

Генеральная Ассамблея ВОИС

Сорок шестая (25-я внеочередная) сессия
Женева, 22 – 30 сентября 2014 г.

**РЕЗЮМЕ ЕЖЕГОДНОГО ОТЧЕТА ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА
И НАЗДОРА (ОВАН)**

подготовлено Секретариатом

1. Настоящий документ содержит Резюме ежегодного отчета директора отдела внутреннего аудита и надзора (ОВАН) (документ WO/PBC/22/4), которое представляется Комитету ВОИС по программе и бюджету (КПБ) для рассмотрения на его двадцать второй сессии (1-5 сентября 2014 г.).
2. Любые решения КПБ в отношении этого документа будут включены в перечень решений, принятых Комитетом по программе и бюджету на его двадцать второй сессии (1-5 сентября 2014 г.) (документ A/54/5).

[Документ WO/PBC/22/4 следует]

Комитет по программе и бюджету

Двадцать вторая сессия
Женева, 1 – 5 сентября 2014 г.

РЕЗЮМЕ ЕЖЕГОДНОГО ОТЧЕТА ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И НАЗДОРА (ОВАН)

подготовлено Секретариатом

1. В соответствии с пунктом 25 Устава внутреннего надзора Директор Отдела внутреннего аудита и надзора (ОВАН) представляет Комитету по программе и бюджету отчет о положении дел в письменном виде. В отчете приводится информация об основной деятельности ОВАН за период с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г.

2. Предлагается следующий пункт решения.

3. Комитет по программе и бюджету принял к сведению Резюме ежегодного отчета директора отдела внутреннего аудита и надзора (ОВАН) (документ WO/PBC/22/4).

[Резюме ежегодного отчета
Директора ОВАН следует]

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК АББРЕВИАТУР	3
РЕЗЮМЕ ЕЖЕГОДНОГО ОТЧЕТА ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И НАДЗОРА.....	4
ИСТОРИЯ ВОПРОСА.....	4
ПЛАНИРОВАНИЕ, СТАНДАРТЫ И НОРМЫ	4
СУЩЕСТВЕННЫЕ НЕДОСТАТКИ, ВЫЯВЛЕННЫЕ СЛУЖБОЙ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА, И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ ИСПРАВЛЕНИЮ	6
РАССЛЕДОВАНИЯ, ПРОВОДИВШИЕСЯ В ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД.....	14
СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ СОДЕЙСТВИЯ.....	16
ПОЛОЖЕНИЕ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРЕДЫДУЩИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ	17
ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ ОВАН	19
ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА.....	20
РЕСУРСЫ, ВЫДЕЛЯЕМЫЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ НАДЗОРНЫХ ФУНКЦИЙ.....	22

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ I	–	Ситуация с выполнением надзорных мероприятий
ПРИЛОЖЕНИЕ II	–	Перечень отчетов ОВАН
ПРИЛОЖЕНИЕ III	–	Статистика расследований
ПРИЛОЖЕНИЕ IV	–	Перечень рекомендаций ОВАН, закрытых без выполнения
ПРИЛОЖЕНИЕ V	–	Перечень консультационных мероприятий ОВАН

СПИСОК АББРЕВИАТУР

ОБФС	Обеспечение бесперебойного функционирования систем
ОСП	Оценка странового портфеля
ПОР	Планирование общеорганизационных ресурсов
ЦФ	Целевые фонды
РСВКА	Руководитель Службы внутреннего контроля/аудита
ЛР	Людские ресурсы
ДУЛР	Департамент управления людскими ресурсами
НККН	Независимый консультативный комитет ВОИС по надзору
ОВАН	Отдел внутреннего аудита и надзора
МКГР	Межправительственный комитет по интеллектуальной собственности, генетическим ресурсам, традиционным знаниям и фольклору
ИВА	Институт внутренних аудиторов
УВН	Устав внутреннего надзора
ИС	Интеллектуальная собственность
ИТ	Информационные технологии
ОКРЖ	Объединенная комиссия по рассмотрению жалоб
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
КПБ	Комитет по программе и бюджету
РСТ	Договор о патентной кооперации
ОПП	Отдел патентного права
ОРП	Отчет о реализации программ
УКР	Управление, ориентированное на конечные результаты
ПСВК	Представители служб внутреннего контроля
ПППХР	Программа поощрения и признания хорошей работы
ГУЗ	Группа старшего управленческого звена
ПСП	Программа стратегической перестройки
ППП	Положения и правила о персонале
ППИ	Пользовательские приемочные испытания
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНЕГ	Группа ООН по оценке
ПСР ООН	Представители служб расследования ООН
ПСВК ООН	Представители служб внутреннего аудита ООН
ПДПС	Программа добровольного прекращения службы

РЕЗЮМЕ ЕЖЕГОДНОГО ОТЧЕТА ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И НАДЗОРА

1 июля 2013 г. – 30 июня 2014 г.

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

1. Задача Отдела внутреннего аудита и надзора ВОИС (ОВАН) состоит в обеспечении независимого и эффективного внутреннего надзора в Организации в соответствии с положениями, установленными государствами-членами в Уставе внутреннего надзора (УВН).
2. УВН ВОИС предусматривает представление директором ОВАН Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) резюме ежегодного отчета о проделанной работе, включая направления и объем проделанной работы, график выполнения мероприятий и ход реализации рекомендаций в порядке их очередности, с направлением копии отчета Генеральному директору и Внешнему аудитору. Это резюме отчета представляется также Генеральной Ассамблее, давая возможность основным заинтересованным сторонам и сотрудникам ВОИС в целом ознакомиться с отчетами и деятельностью ОВАН, а также с трудностями, с которыми он сталкивается при осуществлении своего мандата. ОВАН также представляет письменный отчет о ходе реализации ежегодных планов работы Комитету по программе и бюджету (КПБ).

ПЛАНИРОВАНИЕ, СТАНДАРТЫ И НОРМЫ

3. Деятельность ОВАН включает проведение внутренних аудиторских проверок и оценки систем контроля и рабочих процессов ВОИС. ОВАН контролирует и оценивает адекватность и действенность системы контроля и эффективность и рациональность использования ресурсов ВОИС. ОВАН также расследует сообщения о возможных неправомерных действиях нарушениях или злоупотреблениях, включая, без ограничения перечисленным ниже, мошеннические и коррупционные действия, неоправданные траты средств, злоупотребление привилегиями и иммунитетом, злоупотребление служебным положением и нарушение норм и правил ВОИС.
4. При проведении своей аудиторской деятельности ОВАН руководствуется Принципами международной профессиональной практики, принятыми Институтом внутренних аудиторов (ИВА). При проведении расследований ОВАН руководствуется также Едиными принципами и рекомендациями в отношении проведения расследований, утвержденными Конференцией международных экспертов в области расследований в 2009 г. При проведении оценки применяются международные стандарты оценочной практики, установленные Группой Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ).
5. Как того требует УВН, при разработке своего плана ОВАН учитывал следующие факторы: оценку риска, значимость риска, его последствия для страны, циклический характер надзорной деятельности, замечания руководства ВОИС, и замечания государств-членов. ОВАН исходил также из имеющихся в его распоряжении ресурсов.

6. ОВАН разработал методику оценки риска, которая основана на рекомендациях ИВА, а также на общепринятой передовой практике, которая сложилась в этой области. ОВАН использовал свою методику оценки рисков¹ для определения объема аудиторских мероприятий, необходимых в текущем двухлетнем периоде.

7. ОВАН также прилагает целенаправленные усилия для включения в план надзора вопросов, анализ которых соответствует приоритетам политики и программ ВОИС в достаточной степени, чтобы они отражались в публикуемых документах и/или доводились до сведения Отдела. ОВАН следит за общей направленностью политики Организации, изучая ее стратегические и оперативные документы, в частности, документы Генеральной Ассамблеи, Комитета по программе и бюджету и постоянных комитетов, а также изменения, вносимые в Положения и правила о персонале (ППП), и другие программные и плановые документы. Кроме того, Директор ОВАН или его заместители участвуют как в проводимых Генеральным директором регулярных и специальных совещаниях высшего руководства, так и в регулярных индивидуальных встречах с Генеральным директором. Благодаря этому ОВАН постоянно остается в курсе программных приоритетов и общих целей Организации.

8. При подготовке плана своей работы ОВАН также принимал во внимание работу, проводившуюся другими органами надзора, такими как Внешний аудитор, Объединенная инспекционная группа (ОИГ) или оценочные мероприятия, проводившиеся по поручению Комитета по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС). Координация работы с другими органами надзора позволяет ОВАН обеспечивать надлежащий объем надзорной деятельности, избегая при этом неоправданно мелочного надзора в областях, часто являющихся объектами проверочных мероприятий, таких как, например, деятельность органов внутреннего и внешнего аудита и оценки.

