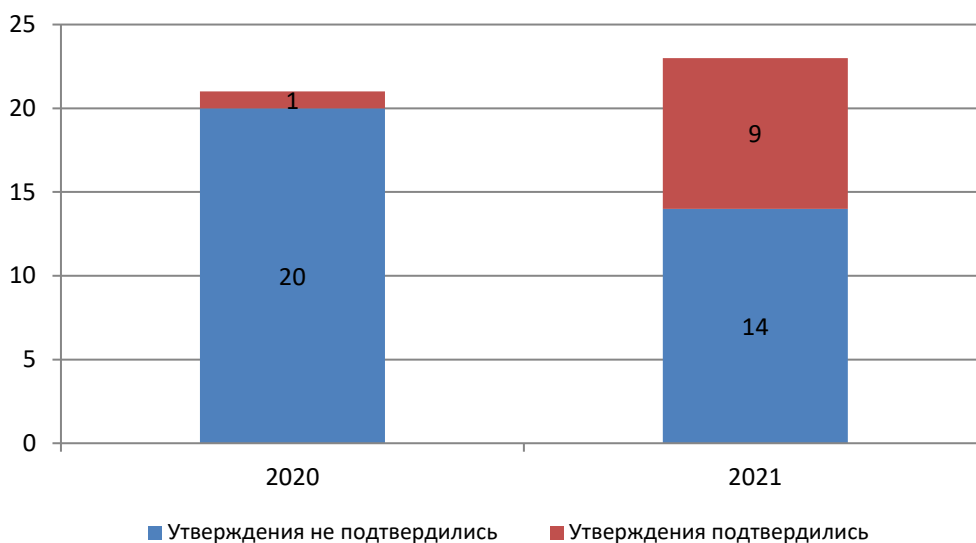
79. ОВН выпустил два ОРПП, где освещаются системные вопросы, выявленные в ходе расследований, и высказываются рекомендации по улучшению внутреннего контроля. Эти рекомендации касались:

- (a) управления персональными данными пользователей веб-сайта ВОИС и процедур массовой рассылки корреспонденции; и
- (b) информации, публикуемой на веб-сайте PATENTSCOPE.

Таблица 1 – Анализ жалоб, полученных в 2020 и 2021 гг.

	2020 г.	2021 г.
Неправомерное использование рабочего времени	0	6
Мошенническое или неправомерное получение льгот и пособий	4	0
Нарушение конфиденциальности	0	2
Коррупция	1	0
Третирование (не на сексуальной почве), дискриминация	2	3
Неподчинение и другое неподобающее поведение	0	2
Неправомерное использование средств или активов ВОИС	4	2
Халатное отношение к работе или создание препятствий для деятельности ВОИС	1	2
Другие случаи несоблюдения стандартов поведения международных гражданских служащих	3	1
Нарушения правил осуществления закупок	1	3
Нарушения при наборе на работу	2	1
Мечь	1	1
Сексуальные домогательства	1	0
Правонарушения поставщиков или других сторонних организаций	1	2
<b>Итого</b>	<b>21</b>	<b>25</b>

Диаграмма 2. Дела, закрытые в 2020 и 2021 гг.



### СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ

80. Согласно пункту 48 (g) УВН директор ОВН должен сообщать о всех имевших место в отчетный период случаях, когда доступ ОВН к архивам, сотрудникам и помещениям был ограничен.

81. ОВН уведомляет, что в течение отчетного периода не отмечалось случаев, предусмотренных в пункте 48(g) УВН.

### ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

82. Генеральный директор несет ответственность за обеспечение оперативного выполнения всех рекомендаций, представленных директором ОВН и другими надзорными органами, с указанием мер, принятых руководством в связи с конкретными выводами и рекомендациями<sup>14</sup>. Генеральный директор выполняет эту обязанность через руководителей программ, которые отвечают за конкретные направления оперативной деятельности Организации<sup>15</sup>. ОВН регулярно проверяет ход выполнения всех рекомендаций надзорных органов<sup>16</sup>.