9. На протяжении всего процесса планирования Отдел, руководствуясь положениями В УВН, принимал во внимание замечания государств-членов, НККН, Генерального директора и других руководителей.

10. Наконец, при проведении расследований ОВАН прилагал все возможные усилия к тому, чтобы обеспечивать оперативное рассмотрение поступающих жалоб. За отчетный период ему удалось достичь в этом плане значительных успехов, как это видно из раздела, посвященного расследованиям. Это позволило ОВАН начать применение более инициативного подхода в работе по предотвращению и выявлению мошеннических действий, а также удержанию сотрудников от таких действий.

11. Планы надзорных мероприятий на 2013 г. и 2014 г. направлялись руководителям Программ и рассылались всем сотрудникам ВОИС по сети интранет. План на 2013 г., с небольшими корректировками, был выполнен в срок и с соблюдением бюджета. План на 2014 г. реализуется в настоящее время, и ход его выполнения описан в Приложении I.

¹ Показатель риска рассчитывается путем объединения оценки вероятности наступления и оценки последствий соответствующего события. В 2011 г. модель оценки рисков была пересмотрена путем уточнения определений «вероятности» и «последствий», что позволило детализировать оценку рисков. ОВАН установил девять параметров для расчета вероятности (время, прошедшее с момента подготовки отчета о предыдущем аудите, результаты аудита, уровень риска нарушения конкретной операционной функции, смена руководства, изменения в системе управления, финансовая значимость, соображения руководства/ОВАН, статистика мошенничества, важность функции (основная/неосновная)) и два параметра для расчета последствий (финансовые и репутационные последствия). ОВАН определил четыре дополнительные категории взвешивания (финансовый риск, стратегические риски, операционные риски и правовые риски/риски несоблюдения установленных норм), соответствующие классификациям риска.

СУЩЕСТВЕННЫЕ НЕДОСТАТКИ, ВЫЯВЛЕННЫЕ СЛУЖБОЙ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА, И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ ИСПРАВЛЕНИЮ

12. ОВАН выявил недостатки в следующих основных областях²: управление программами и проектами через различные задания, процедуры формирования доходов по линии Мадридской и Гаагской систем, кадровая работа, организация и проведение мероприятий, обмен знаниями и информационная безопасность. В соответствии с требованиями УВН, в нижеследующих пунктах отражены результаты проводившейся в течение этого периода надзорной работы.

13. Руководство уже приняло меры для решения выявленных проблем. Все рекомендации ОВАН исполняются руководством путем реализации плана, в котором отражены рекомендуемые мероприятия, лица, ответственные за их выполнение и срок их выполнения. Планы мероприятий руководства прилагаются к отчетам ОВАН или подробно обсуждаются в течение месяца с даты выпуска отчета ОВАН. ОВАН и руководство ВОИС проводят регулярные совещания для контроля ситуации с реализацией невыполненных рекомендаций.

КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ

14. Формами оценки достижений Организации в реализации системы УКР стали проверка достоверности Отчета о реализации программ³ (ОРП) и аудит системы управления ВОИС, ориентированного на конечные результаты (УКР).

15. ОВАН провел опросы представителей государств-членов ВОИС, руководителей программ ВОИС, а также представителей Организации Объединенных Наций (ООН) и других международных организаций. Результаты опросов свидетельствуют о том, что ВОИС относится к числу организаций, добившихся значительного прогресса в разработке и внедрении системы управления, ориентированного на конечные результаты.

16. Результаты, достигнутые ВОИС в разработке более эффективной структуры учета результатов (в которую входят ожидаемые результаты, показатели результативности, базовые показатели и целевые показатели) и формировании внутреннего фонда знаний и опыта в области реализации системы УКР, заслуживают весьма высокой оценки. Результаты этих усилий проявляются в повышении уровня плановой работы и качества соответствующей документации. Приоритетным направлением совершенствования системы контроля результативности работы ВОИС является разработка формальных принципов подотчетности, позволяющих консолидировать применяемую структуру показателей и повысить уровень управления ВОИС в целом. ОВАН с удовлетворением констатирует, что в сентябре 2014 г. предложение об основных принципах и показателях подотчетности будет вынесено на рассмотрение государств-членов.

17. К другим областям, в которых имеются возможности повышения качества работы, относится подготовка ежегодного установочного обзора по вопросам УКР для представителей государств-членов. Кроме того, необходимо разработать и включить в программу учебных мероприятий Организации учебный план, учитывающий выявленные потребности в области подготовки сотрудников по тематике УКР.

² Список отчетов приводится в Приложении II

³ См. документ WO/PBC/22/9

18. Проведенная проверка достоверности подтвердила прогресс, достигнутый ВОИС в использовании показателей результативности и данных о результативности. Вместе с тем, имеются значительные резервы дальнейших улучшений в формировании соответствующих показателей результативности, основанных на итогах/последствиях деятельности, а также в разработке надлежащих базовых показателей для всех показателей результативности.

ОЦЕНКА СТРАНОВОГО ПОРТФЕЛЯ

19. В ходе независимой оценки портфеля ИС Таиланда основное внимание было уделено анализу 70 мероприятий. Эти мероприятия осуществлялись с 2007 г. и были связаны с работой Академии ВОИС, модернизацией работы ведомства ИС, реализацией проекта Повестки дня в области развития по вопросам интеллектуальной собственности (ИС), вопросами брендинга продукции и поддержкой процедур присоединения страны к Мадридской и Гаагской системам. В ходе этой работы также оценивался подход ВОИС к соответствующим вопросам, роль региональных бюро для Азиатско-тихоокеанского региона, роль внешних бюро, а также вопросы координации и стратегического позиционирования ВОИС в стране.

20. В последние шесть лет 57 из 70 избранных мероприятий способствовали достижению ожидаемых результатов ВОИС на уровне итоговых документов. Мероприятия ВОИС соответствовали удовлетворению институциональных и региональных потребностей страны и достижению Стратегических целей ВОИС. ВОИС позиционировалась как важный участник сектора ИС Таиланда, особенно в качестве партнера национального ведомства интеллектуальной собственности.

21. При этом, однако, было признано, что проводившиеся мероприятия не оценивались по их приоритетности как элементы единых национальных планов или рамочных программ, поскольку не была определена ответственность за единое планирование и мониторинг национальных мероприятий. Мероприятия ВОИС не обеспечили значительного вклада в наращивание странового потенциала в силу недостаточной глубины их анализа и планирования. Последующий контроль результативности мероприятий, позволяющий поддерживать высокий уровень услуг, проводился нерегулярно, а длительная устойчивость их результатов обеспечивалась не всегда, поскольку отсутствовали стратегии выхода и не проводился анализ существующих потребностей и планирование мероприятий совместно с партнерами, способными обеспечить длительные и прочные результаты.

УПРАВЛЕНИЕ ЦЕЛЕВЫМИ ФОНДАМИ

22. Ресурсы, необходимые ВОИС для реализации ее программных мероприятий, в основном поступают из ее регулярного бюджета на двухлетний период. Кроме того, ВОИС получает внебюджетные ресурсы на основе ряда соглашений со странами-донорами на проведение конкретных мероприятий, предусмотренных ее мандатом. Такие соглашения в основном оформляются в виде меморандумов о договоренностях (МОД), а управление соответствующими средствами осуществляется через целевые фонды (ЦФ)⁴.

⁴ Финансовое положение 4.5 и Финансовое правило 104.1

23. На операционном уровне был констатирован высокий уровень соблюдения принятых процедур ВОИС, касающихся инициирования, утверждения и регистрации операций, проводимых по линии ЦФ. При управлении и администрировании ЦФ необходима формальная стратегия использования внебюджетных ресурсов, включая ресурсы ЦФ, позволяющая лучше согласовывать мероприятия по линии ЦФ с общеорганизационными ожидаемыми результатами и программными целями. Такая стратегия должна также содержать общую характеристику условий, в которых как ВОИС, так и донор могут лучше достигать своих соответствующих целей через соглашения об использовании ЦФ.

24. Четкое распределение задач и ответственности между программами ВОИС, внешними бюро и региональными бюро способствовало бы дальнейшему совершенствованию процессов планирования, реализации, мониторинга и регистрации мероприятий, осуществляемых по линии ЦФ и позволяло бы строить более эффективные взаимоотношения с донорами. Это также предполагает более четкую координацию действий и сотрудничество между программами ВОИС, совместно участвующими в использовании ресурсов и ЦФ и управлении их работой.

ПРОГРАММА 1 (ПАТЕНТНОЕ ПРАВО)

25. ОВАН провел свою первую оценку состояния нормативной работы в ВОИС. Это оказалось непростой задачей, поскольку, несмотря на важность нормативной работы для выполнения мандата организаций системы ООН, в других организациях системы ООН такие оценки не проводятся.