83. ОВН контролирует выполнение рекомендаций и отчитывается о проделанной работе с помощью системы TeamMate+™, которая позволяет вести интерактивный диалог с руководством для обеспечения эффективного контроля осуществления невыполненных рекомендаций.

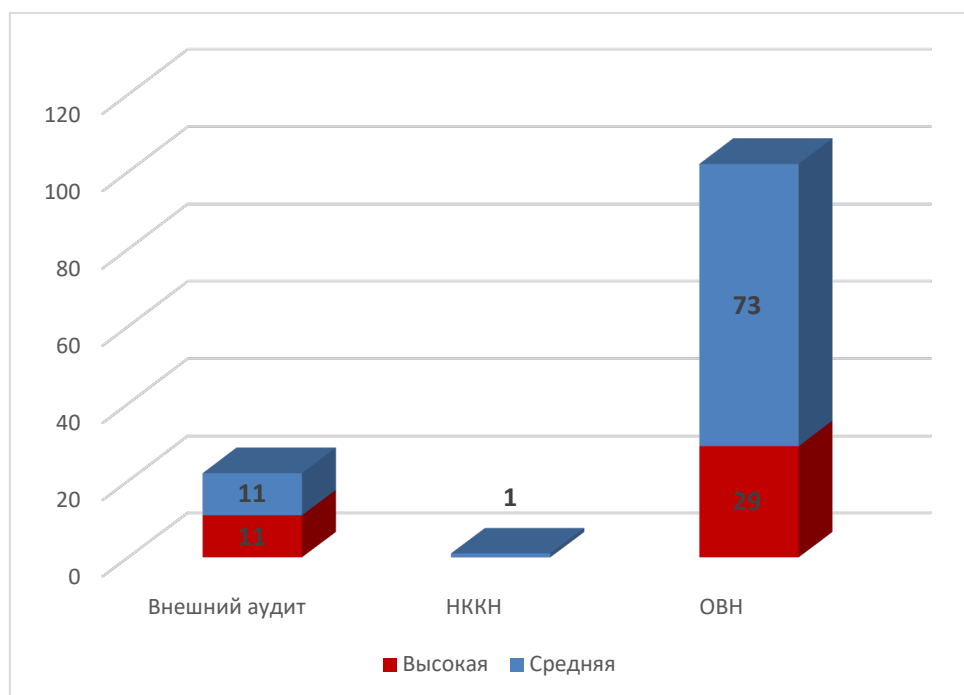
84. На дату составления настоящего отчета насчитывается 125 невыполненных рекомендаций, в том числе 40 рекомендаций с высокой степенью приоритетности и 85 — со средней. Рекомендации ОВН составляют 82 процента всех невыполненных рекомендаций надзорных органов.

<sup>14</sup> УВН, пункт 45.

<sup>15</sup> СИ 16/2010, пункт 7.

<sup>16</sup> СИ 16/2010, пункт 8.

Диаграмма 3. Невыполненные рекомендации в разбивке по источникам и приоритетности (125)



85. В период с января по декабрь 2021 г. было добавлено 38 новых рекомендаций ОВН на основании четырех отчетов об аудиторских проверках, четырех отчетов по итогам оценки и двух ОРРР. По состоянию на конец отчетного периода оставалась невыполненной одна рекомендация<sup>17</sup>, направленная НККН Бюро по вопросам этики. Эта рекомендация будет рассмотрена главным сотрудником по вопросам этики.

86. В течение 2021 г. в систему управления рекомендациями были добавлены одиннадцать рекомендаций из отчета внешнего аудитора. За отчетный период были закрыты девять рекомендаций внешнего аудита и 18 рекомендаций ОВН. В таблице 2 ниже показана динамика рекомендаций в разбивке по источникам за период с января по декабрь 2020 г.