26. Общая цель Программы 1 формулируется как «неуклонная разработка сбалансированного международного патентного законодательства и практики, служащих государствам-членам, пользователям и обществу в целом в качестве инструмента поощрения инноваций и передачи технологии, особенно в развивающихся странах и странах переходной экономики». Мероприятия Программы 1 реализуются в следующих сферах деятельности: поддержка обсуждений и мероприятий Постоянного комитета по патентному праву; консультации государствам-членам в области законодательства и политики, а также выполнение административных функций международных договоров применительно к Будапештскому договору, Парижской конвенции и Договору о патентном праве (ПЛТ).

27. По итогам проведенной оценки было признано, что Программа 1 оказалась эффективной и позволила Организации добиться запланированных результатов благодаря целенаправленной работе очень высокого качества и значимости с точки зрения потребностей получателей услуг. Независимо от достижения всех ключевых результатов Программы, предусмотренных Программой и бюджетом, был достигнут лишь умеренный прогресс в достижении ее общей цели – неуклонной разработке сбалансированного международного законодательства и практики. Программа показала хорошие результаты в плане организации, и ее итоговые документы и результаты готовились своевременно и качественно. Для более точной оценки эффективности, востребованности и результативности элементов Программы необходимо более точное планирование, мониторинг и система учета результатов. Система оценки результатов, содержащаяся в Программе и бюджете на 2010-2011 гг., имела значительные недостатки, которые были устранены в более поздних программно-бюджетных документах.

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДА ПО ЛИНИИ МАДРИДСКОЙ И ГААГСКОЙ СИСТЕМ

28. Мадридская система международной регистрации знаков обеспечивает условия для регистрации знаков (товарных знаков и знаков обслуживания). Гаагская система международной регистрации промышленных образцов представляет собой механизм регистрации образцов в странах и/или межправительственных организациях, являющихся участниками Гаагского соглашения.

29. Вышеуказанные системы обеспечивают владельцу товарного знака или промышленного образца возможность получения охраны в нескольких странах путем простой подачи одной заявки в Международное бюро ВОИС, составленной на одном языке, с уплатой одного набора пошлин в одной валюте (швейцарских франках). Международная регистрация имеет такие же последствия в каждой из стран, указанных в заявке, как если бы товарный знак/образец был зарегистрирован непосредственно в каждом национальном ведомстве, исключая случаи, когда национальное ведомство соответствующей страны отказывается предоставить такую охрану.

30. Для того, чтобы Мадридская и Гаагская системы могли решать стратегическую задачу оказания высококачественных глобальных услуг в области интеллектуальной собственности на знаки и образцы, потребовалось подготовить стратегический документ, который служил бы «дорожной картой», более четко определяющей операционные цели и средства их достижения в среднесрочном и долгосрочном плане. Сегодня руководство Организации подготовило и утвердило такой документ.

31. В условиях ожидаемого повышения численности членов и расширения географии обеих систем важно проанализировать текущую структуру пошлин и процедуры их уплаты для разработки более эффективного платежного процесса и более целесообразной структуры пошлин, обеспечивающих финансовую устойчивость Организации. Совершенствование операционных процессов также должно обеспечивать более эффективный сбор и анализ информации о стоимости операций и более высокую точность формулы стоимости единичной операции.

32. Детальный анализ кадровых потребностей в сочетании с определением квалификационных требований к персоналу, который должен обеспечивать функционирование обеих систем, даст руководству ВОИС ценную информацию, позволяющую ему принимать обоснованные решения для более эффективного решения задач, возникающих в постоянно меняющихся условиях. Следует предполагать, что прогнозируемое увеличение численности государств-членов этих систем может потребовать привлечения сотрудников со знанием соответствующих языков.

33. Были отмечены дополнительные возможности совершенствования клиентских служб и функций контроля качества в ситуациях, когда определение и применение надлежащих технических средств способно повысить эффективность и результативность работы. Первым шагом в обеспечении единообразия и эффективности должна стать разработка регламентов и руководящих документов по двум этим направлениям.

34. К концу 2014 г. предполагается завершить проект модернизации информационно-технологических систем, призванный повысить уровень информационно-технологического обеспечения Мадридской и Гаагской систем. По завершении проекта руководству ВОИС следует провести анализ функционирования новых систем.

ОЦЕНКА УСЛУГ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТЫ МЕЖПРАВИТЕЛЬСТВЕННОГО КОМИТЕТА ПО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ, ГЕНЕТИЧЕСКИМ РЕСУРСАМ, ТРАДИЦИОННЫМ ЗНАНИЯМ И ФОЛЬКЛОРУ (МКГР)

35. Главной целью данного мероприятия было оценить эффективность и действенность услуг обеспечения работы МКГР, оказываемых Секретариатом ВОИС. В ходе этой работы оценивалась степень соответствия услуг обеспечения работы МКГР его потребностям и были сделаны выводы, имеющие значение как для данного Комитета, так и для других многосторонних процедур.

36. Процент участников мероприятий МКГР, давших положительную оценку уровня удовлетворения общих потребностей Комитета службами ВОИС, составил 96%. Согласно итогам оценки, Секретариат эффективно выполнял свои задачи в плане обеспечения необходимых экспертных знаний. Были разработаны практические рекомендации по вопросам коммуникаций и публикаций, процедурам регистрации и процедурам выбора Добровольного фонда ВОИС. Кроме того, учитывая успехи, достигнутые в переговорах, некоторые участники полагали, что Секретариату следует действовать еще более инициативно.

КАДРОВАЯ РАБОТА: ПРОГРАММА ПРЕКРАЩЕНИЯ СЛУЖБЫ, ПОСОБИЯ И ЛЬГОТЫ, ПРОГРАММА ПООЩРЕНИЯ И ПРИЗНАНИЯ ХОРОШЕЙ РАБОТЫ

37. В результате выполнения Программы добровольного прекращения службы (ПДПС) в период с октября 2009 г. по июнь 2010 г. из Организации уволились 87 сотрудников, занимавших должности, предусмотренные регулярным бюджетом, что обошлось Организации примерно в 22 млн. шв. франков. Предложение по ПДПС, утвержденное государствами-членами, предусматривало использование освобождающихся должностей для найма сотрудников с отсутствующими в Организации квалификациями и специальностями, в частности, управленческих кадров и лиц со знанием конкретных языков, а также экспертов в области технологий и ИС.

38. Секретариат также предложил не замещать должности временных сотрудников, работавших в течение длительного времени и переведенных в постоянный штат, что позволило бы обеспечить чистое сокращение штатов. Достигнуть такого сокращения не удалось, однако, согласно пояснению Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР), замещение должностей, освободившихся в результате реализации ПДПС, сотрудниками с новыми квалификациями позволило восполнить дефицит недостающих квалификаций и оптимизировать потребности Организации, обеспечивая рост производительности и уровня доходов.

39. Анализ ПДПС и соглашений о прекращении службы конкретных сотрудников показал, что сумма выходных пособий оказывается затрат, в которые обходится сохранение в штате сотрудников, решающих оставаться в Организации до пенсионного возраста. Однако расчет элементов компенсационных выплат, содержащийся в приложениях к некоторым соглашениям о прекращении службы, оказался недостаточно детальным, и размер компенсационных элементов и отступления, предусмотренные Положениями и правилами о персонале, были прописаны в этих приложениях недостаточно точно. В ряде случаев документация увольняющихся сотрудников была оформлена ненадлежащим образом, причем ни одно из проанализированных соглашений о прекращении службы не содержало статью, напоминающую сотрудникам об обязательствах соблюдения конфиденциальности информации, касающейся ВОИС, действующих после прекращения службы.