Таблица 2 – Динамика рекомендаций в период с 1 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.

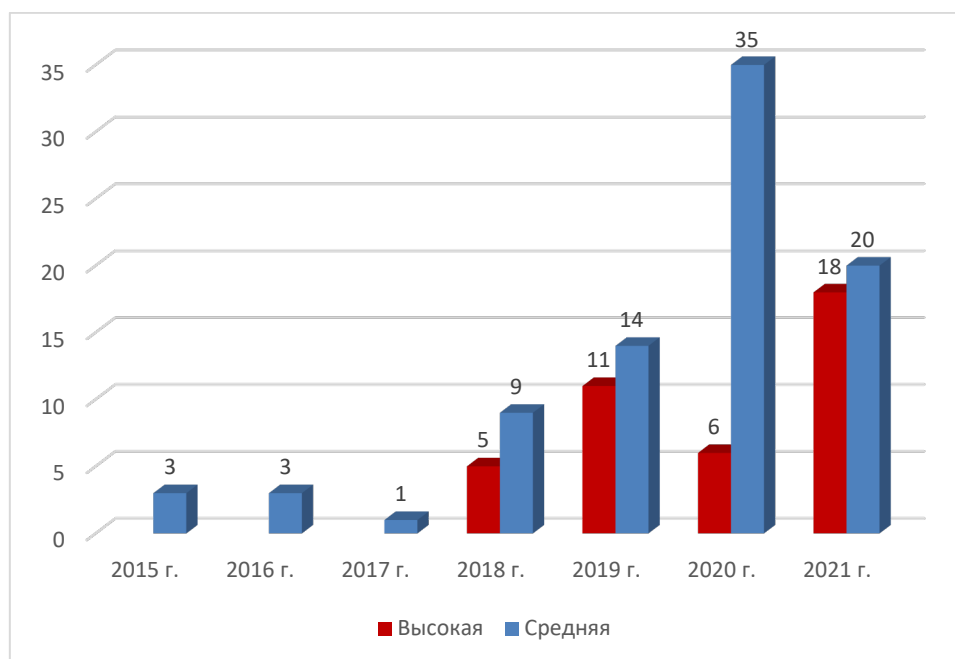
Источник	Открыты по состоянию на 1 января 2021 г.	Добавлены в течение отчетного периода	Закрыты в течение отчетного периода	Открыты по состоянию на 31 декабря 2021 г.
ОВН	82	38	18	102
Внешний аудитор (ВА)	20	11	9	22
НККН	1	0	0	1
<b>Итого</b>	<b>103</b>	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>125</b>

87. На приводимой ниже диаграмме обобщены данные по состоянию на 31 декабря 2021 г. о том, как давно были открыты рекомендации.

<sup>17</sup> WO/PBC/30/14 – 18 июня 2019 г.



Диаграмма 4 – Давность открытых рекомендаций надзорных органов в разбивке по приоритетности (125)