40. Отдел провел опросы других международных организаций по теме добровольного прекращения службы. В целом результаты опросов показывают, что практика добровольного прекращения службы, применяемая ВОИС, не отличается существенным образом от практики других международных организаций.
41. ОВАН также провел аудит пособий и льгот, выплачиваемых и предоставляемых сотрудникам. Затраты, связанные с персоналом, составляют значительную часть общего бюджета ВОИС (в двухлетнем периоде 2012-2013 гг. они составляли порядка 63,3%). Помимо затрат на выплату заработной платы, такие затраты включали прочие льготы и пособия, которые оформляются кадровой службой: пособие на образование, оплату расходов в связи с отпуском на родину, пособие на иждивенцев, надбавку за знание языков, пособие при назначении на должность и пособие на возмещение расходов по квартплате.
42. Хотя кадровая служба обычно применяет при рассмотрении обращений сотрудников определенные стандартные подходы, эти подходы не были должным образом документированы. Полное документирование и унификация применяемых стандартных подходов в виде инструкции для сотрудников кадровой службы позволит обеспечить более единообразное и эффективное оказание соответствующих услуг.
43. Анализ ряда кадровых процедур показал определенное нарушение положений ППП при оформлении пособий на образование, пособий на возмещение расходов по квартплате и пособий на иждивенцев. Строгое соблюдение норм ППП позволит обеспечить эффективность существующих инструментов внутреннего контроля и ограничить любые возможные финансовые потери Организации.
44. ОВАН также проанализировал процедуры оформления пособий при назначении на должность, надбавок на выполнение представительских функций, а также пособий за мобильность и надбавок за работу в трудных условиях, и констатировал отсутствие каких-либо нарушений.
45. Наконец, ОВАН, совместно с ДУЛР, выполнил оценку пилотной программы, касающейся поощрения и признания хорошей работы сотрудников (ПВПЗ). Программа направлена на признание и публичную оценку выдающихся достижений в работе и позволяет отмечать и поощрять исключительные достижения в работе отдельных сотрудников и групп сотрудников, а также поощрять всех сотрудников к достижению такого признания и оценки в будущем.
46. ПВПЗ включает в себя три механизма: регулярное неформальное признание заслуг сотрудников их руководителями, формальное признание выдающихся достижений в форме письменных благодарностей и денежные выплаты за высокие результаты в работе отдельных сотрудников и групп сотрудников.
47. Результаты первого этапа оценки показали, что применение ПВПЗ следует продолжать с тем же соотношением неформальных и формальных форм поощрения сотрудников и групп, как денежных, так и неденежных. Было признано, что следует активнее использовать групповые поощрения и в меньшей степени индивидуальные, а также шире применять неденежные поощрения (например, в форме предоставления возможностей обучения, участия в конкретных заданиях или мероприятиях) по сравнению с денежными.
48. Что касается более длительной перспективы, была отмечена необходимость продумать применение других элементов, способствующих воспитанию культуры высоких достижений, которые пока не отражены в ПВПЗ.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И МИГРАЦИЯ ДАННЫХ

49. Руководство и персонал Организации доказали свое твердое намерение сформировать, поддерживать и совершенствовать систему обеспечения информационной безопасности ВОИС. Одним из важнейших достижений в этом направлении стала сертификация системы информационной защиты информационно-технологических систем Договора о патентной кооперации (РСТ) Международной организацией по стандартизации (ISO).

50. В ходе соответствующего аудита были сформулированы рекомендации по совершенствованию механизмов внутреннего контроля и операционных процедур, касающиеся ведения более полного реестра информационных рисков, создания централизованной системы выявления уязвимых звеньев системы ИТ, обеспечения общего доступа, периодического анализа работы служб системной администрации, деактивации и изменения статуса пользовательских аккаунтов в СУАИ (PeopleSoft[®]) и внедрения формализованных требований безопасности, согласованных с Международным вычислительным центром ООН.

51. Был проведен анализ одного конкретного проекта информационно-технологического характера. Одним из важных элементов реализации в ВОИС комплексной системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР) является проект внедрения системы кадрового управления. Одна из ключевых задач при реализации этой системы – это конверсия, или «миграция», данных из прежней системы кадрового управления (системы управления персоналом и начисления заработной платы - SIGAGIP) в новую систему ПОР (PeopleSoft[®]), аудит которой проводился ОБАН в рассматриваемый период.

52. Поскольку данная аудиторская проверка проводилась одновременно с текущими проектными мероприятиями, для более эффективной реализации проекта группе управления проектом были своевременно направлены рекомендации в отношении разработки и внедрения продуманного и надежного плана выверки данных и соответствующий контрольный лист.

53. При реализации проекта конверсии данных имели место задержки, которые были в основном связаны с большим числом неудачных пользовательских приёмочных испытаний⁵ (ППИ), проводившихся на этапе тестирования системы. Главной причиной этих неудач было то, что в реализации проекта не участвовали с самого начала все соответствующие функциональные подразделения. Некоторые неудачи ППИ также были связаны, по-видимому, с неточной или неполной миграцией данных. Было признано весьма полезным проанализировать коренные причины задержек в реализации проекта и неудачных ППИ, поскольку извлеченные при этом уроки будут важны для дальнейших этапов проекта внедрения системы кадрового управления.

⁵ Пользовательские приёмочные испытания обычно являются одним из последних этапов процесса тестирования, проводимого при реализации проекта внедрения системы. Такие испытания проводятся реальными конечными пользователями системы и их цель – проверить способность системы решать задачи в реальных эксплуатационных условиях.

ОБМЕН ЗНАНИЯМИ

54. ВОИС разработала ряд полезных регламентов, процессов и процедур, касающихся обмена знаниями. Был усовершенствован принцип «работы как единого целого», заложенный в Программу стратегической перестройки (ПСП). Вместе с тем, следует отметить, что инновационный или многоаспектный подход к обмену знаниями, в особенности при разработке стратегии или планировании заданий и миссий, применяется разными структурными подразделениями Организации в неодинаковой степени.

55. Хотя различные массовые мероприятия расширили степень понимания вопросов, решаемых ВОИС, эффективность обмена информацией и знаниями между ее различными секторами все еще остается низкой. Отсутствуют продуманные общеорганизационные инструменты и процессы, обеспечивающие управление контентом, и наблюдается нечеткость в распределении задач документирования и архивирования. Обмен знаниями не является важным элементом культуры ВОИС как организации.

56. В последние несколько лет в ВОИС были разработаны и внедрены несколько технологических приложений и инструментов, включая реорганизованный вебсайт, систему Wiki⁶, интранет и ПОР, которые оказали позитивное влияние на процессы обмена информацией и распространения знаний. Для формирования более эффективных методов организации данных и информации ВОИС, обеспечения эффективного доступа к ним и их использования необходим стратегический подход к реализации цифровой революции и совершенствование системы управления контентом.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ

57. Хотя проведение различных мероприятий⁷ служит важным элементом работы ВОИС и средством, при помощи которого Организация достигает своих целей и ожидаемых результатов в соответствии с применяемой ею системой УКР, в настоящее время организация и проведение мероприятий не полностью интегрированы с другими инструментами и системами, используемыми для поддержания культуры УКР в ВОИС. Вследствие этого вопросы организации мероприятий решаются сегодня вне системы обеспечения результативности и не являются элементом единой системы.

58. Существующие инструменты планирования и реализации мероприятий ВОИС должны быть усовершенствованы в направлении улучшения разработки графиков и координации, а поквартальный анализ планов работы следует проводить более внимательно, во избежание потенциальных случаев проведения нескольких мероприятий в одном месте в один и тот же период.

⁶ Вебсайт, на котором каждый сотрудник имеет возможность добавлять, удалять или редактировать контент совместно с остальными сотрудниками.

⁷ Служебная инструкция No. 29/2013: «Официальные командировки и связанные с ними расходы»: «Мероприятиями» в ВОИС считаются «все конференции, семинары, выставки, конгрессы и ассамблеи, связанные официальными миссиями, задачами и обязанностями, необходимыми для реализации программы деятельности ВОИС».

59. Задержки в направлении запросов на проведение мероприятий и утверждении командировочных расходов вызывают рост затрат Организации на командировки в связи с потерей возможностей приобретения более дешевых билетов. Кроме того, дополнительная экономия средств может обеспечиваться путем проведения веб-семинаров вместо командирования сотрудников или третьих сторон для участия в мероприятиях небольшого масштаба, проводимых в странах, в которых имеются достаточные технические возможности для проведения веб-семинаров. Следует принимать соответствующие меры для более активного использования всех этих возможностей экономии ресурсов.

РАССЛЕДОВАНИЯ, ПРОВОДИВШИЕСЯ В ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

60. За период с 2008 г. ОВАН учредил в общей сложности 127 расследований, 115 из которых были закрыты по состоянию на 30 июня 2014 г. В течение отчетного периода было учреждено 26 новых расследований и закрыто 16 расследований (для сравнения, в предыдущем периоде было открыто 16 и закрыто 28 расследований).

61. Три вновь учрежденных расследования были переданы НККН в соответствии с пунктом 5 Устава внутреннего надзора⁸. По итогам рекомендаций, вынесенных НККН, соответствующие дела были переданы во внешние органы расследований (два дела расследуются внутри системы ООН и одно – внешней организацией). По состоянию на 30 июня 2014 г. два из трех указанных дел все еще находились на этапе предварительной оценки.

62. В общей сложности на момент подготовки настоящего отчета оставались незакрытыми двенадцать дел. Помимо дел, рассматриваемых внешними организациями, на момент подготовки настоящего отчета все расследования, кроме двух, были учреждены менее трех месяцев назад. В двух случаях имела место задержка в расследовании в связи с нахождением соответствующих сотрудников в длительных отпусках по болезни.

63. Средний срок рассмотрения дел в течение отчетного периода составлял три месяца. Для сравнения, в предыдущий отчетный период этот показатель составлял шесть месяцев.

64. Виды жалоб, поступавших в течение отчетного периода, указаны в приводимой ниже таблице. Характер поступавших жалоб оставался тем же: три первые категории по частоте сообщений о потенциальных неправомерных действиях составляли домогательства, нарушение обязанностей международного гражданского служащего и нарушение правил, установленных кадровой службой.

⁸ Пункт 5 Устава внутреннего надзора ВОИС гласит: «(..)Следует избегать конфликтов интересов. О значительных и существенных конфликтах интересов следует сообщать в НККН, принимающий рекомендации в отношении действий, которые могут быть необходимы для смягчения и ограничения нежелательных последствий любых конфликтов интересов. (..)»

Таблица 1 – Виды жалоб, поступавших в течение отчетного периода

Вид сообщения о неправомерных действиях/жалобы	Итого	%
Домогательства/Дискриминация/злоупотребление служебным положением	7	27%
Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	7	27%
Нарушение правил, установленных кадровой службой	4	15%
Несанкционированная передача информации	3	12%
Иные мошеннические и коррупционные действия (помимо мошенничества со льготами и пособиями)/неправомерное использование средств и имущества Организации (помимо неправомерного использования ресурсов ИКТ)	3	12%
Мошенничество с пособиями и льготами/предоставление Организации недостоверной информации	1	4%
Неправомерное использование ресурсов ИКТ	1	4%
Итого	26	

65. Три из 26 новых дел, зарегистрированных в течение отчетного периода, были переданы ОВАН для расследования Объединенной комиссией по рассмотрению жалоб (для сравнения, в предыдущий период ОКРЖ передала на рассмотрение Отдела одно дело). Три дела были получены через «горячую линию» для сообщений о неправомерных действиях. Все другие дела были открыты по итогам жалоб или ходатайств, поданных сотрудниками ВОИС либо в их индивидуальном качестве, либо в качестве представителей руководства.

66. Четыре из 16 дел (25%), закрытых в течение отчетного периода, окончились полномасштабным расследованием – либо по итогам решения Директора ОВАН, основанного на результатах предварительной оценки, либо после их передачи из ОКРЖ. ОВАН не нашел подтверждений совершения неправомерных действий предполагаемыми нарушителями ни в одном из двух дел, переданных из ОКРЖ. В двух остальных случаях ОВАН признал сообщения о возможных неправомерных действиях обоснованными. В этих случаях было возбуждено дисциплинарное производство, и соответствующие сотрудники были уволены⁹.

67. Следственные действия, произведенные в отчетный период, также позволили ОВАН сделать некоторые выводы. Был опубликован ряд сообщений о необходимости принятия мер со стороны руководства и рекомендаций, направленных на усовершенствование существующих систем, стратегий и процедур. Вопросы, к которым было привлечено внимание руководства, касались внешних мероприятий, сроков хранения данных видеомониторинга, доступа к запрещенным вебсайтам, конфликтов интересов и порядка определения статуса иждивенцев.

68. Дополнительная статистическая информация о проводившихся расследованиях приводится в таблице и на графике в Приложении III.

⁹ Два случая, о которых идет речь, были связаны с мошенничеством при оформлении возмещения медицинских расходов и серьезными нарушениями при пользовании системой гибкого учета рабочего времени.

69. В течение отчетного периода ОВАН, по итогам всесторонних консультаций, утвердил Принципы проведения расследований, решение о подготовке которых было принято еще в августе 2010 г., а также уточненную версию Инструкции по проведению расследований. Исходя из Единых руководящих принципов проведения расследований, принятых Конференцией международных экспертов в области расследований (с участием системы ООН и различных других международных организаций) в Принципах и уточненной Инструкции поясняются, в частности, следующие моменты:

- (a) Обязанность сотрудников сообщать о любых нарушениях;
- (b) Конфиденциальность процедуры расследования;
- (c) Роль расследований в системе внутреннего правосудия;
- (d) Двухэтапный характер процедуры расследования, когда за предварительной оценкой может последовать или не последовать полномасштабное расследование;
- (e) Необходимость более строгого соблюдения процедурных норм, когда предполагаемые нарушители получают возможность пользоваться помощью наблюдателей и вправе давать свои замечания по содержанию отчетам о расследовании до их окончательного выпуска; и
- (f) Рекомендуемые оптимальные сроки завершения различных этапов процедуры расследования.

70. Кроме того, в течение отчетного периода была создана «горячая линия» для сообщений о возможных неправомерных действиях или иных нарушениях, о которой было оповещены все сотрудники. Система предусматривает возможность отправки онлайн-сообщений согласно типовой форме или звонка по выделенному телефонному номеру. По «горячей линии» поступило семь сообщений о предполагаемых неправомерных действиях, по трем из которых было возбуждено официальное расследования.

71. Наконец, для анализа и оценки существующих в ВОИС рисков мошенничества и выявления сильных и слабых сторон Организации в плане нейтрализации рисков мошенничества, ОВАН провел предварительную оценку рисков мошенничества. По итогам оценки были сформулированы практические рекомендации по усилению методов предотвращения и обнаружения мошеннических действий в Организации. ВОИС согласилась: продолжать считать мошенничество фактором риска, который должен систематически учитываться сотрудниками и руководством; повышать информированность сотрудников о мошеннической практике при помощи учебных курсов, в случае изыскания соответствующих ресурсов, а также непрерывного формального обучения силами сторонних организаций, а также широко распространять информацию о результативности работы системы внутреннего правосудия по итогам расследований, выявляющих случаи мошенничества, для усиления их роли в сдерживании мошенничества и укрепления культуры справедливости и равного подхода ко всем сотрудникам.

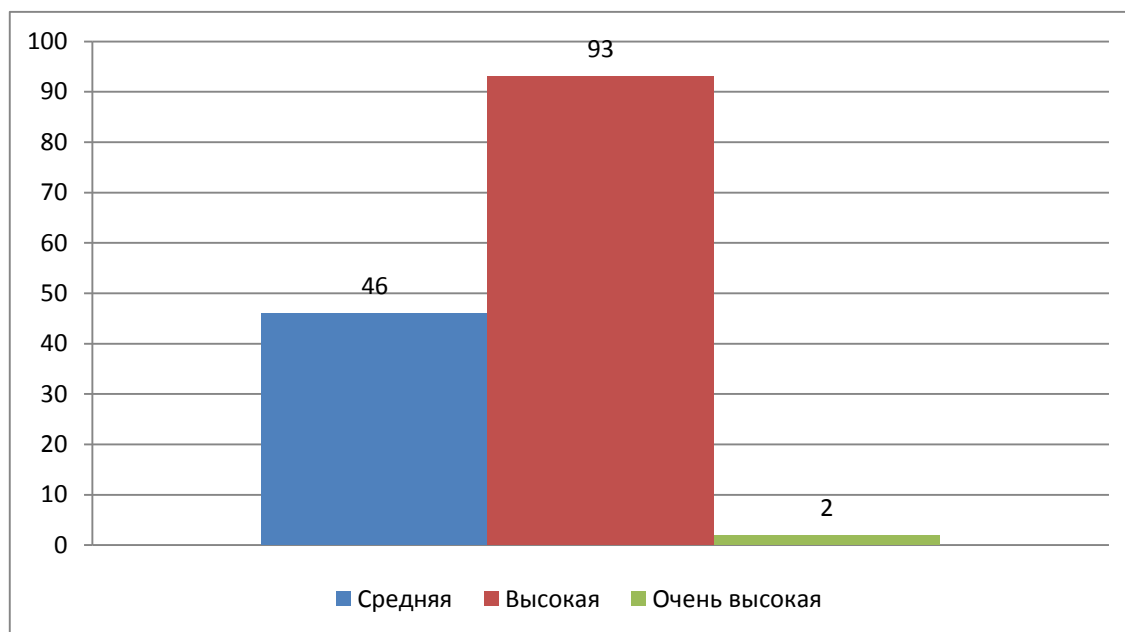
СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ СОДЕЙСТВИЯ

72. В соответствии с пунктом 27(g) УВН директор ОВАН уведомляет, что в течение отчетного периода ни один сотрудник Организации не отказывался предоставить информацию или оказать содействие в осуществлении текущих надзорных процедур. Вместе с тем, как упоминалось выше, некоторые сотрудники отказались от участия в собеседованиях с представителями ОВАН по состоянию здоровья, пользуясь медицинскими справками, полученными специально на данный случай, что привело к задержкам расследований.