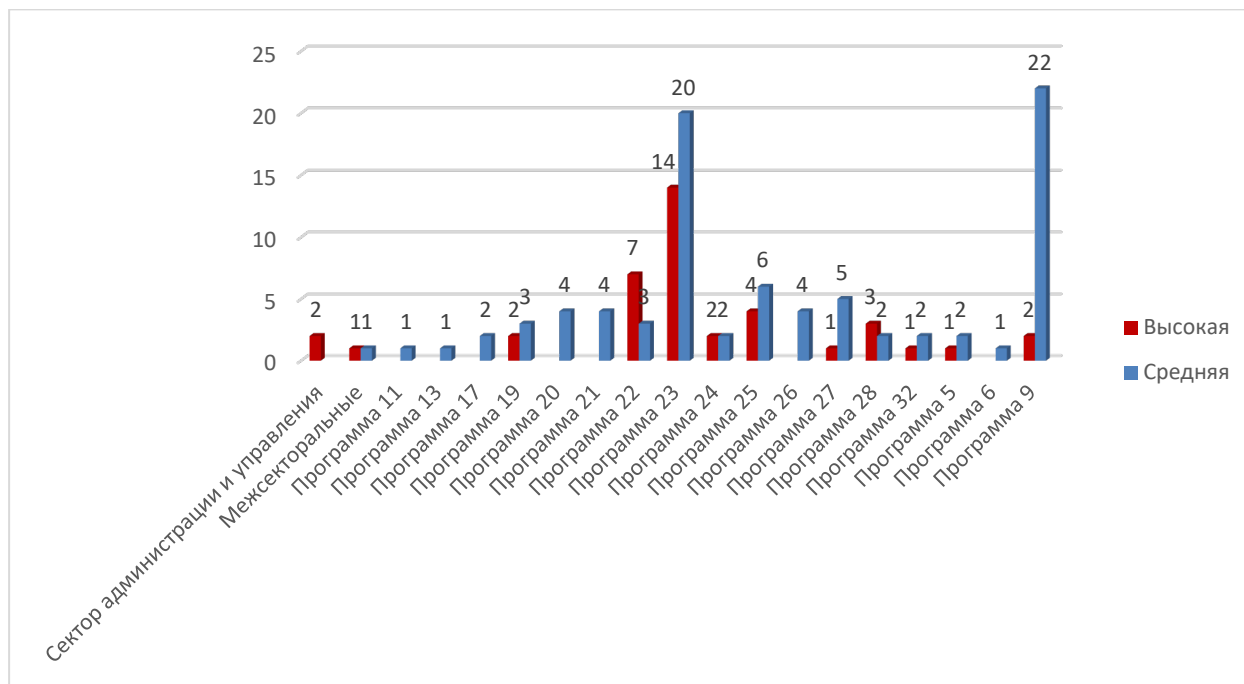


88. За отчетный период количество незакрытых рекомендаций, вынесенных с 2013 по 2016 гг., уменьшилось с 12 до 6. Кроме того, на отчетную дату нет открытых рекомендаций, вынесенных до 2015 г. ОВН, как и прежде, взаимодействует с руководством в целях дальнейшего сокращения числа давних рекомендаций.

89. Ниже показано число открытых рекомендаций в разбивке по программам ВОИС<sup>18</sup> и по приоритетности по состоянию на 31 декабря 2021 г.:

<sup>18</sup> **Программа 5** – Система РСТ; **Программа 6** – Мадридская система; **Программа 9** – Африка, арабские страны, Азиатско-Тихоокеанский регион, страны Латинской Америки и Карибского бассейна, наименее развитые страны; **Программа 13** – Глобальные базы данных; **Программа 17** – Обеспечение уважения ИС; **Программа 19** – Коммуникации; **Программа 20** – Внешние связи, партнерство и внешние бюро; **Программа 21** – Исполнительное руководство; **Программа 22** – Управление программами и ресурсами; **Программа 23** – Управление людскими ресурсами и их развитие; **Программа 24** – Службы административной поддержки; **Программа 25** – Информационно-коммуникационные технологии; **Программа 26** – Отдел внутреннего надзора; **Программа 27** – Конференционная и лингвистическая службы; **Программа 28** – Обеспечение достоверности информации, охрана и безопасность; **Программа 32** – Лиссабонская система.

Диаграмма 5. – Рекомендации в разбивке по программам и приоритетности (125)



90. На вопросы управления людскими ресурсами и их развития (Программа 23) и управления программами и ресурсами (Программа 22) на отчетную дату в общей сложности приходится 52,5 процента от 40 высокоприоритетных рекомендаций.

#### КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ И КОНСУЛЬТАТИВНАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА

91. В рамках своей работы по оказанию консультативных услуг ОВН продолжал оказывать требуемую консультативную помощь по вопросам, связанным с программными документами, проведением оценки, организационными процессами и нормативными механизмами.