ПОЛОЖЕНИЕ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРЕДЫДУЩИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

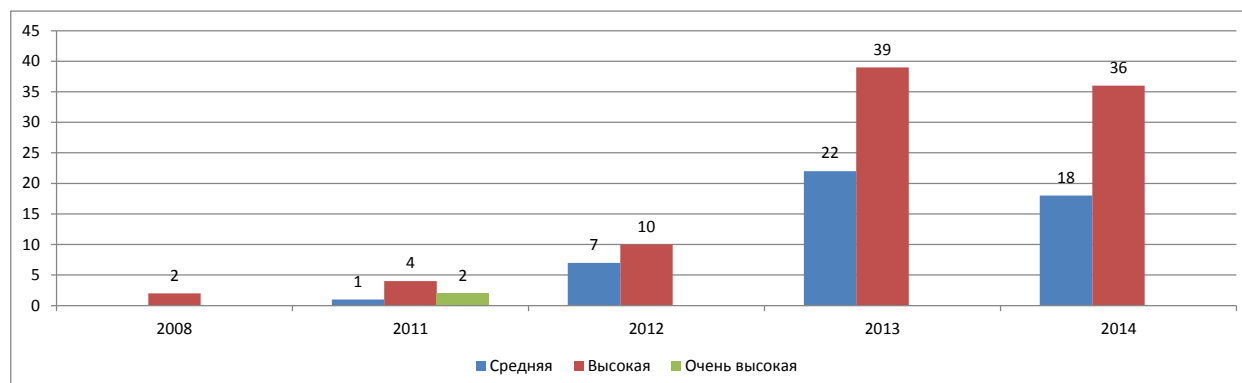
73. Генеральный директор обязан обеспечивать оперативное выполнение всех рекомендаций, выносимых Директором ОВАН и другими надзорными органами, и сообщать о мерах, принятых в связи с конкретными выводами и рекомендациями, содержащимися в отчете. Генеральный директор выполняет эту обязанность через руководителей программ, которые отвечают за конкретные направления оперативной деятельности Организации. ОВАН регулярно проверяет ход выполнения всех рекомендаций надзорных органов руководителями программ ВОИС.

График 1 – Рекомендации в разбивке по приоритетности – 30 июня 2014 г.



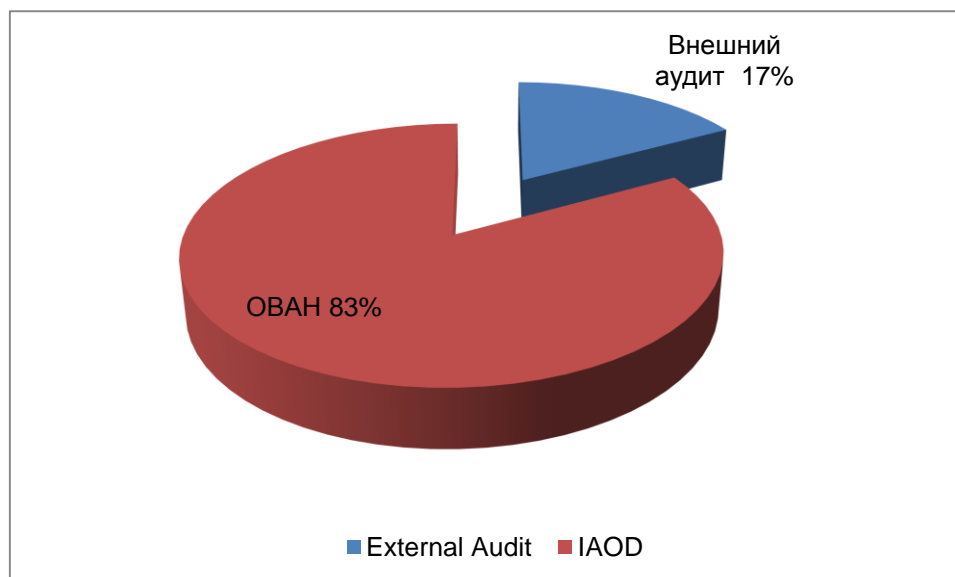
74. На дату выпуска настоящего отчета существовала 141 рекомендация, признаваемая руководителями программ невыполненной на данный момент, включая 95 рекомендаций, касающихся ситуаций очень высокого риска (две рекомендации) и высокого риска (93) рекомендации. Две рекомендации, касающиеся ситуаций очень высокого риска в основном касаются контроля физического доступа в помещения ВОИС и предотвращения мошеннического использования системы электронных пропусков. Восемь рекомендаций, касающихся ситуаций высокого/очень высокого риска (8,4% всех рекомендаций) остаются невыполненными в течение более, чем двух лет (см. График 2).

График 2 – «Возраст» невыполненных надзорных рекомендаций по состоянию на 30 июня 2014 г.



75. Начиная с резюме ежегодного отчета за 2012 г.¹⁰, ОВАН формирует свои отчеты с использованием TeamCentral[®], представляющей собой веб-систему контроля исполнения рекомендаций надзорных органов. ОВАН продолжал пользоваться данным программным продуктом для обеспечения постоянного диалога с руководителями программ и их представителями по вопросам реализации рекомендаций.

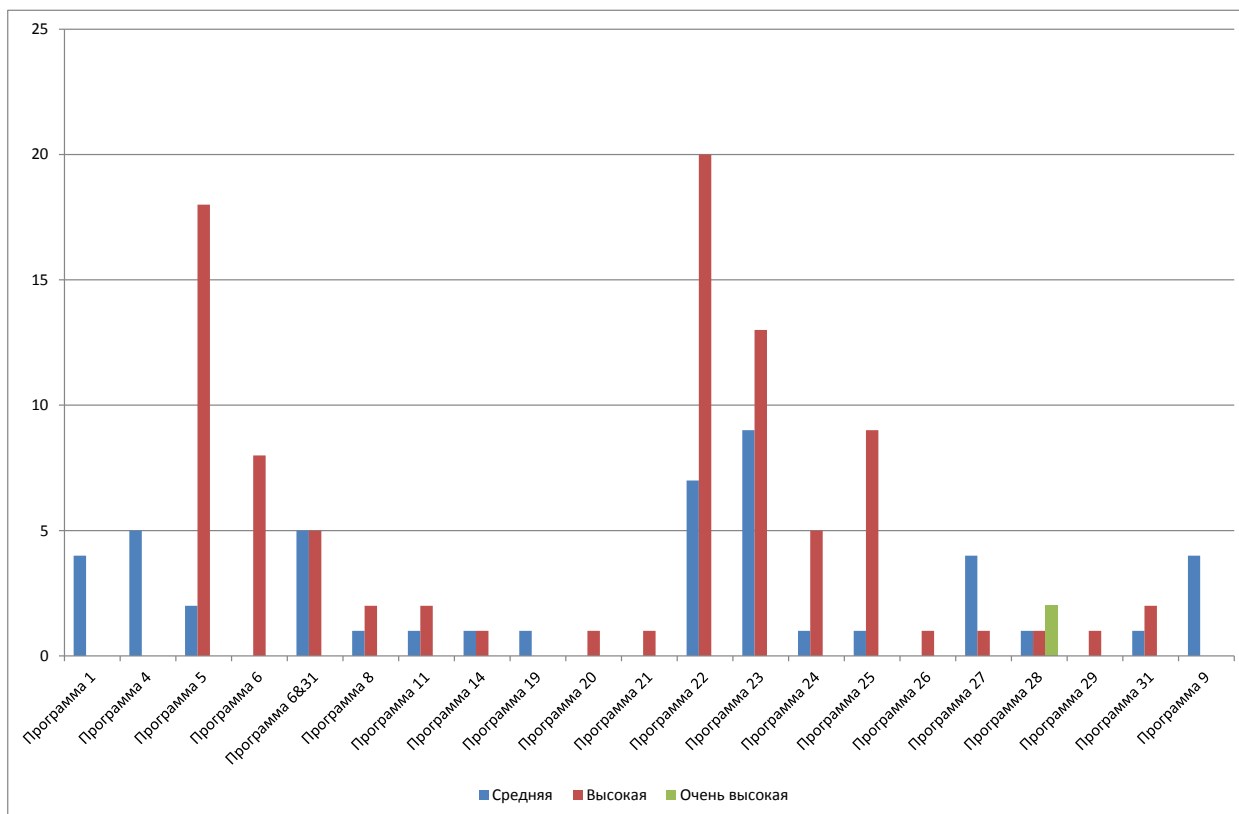
График 3 –Рекомендации, отслеживаемые при помощи системы TeamCentral[®], в разбивке по источникам, на 30 июня 2014 г.



76. Эта же уникальная система, упрощающая контроль исполнения решений, применяется Внешним аудитором для контроля выполнения рекомендаций службы внешнего аудита.

77. Как видно из Графика 4, значительное число невыполненных рекомендаций имеется по линии программ межсекторальных услуг и служб административной поддержки. Кроме того, имеется значительное число невыполненных рекомендаций, подлежащих выполнению по линии программ, недавно аудированных ОВАН и Внешним аудитором, таких как система РСТ или Мадридская и Гагская системы.

¹⁰

График 4 – Невыполненные рекомендации, в разбивке по программам¹¹

78. Как того требует УВН, данное резюме ежегодного отчета должно содержать «описание всех рекомендаций, которые не были одобрены Генеральным директором, с указанием причин, по которым он отказался сделать это». В Приложении IV приводится одна невыполненная рекомендация, снятая в течение отчетного периода, с указанием причин, по которым она не была выполнена.

ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ ОВАН

79. В соответствии с УВН и международными стандартами, ОВАН направила запрос о проведении внешней экспертизы своих функций внутреннего аудита и оценки.

¹¹ Программа 1 – «Патентное право», Программа 4 - «Традиционные знания, традиционные выражения культуры и генетические ресурсы», Программа 5 – «Система РСТ», Программа 6 – «Мадридская и Лиссабонская системы», Программа 8 - «Координация деятельности в рамках Повестки дня в области развития», Программа 9 - «Африка, арабские страны, Азия и Тихоокеанский регион, Латинская Америка и страны Карибского бассейна, НРС», Программа 11 - «Академия ВОИС», Программа 14 - «Услуги по обеспечению доступа к информации и знаниям», Программа 19 - «Коммуникации», Программа 20 - «Внешние связи, партнерство и внешние бюро», 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 26 - «Внутренний надзор», Программа 27 - «Конференционная и лингвистическая службы», Программа 28 - «Охрана и безопасность», Программа 29 - «Новый конференц-зал», Программа 31 – «Гаагская система».

80. Экспертиза функции внутреннего аудита была выполнена специалистами ИВА. Эксперты ИВА пришли к выводу, что ОВАН в целом соблюдает стандарты и положения этических кодексов и его работа отвечает определению понятия «внутреннего аудита». В применяемом ИВА Руководстве по оценке качества рекомендуется применять шкалу, содержащую три вида оценки: «в целом соблюдает», «соблюдает частично» и «не соблюдает». «В целом соблюдает» – это наивысшая оценка, которая означает, что, по мнению специалистов по оценке, соответствующие структуры, политика и операционные процедуры, а также процессы, при помощи которых они применяются, отвечают во всех существенных отношениях требованиям стандартов, положениям этических кодексов или определению понятия «внутреннего аудита».

81. Экспертиза оценочной функции Отдела была выполнена признанной внешней оценочной организацией, которая пришла к выводу, что оценочная деятельность ОВАН в целом соответствует нормам и стандартам ЮНЕГ. По итогам анализа было вынесено заключение о том, что имеются конкретные области, в которых нормы соблюдаются частично и в которых ОВАН необходимо принять меры, направленные на повышение степени выполнения норм и стандартов ЮНЕГ и повышение эффективности оценочной деятельности. Хотя, рассматриваемые по отдельности или совместно, выявленные несоответствия не представляют фундаментальной угрозы подрыва надежности оценочной функции Отдела, они требуют принятия мер по каждому из трех проанализированных направлений: независимости, достоверности и полезности.

82. Специалисты по оценке рекомендовали добиваться непрерывного улучшения работы ОВАН на благо Организации. ОВАН подготовил план мероприятий по реализации полученных рекомендаций¹².

ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА

КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ РАБОТА

83. Помимо своей обычной надзорной деятельности и в соответствии с требованиями УВН ОВАН оказывает консультации в двух формах: во-первых, участвуя в качестве наблюдателя в работе различных комитетов (Инвестиционного комитета ВОИС и Специального комитета по контракту на строительство конференц-зала), и, во-вторых, оказывая по запросам консультации по законодательству или нормативным документам, перечисленным в Приложении V.

НЕЗАВИСИМЫЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО НАДЗОРУ

84. НККН регулярно приглашает сотрудников ОВАН на свои ежеквартальные заседания, чтобы отвечать на конкретные вопросы, касающиеся работы и функционирования Отдела. В отчетный период состоялись 30-е, 31-е, 32-е и 33-е заседания НККН.

85. ОВАН пользуется консультациями и рекомендациями НККН, как это отражено в отчетах последнего¹³.

¹² С обоими отчетами и планами мероприятий руководства можно ознакомиться на странице ОВАН на открытом вебсайте ВОИС.

¹³ WO/IAOC/30/2, WO/IAOC/31/2, WO/IAOC/32/2 и WO/IAOC/33/2

ОБСЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ

86. Для того, чтобы лучше представлять себе ожидания коллег и их мнение о качестве надзорной работы, с января 2012 г. ОВАН систематически проводит опросы сотрудников. Такие опросы позволяют Отделу лучше выявлять направления совершенствования своей работы.

87. В течение отчетного периода среди структур, ставших объектами аудита и оценки, было проведено девять опросов. В среднем 82% опрошенных признали работу Отдела «удовлетворительной». Наиболее высокий средний показатель (степень удовлетворенности – 95%) касался оценки работы экспертных групп Отдела, которые *«вели себя объективно, профессионально и вежливо»*. Самый низкий средний показатель (степень удовлетворенности – 66%) был зафиксирован при ответе на вопрос о том, *«Учитывал ли ОВАН предложения (руководства) в отношении направлений аудита/оценки»*.

88. Дополнительные замечания, направляемые подразделениями, в которых проводится аудиторская проверка/оценка, помогают ОВАН выявлять недостатки в своей работе и принимать меры по их исправлению. Кроме того, в 2014 г., для оценки среднесрочных результатов надзорной деятельности, ОВАН начал проводить опросы сотрудников проверенных подразделений через год после проведения аудита, чтобы оценить эффект выполнения данных рекомендаций. Однако на момент составления отчета ответов на такие опросы было получено слишком мало для того, чтобы сформировать адекватную оценку предполагаемой результативности надзорной работы.

ВНЕШНИЙ АУДИТОР

89. Прекрасные профессиональные и рабочие отношения сотрудничества и взаимодействия, сложившиеся с Внешним аудитором, продолжают поддерживаться благодаря проведению регулярных совещаний по обмену информацией по вопросам аудиторских проверок, внутреннего контроля и управления рисками. В целях обеспечения достаточного объема надзорных мероприятий и во избежание ненужного потенциального дублирования функций Внешний аудитор и ОВАН направляли друг другу свои стратегии, годовые планы и конкретные отчеты.

ОМБУДСМЕН И БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

90. В течение отчетного периода, соблюдая требования УВН, Директор ОВАН регулярно встречался с Омбудсменом и сотрудниками Бюро по вопросам этики для обеспечения надлежащего уровня взаимодействия и недопущения ненужного дублирования функций. Состоявшиеся обсуждения были весьма конструктивными и полезными для эффективного выполнения отдельных и независимых мандатов ОВАН, Омбудсмена и Бюро по этике.

ОТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

91. УВН содержит конкретные положения об обязательности участия в различных официальных мероприятиях системы ООН для надзорных органов. ОВАН осознает важность и полезность развития отношения с другими надзорными органами. В отчетный период ОВАН продолжал активно поддерживать и развивать сотрудничество и связи с другими организациями и подразделениями системы ООН. В частности, ОВАН активно участвовал:

- (а) в работе 43-го ежегодного совещания работников служб внутреннего контроля (ПСВК) ООН в Риме в сентябре 2013 г. ОВАН является ведущей организацией по теме эталонного анализа;

- (b) в работе 14-й конференции органов внутренних расследований, состоявшейся в Тунисе в сентябре 2013 г.;
- (c) в работе Ежегодного совещания ЮНЕГ, состоявшегося в апреле 2014 г. в Бангкоке. В течение отчетного периода ОВАН являлась членом рабочей группы ЮНЕГ по стратегическим целям «Стандарты и нормы»; и
- (d) в организации Группы представителей органов расследования ООН (ГПСР ООН). Задача Группы заключается в совершенствовании практики расследований и повышении профессионализма в этой области путем организации форума для разработки соответствующих регламентов и процедур, создания условий для независимой деятельности и сотрудничества ее членов и выработки ими единой профессиональной позиции по вопросам повышения эффективности работы соответствующих организаций, обмена информацией и предоставления, в соответствующих случаях, консультаций членам группы и форумам, организуемым ООН.

92. В апреле 2014 г. ОВАН провела в ВОИС совещание руководителей служб внутреннего аудита международных организаций, базирующихся в Европе. В совещании приняли участие более 50 представителей 35 организаций. Значительное внимание было уделено вопросам аудита систем управления, трем «линиям обороны» эффективного управления рисками и внутреннего контроля, аудиту систем обеспечения результативности, а также некоторым внутренним вопросам работы служб внутреннего аудита, таким как совместные учебные мероприятия и эталонный анализ на базе опроса глобальной сети аудиторской информации (GAIN) ИВА.

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА СРЕДИ ДРУГИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

93. Для разъяснения важности своей работы ОВАН предпринял ряд инициатив, которые позволили ему и далее взаимодействовать с другими подразделениями ВОИС:

- (a) Собеседование с сотрудниками ОВАН по-прежнему является одним из пунктов программ вводного инструктажа, проводимого для новых сотрудников;
- (b) После создания «горячей линии» для сообщений о неправомерных действиях и публикации Принципов проведения расследований Отдел разослал соответствующие электронные сообщения всем сотрудникам ВОИС;
- (c) ОВАН начал выпуск бюллетеня, который будет выходить два раза в год.