92. Секции внутреннего аудита и расследований консультировали рабочую группу, созданную для пересмотра и обновления нормативной базы административных инструкций ВОИС с целью ее рационализации и приведения в соответствие, в частности, с развивающейся коммуникационной культурой Организации.

93. Секция оценки предоставляла консультации на этапе разработки порядка внешней оценки WIPO Re: Search. Это консультативное задание предусматривало обеспечение технического контроля качества технического задания на внешнюю оценку WIPO Re: Search.

94. В рамках оценки в 2021 г. было выполнено два консультативных задания. Первое предусматривает предоставление консультаций по процессам, качеству и исходным данным для технического инструмента, которые касаются деятельности сектора развития, связанной со сравнительным анализом и с самооценкой национальных стратегий в области ИС. Второе призвано обеспечить оптимизацию и пересмотр существующих элементов самооценки Отдела стран Латинской Америки с целью повышения ее эффективности, расширения ее использования для принятия решений и представления результатов.

## **СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ**

### **НЕЗАВИСИМЫЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО НАДЗОРУ (НККН)**

95. ОВН регулярно принимает участие в сессиях НККН, докладывая об осуществлении плана внутреннего надзора и обсуждая результаты деятельности по надзору и другие аспекты, касающиеся работы и функционирования отдела, и запрашивая консультативные мнения НККН. В период, охватываемый настоящим отчетом, НККН провел четыре сессии (с 60-й по 63-ю).

### **ВНЕШНИЙ АУДИТОР**

96. 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 деятельности и во избежание потенциального дублирования функций и чрезмерного контроля внешний аудитор и ОВН обменивались информацией о своих стратегиях, годовых планах и содержании конкретных отчетов. ОВН активно взаимодействовал с внешним аудитором в ходе планирования и последующего осуществления мероприятий в 2021 г. и предоставлял внешнему аудитору необходимую информацию.

### **СОТРУДНИЧЕСТВО С ОМБУДСМЕНОМ И БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ**

97. В течение отчетного периода директор ОВН регулярно встречался с Омбудсменом и главным сотрудником по вопросам этики для обеспечения надлежащей координации и взаимодополняемости усилий.

## **ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА**

### **ПЕРЕХОД НА TEAMMATE+**

98. ОВН завершил переход на обновленную систему управления аудитом TeamMate+, которая, в частности, используется для контроля выполнения рекомендаций и представления соответствующих отчетов. Технически новая система является более современной и предусматривает новые функции, позволяющие эффективнее оценивать риски, осуществлять мероприятия и работать с рекомендациями.

### **ПРОЕКТ В ОБЛАСТИ АНАЛИЗА ДАННЫХ**

99. ОВН завершил проект по анализу данных, расширив имеющиеся возможности для проведения непрерывных аудиторских проверок. В первом квартале 2022 г. проходит экспериментальный этап, впоследствии ОВН будет регулярно предоставлять руководству информацию о соответствии и операционной эффективности ключевых механизмов контроля, апробированных с помощью средств информационной аналитики.

### **ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ**

100. В рамках своих постоянных усилий, направленных на формирование более полного представления о функциях внутреннего надзора и разъяснение его задач, ОВН продолжал по мере необходимости проводить информационно-разъяснительную работу среди коллег по ВОИС с использованием презентаций, организуемых для новых сотрудников в рамках вводного инструктажа, бюллетеня ОВН, информационной панели ОВН и презентаций для всего руководства и руководителей секторов.

### **ПОДДЕРЖАНИЕ КОНТАКТОВ С ДРУГИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ**

101. В УВН предусмотрены конкретные положения<sup>19</sup> о поддержании связи и сотрудничестве со службами внутреннего надзора других организаций системы ООН и

---

<sup>19</sup> УВН, пункт 28 (g).

многосторонних финансовых учреждений. ОВН осознает ценность и значимость развития отношений с другими надзорными органами. В отчетный период ОВН продолжал активно и конструктивно сотрудничать и развивать связи с другими организациями и структурами системы ООН. В частности, ОВН принимал активное участие в перечисленных ниже мероприятиях и провел следующую работу:

- (a) директор ОВН, руководитель Секции оценки и старший сотрудник по оценке активно участвовали в работе ежегодного общего собрания ЮНЕГ 2020 г., которое состоялось в виртуальном режиме 21 и 22 января 2021 г.;
- (b) руководитель Секции оценки в течение двух лет выполняет функции заместителя председателя и казначея ЮНЕГ, оказывая помощь в принятии решений и контролируя выполнение третьей стратегической цели стратегии ЮНЕГ;
- (c) руководители секций расследований и внутреннего аудита проводили учебные занятия по вопросам управления рисками и предотвращения мошенничества и коррупции для слушателей программ бакалавриата и магистратуры бизнес-школ в Женеве;
- (d) ОВН и Управление служб внутреннего надзора ООН в начале марта 2021 г. совместно провели учебно-практический курс по вопросам подделки платежных документов;
- (e) 24 июня 2021 г. ОВН принял участие в виртуальной встрече представителей служб внутреннего аудита Организации Объединенных Наций, которая была посвящена презентации службы внутреннего аудита Европейской комиссии с обзором ее оценки основных компонентов;
- (f) на состоявшейся в июне 2021 г. Глобальной конференции по мошенничеству, организованной Ассоциацией дипломированных специалистов по расследованию мошенничества, ОВН выступил с лекцией о мошенничестве в сфере международных закупок; и
- (g) ОВН принял участие в ежегодной конференции руководителей служб внутреннего аудита в Европе, которая проходила 28–30 сентября 2021 г. в Женеве. Сопровождение, проходившее в гибридном формате, было организовано совместно Международной организацией труда и Международным комитетом Красного Креста.

## **ПРОГРАММА ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОВН**

102. Программа обеспечения и повышения качества (ОПОК) ОВН призвана обеспечить разумную уверенность различных заинтересованных сторон<sup>20</sup> в том, что надзорная деятельность осуществляется в соответствии с УВН и стандартами и профессиональной практикой каждого подразделения, эффективна и, по мнению заинтересованных сторон, полезна и постоянно совершенствуется. В ОПОК охвачены следующие области:

### **ОПЕРАТИВНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ОВН**

103. В соответствии с УВН<sup>21</sup> директор ОВН обязан подтверждать организационную независимость функции внутреннего надзора и представлять информацию относительно охвата деятельности по внутреннему надзору и достаточности ресурсов, выделяемых для соответствующих целей.

---

<sup>20</sup> Основными заинтересованными сторонами являются Генеральный директор, руководители ВОИС, НККН, государства-члены, внешний аудитор и общественность в целом.

<sup>21</sup> УВН, пункт 48 (i).

104. В течение отчетного периода не произошло никаких случаев/действий, которые можно было бы рассматривать как ставящие под угрозу оперативную независимость ОВН. Каких-либо фактических или предполагаемых вмешательств в работу ОВН не отмечалось. Решение об охвате надзорной деятельности было принято ОВН с учетом оценки рисков, а также комментариев и отзывов, полученных от руководства ВОИС, НКН и государств-членов, в зависимости от обстоятельств.

### ПОСТОЯННЫЙ КОНТРОЛЬ И КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

105. Постоянный контроль эффективности деятельности по надзору — это повседневное руководство, анализ и измерение показателей деятельности по внутреннему аудиту, встроенные в регламенты, руководства и рутинные процедуры ОВН. Кроме того, для выполнения руководств и процедур, в том числе для поддержки подачи документов, проведения проверок и утверждений, контроля выполнения рекомендаций и подготовки отчетности, используется система управления аудитом (TeamMate+™).

106. ОВН также ввел показатели результативности для измерения эффективности, результативности и актуальности деятельности по надзору. К их числу относятся, в частности, своевременное завершение надзорных мероприятий и представление отчетов по ним, восприятие руководством работы ОВН, уровень принятия рекомендаций ОВН и их актуальность. В приведенной ниже таблице обобщены полученные результаты.

Таблица 3 – Показатели результативности ОВН

Показатель результативности	Результаты
Отсутствие вмешательства и независимость по мнению ключевых заинтересованных сторон	Отсутствие фактов вмешательства в рассматриваемый период
Доля (%) работы по надзору, которая была своевременно выполнена с представлением соответствующей отчетности в надлежащий срок	67% отчетов об аудиторских проверках выпущено в течение 4 месяцев
	71% отчетов об оценке опубликовано в течение 6 месяцев
	80% расследований завершено и отчеты о них опубликованы в течение 6 месяцев
Доля (%) заинтересованных сторон в Организации, считающих, что рекомендации ОВН соответствуют критериям SMART	83% руководителей считают, что рекомендации ОВН соответствуют критериям SMART
Доля (%) заинтересованных сторон в Организации, считающих работу ОВН актуальной	80 % респондентов считают, что работа по надзору актуальна
Число принятых рекомендаций по итогам надзорных мероприятий	100% рекомендаций ОВН принято

107. Показатели неизменно свидетельствуют о высоком уровне признания актуальности работы ОВН и уместности вынесенных рекомендаций. На своевременности подготовки отчетов об аудите и оценке сказывались, в частности, (i) увеличение сроков, установленных для получения ответов руководства, в том числе после проведения совместных надзорных мероприятий; и (ii) перенаправление внутренних ресурсов для того, чтобы закончить переход на новую систему управления аудитом и контроля исполнения рекомендаций и завершить осуществление проекта по анализу данных и непрерывному аудиту.

## РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### БЮДЖЕТ И ШТАТ

108. Для выполнения мандата ОВН были выделены средства в рамках бюджета на двухгодичный период в размере 5,270 млн шв. франков, что составляет 0,69 процента<sup>22</sup> от всего бюджета ВОИС на двухлетний период 2020–2021 гг. В целом, текущий объем людских и финансовых ресурсов является достаточным для эффективного выполнения ОВН своих функций в наиболее приоритетных областях в соответствии с планами работы. Обмен планами работы по надзору и постоянная координация надзорной деятельности с внешним аудитором, а также эффективное использование ИТ-инструментов помогли добиться большей результативности и более эффективного охвата областей риска.

Таблица 4 – Бюджет и расходы в 2020–2021 гг.<sup>23</sup>

	Утвержденный бюджет на 2020–2021 гг.	2020–2021 гг. Бюджет после перераспределения средств	2020–2021 гг. Расходы	Уровень освоения (%)
<b>Расходы, связанные с персоналом</b>	4 356 000	4 471 500	4 638 344	104%
<b>Расходы, не связанные с персоналом</b>	835 421	798 999	629 398	79%
Итого	5 191 421	5 270 499	5 267 741	100%
<b>ОВН в % от общего бюджета ВОИС</b>	0,68%	0,69%	0,78%	

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОСТОЯННОЕ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

109. Постоянное повышение квалификации персонала ОВН крайне важно для того, чтобы отдел мог выполнять свою работу и эффективно оказывать услуги Организации. В соответствии с требованиями политики ВОИС в области профессиональной подготовки сотрудники ОВН принимали участие в различных обучающих мероприятиях для приобретения новых знаний, технических навыков и других умений в интересах повышения эффективности и результативности оперативной деятельности ОВН в области надзора.

110. В среднем каждый сотрудник ОВН в течении 10 дней проходил обучение по таким темам, как: анализ и представление данных, принятие решений, прикладная нейронаука, аналитика ACL, аналитика TeamMate, сертификаты внутреннего аудита, онлайн-исследования, новые технологии, комплексная финансовая отчетность, COBIT 5, кибербезопасность и навыки проведения собеседований.

### ОПРОСЫ О КАЧЕСТВЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ

111. ОВН продолжал запрашивать комментарии коллег из прошедших аудиторскую проверку/оценку организационных подразделений ВОИС посредством проведения опросов о степени удовлетворенности после каждого проведенного мероприятия. Цель этой работы заключается в эффективном сборе и анализе отзывов коллег о надзорной работе. По состоянию на конец 2021 г. комплексный анализ результатов опросов показывает индекс удовлетворенности в размере 83 процентов.

112. По результатам опросов, проведенных через год после завершения мероприятий, которые используются для оценки воздействия надзорной работы, средний индекс удовлетворенности составляет 80 процентов.

<sup>22</sup> Этот долевой показатель определен по сумме бюджета после перераспределения средств на нужды ОВН.

<sup>23</sup> Суммы указаны в шв. франках.

113. Дополнительные комментарии, полученные в ходе опросов от подразделений, в которых была проведена аудиторская проверка или оценка, помогли ОВН выявить недостатки и принять меры по их устранению. Основываясь на полученных отзывах, ОВН будет стремиться к дальнейшему увеличению степени воздействия своей надзорной деятельности.

#### ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ОЦЕНКИ

114. Каждое подразделение ОВН проходит самооценку раз в два года и/или внешнюю оценку раз в пять лет, чтобы убедиться в том, что подразделения ОВН выполняют свои обязанности эффективно и результативно в соответствии с применимыми стандартами, профессиональной практикой и соответствующим этическим кодексом. Элементы программы обеспечения качества ОВН содержатся в соответствующих руководствах, руководящих принципах и оперативных процедурах. Результаты внешней оценки, проведенной для каждой функции ОД, были представлены в годовом отчете за 2020 г., соответствующие рекомендации выполняются. В 2021 г. внешняя оценка не проводилась, следующая двухгодичная самооценка функции внутреннего аудита запланирована на начало 2023 г. и будет охватывать 2021 и 2022 гг.

[Приложение следует]

**ПРИЛОЖЕНИЕ – Перечень отчетов ОВН**

<b>Отчеты ОВН, выпущенные в период с 1 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.</b>	<b>Ref.</b>
Аудит и оценка соблюдения принципов профессиональной этики в вопросе об отсутствии сотрудников на рабочих местах	IA 2020-02
Проверка ситуации в области кибербезопасности в ВОИС	IA 2020-04
Обзор кризисного управления ВОИС во время пандемии	IA 2020-05
Обзор системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников ВОИС	IA 2021-06
Оценка деятельности Регионального отдела арабских стран	EVAL 2020-01
Оценка WIPO Match	EVAL 2020-05
Оценка использования и влияния рекомендаций Секции оценки ОВН	EVAL 2020-03
Консультативная помощь в рамках самооценок национальных стратегий в области ИС	EVAL 2021-02
Отчет о результатах расследования для руководства по вопросам персональных данных и конфиденциальности в отношении электронной корреспонденции между ВОИС и сторонними пользователями	MIR 2020-17
Отчет о результатах расследования для руководства по вопросам информации, имеющейся на веб-сайте Patentscope	MIR 2021-12
<b>Отчеты ОВН, выпущенные в начале 2022 г.</b>	
Аудит проекта создания платформы Гаагской системы	IA 2021-02
Аудиторская проверка в области общеорганизационного управления рисками	IA 2021-03
Аудит управления активами, принадлежностями и материалами	IA 2021-04
Оценка деятельности постоянных комитетов ВОИС	EVAL 2020-02
Метасинтез оценок региональных отделов	EVAL 2021-04
Консультационные услуги – Обзор методологии ОВН по проверке достоверности отчетов о результатах работы	EVAL 2021-06