РЕСУРСЫ, ВЫДЕЛЯЕМЫЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ НАДЗОРНЫХ ФУНКЦИЙ

94. УВН содержит конкретное положение, согласно которому Директор ОВАН обязан высказывать свое мнение о достаточности ресурсов, выделяемых Организацией на осуществление функций внутреннего надзора.

БЮДЖЕТ И ШТАТЫ

95. В прошлом в комплектовании ОБАН кадрами имелись проблемы: Отдел имел дефицит штатных должностей или ресурсов для привлечения внешних консультантов при высокой доле вакантных должностей. С 2012 г. число должностей было доведено до надлежащего уровня (11 штатных сотрудников). Начиная с двухлетнего периода 2012-2013 гг. Отдел получал достаточный объем ресурсов для привлечения на контрактной основе услуг экспертов, оказывающих ему содействие в надзорной работе. Что касается вакантных должностей, то в двухлетний период 2012-2013 гг. они были замещены. Тем не менее, в первые шесть месяцев 2014 г. должность руководителя секции расследований оставалась вакантной после перехода ее предыдущего руководителя на другую должность. Данная вакансия будет замещена с 1 июля 2014 г.

96. Учитывая некоторые стандарты – например, нормы, рекомендуемые в отчетах ОИГ для надзорных подразделений¹⁴, текущий уровень ресурсного обеспечения ОБАН – 0,75% общего бюджета ВОИС и 0,88% общего персонала ВОИС – слишком низок для выполнения им своего мандата. Тем не менее, объем имеющихся ресурсов позволил ОБАН охватить направления, намеченные в качестве приоритетных в его планах мероприятий. Отдел провел аудит областей высокого риска, а в двухлетний период 2012-2013 гг. он начал, наконец, выпускать независимые отчеты об оценочных мероприятиях и сумел поставить под контроль рост числа расследуемых дел. На данный момент, когда Организация добилась значительного прогресса в совершенствовании инструментов внутреннего контроля и управления рисками и пока не вносила значительных изменений в свои стратегические цели и свою операционную модель, объем ресурсов, выделяемых на обеспечение работы Отдела, представляется адекватным.

Таблица 2- Бюджет ОБАН на 2012 г. и расходы Отдела¹⁵ после перераспределения средств

	Утвержденный бюджет на 2012-2013 гг.	Бюджет после перераспределения средств на 2012-2013 гг.	Расходы Отдела в 2012-2013 гг.	Показатель освоения (%)
Ресурсы, связанные с персоналом	4 250	3 987	3 987	100%
Ресурсы, не связанные с персоналом	800	805	699	87%
ИТОГО	5 050	4 792	4 687	98%

97. В отчетный период в связи с проведением различных надзорных мероприятий Отдел привлекал экспертов на контрактной основе. Это было особенно актуально при проведении оценочных мероприятий, а также специализированных аудиторских проверок и расследований.

¹⁴ - Согласно рекомендации отчета JIU/REP/2006/2, посвященного пробелам в функционировании надзорных служб в системе ООН, организации, общий объем ресурсов которых составляет от 250 до 800 млн. долл. США, должны направлять на финансирование надзорной деятельности от 0,60% до 0,90% своего бюджета;

- Согласно выводам отчета JIU/REP/2010/5, посвященного функциям аудита в организациях системы ООН, ВОИС рекомендуется иметь от 6 до 10 аудиторов (даже без учета экспертов по расследованиям или оценочным мероприятиям); и

- См. отчет JIU/REP/2011/7 «Укрепление служб расследований в организациях системы ООН».

¹⁵ Источник: Отчете о реализации программы от 31 декабря 2013 г., данные приводятся в тыс. шв. франков. Финансовые обязательства сотрудников распределяются на ежегодной основе.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

98. Признавая профессиональное обучение обязательным условием дальнейшего профессионального роста своих сотрудников и руководствуясь положениями политики ВОИС в области обучения, ОВАН стремится к тому, чтобы все его сотрудники получали профессиональные знания и специальные навыки, необходимые для выполнения ими своих конкретных задач и непрерывного повышения качества выполняемой им надзорной работы. В отчетный период сотрудники ОВАН проходили обучение по следующим темам: предотвращение и обнаружение мошеннических действий, оценка мероприятий содействия развитию, управление рисками, Международные стандарты учета в гражданском секторе (МСУГС), принципы COSO¹⁶, программы интеллектуального анализа массивов данных, оценка качества, подготовка отчетности и система PeopleSoft[®].

[Приложения следуют]

¹⁶ Система внутреннего контроля, разработанная Комитетом организаций-спонсоров Комиссии Тредвея (COSO), в который входят Американская ассоциация бухгалтеров (AAA), Американский институт дипломированных присяжных бухгалтеров (AICPA), Международная ассоциация финансовых руководителей (FEI), ИВА и национальная ассоциация бухгалтеров (в настоящее время – Институт управленческого учета [IMA]).

Ситуация с выполнением надзорных мероприятий в 2013 г.

Плановое мероприятие	Область	Статус
Оценка выполнения Программы 1 - Патентное право и инновации	Инновации и технологии	
Вторая оценка странового портфеля (ОСП) Таиланда (выбор страны обусловлен существованием национальной стратегии в области ИС)	Проблемы развития или глобальные вопросы	
Оценка работы Секретариата по организации заседаний Межправительственного комитета ВОИС по интеллектуальной собственности, генетическим ресурсам, традиционным знаниям и фольклору (МКГР)	Глобальные вопросы	
Анализ состояния платежных обязательств	Администрация и управление	
Аудит системы информационной безопасности	Администрация и управление	
Анализ процесса формирования дохода по линии Мадридской и Гаагской систем	Товарные знаки и образцы	
Контроль реализации Программы прекращения службы	Кадровая работа	
Контроль реализации инициативы ПСП «Совершенствование механизмов управления, ориентированного на конечные результаты»	Мероприятие «сквозного» характера	
Анализ степени реализации основных проектов в области содействия развитию (к которым также могут относиться целевые фонды (ЦФ).	Проблемы развития или глобальные вопросы	
Мошенничество в отношении пособий и льгот / Предоставление организации ложной информации (3 случая)	Не определена	
Неправомерное использование ресурсов ИКТ (0 случаев)	Не определена	
Заявления, высказывания и действия, несовместимые со статусом международного гражданского служащего (3 случая)	Не определена	
Домогательства/Дискриминация/Злоупотребление служебным положением (5 случаев)	Не определена	
Несанкционированная передача информации (3 случая)	Не определена	
Нарушение правил, установленных кадровой службой (4 случая)	Не определена	
Разные действия (1 случай)	Не определена	
Оценка рисков мошенничества	Мероприятие «сквозного» характера	
Принципы проведения и Инструкция по проведению расследований	Мероприятие «сквозного» характера	
Консультационные запросы и мероприятия	Мероприятие «сквозного» характера	
Поддержание контактов с другими ведомствами	ОВАН	
Независимый консультативный комитет по надзору	ОВАН	
Другие мероприятия, косвенно относящиеся к задачам отдела	ОВАН	
Контроль выполнения невыполненных рекомендаций	Все подразделения	
Обучение	ОВАН	
Оценка системы управления знаниями в ВОИС	Мероприятие «сквозного» характера	
Оценка выполнения стратегической цели «Международное сотрудничество, направленное на обеспечение уважения ИС»	Глобальные вопросы	Перенесено на 2014 г. Заменено оценкой работы МКГР в 2013 г.
Контроль реализации системы обеспечения бесперебойного функционирования систем (ОБФС)	Мероприятие «сквозного» характера	Перенесено на 2014 г. по просьбе руководства

Цветовой код:

	Выполняется/Не завершено
	Завершено
	Не начато

Ситуация с выполнением надзорных мероприятий в 2014 г. (до 30 июня 2014 г.)

Плановое мероприятие	Область	Статус
Оценка выполнения Стратегической цели VI («Международное сотрудничество, направленное на обеспечение уважения ИС»)	Глобальные вопросы	
Оценка состояния системы обмена знаниями в ВОИС	Мероприятие «сквозного» характера	
Внешняя экспертиза оценочной деятельности ОВАН ¹	ОВАН	
Оценка реализации Программы 30 («Малые и средние предприятия»)	Инновации и технологии	
Первый этап оценки программы поощрения и признания хорошей работы - пилотный этап 2013 г. (совместно с ДУЛР)	ДУЛР	
Оценка странового портфеля (одна из стран ГРУЛАК)	Развитие	
Проверка достоверности Отчета о реализации программ (ОРП) за 2012-2013 гг.	Все подразделения ВОИС	
Пособия и льготы сотрудникам	ДУЛР	
Организация и проведение мероприятий	Все подразделения ВОИС	
Внешняя экспертиза деятельности ОВАН в области внутреннего аудита ¹	ОВАН	
Контроль реализации системы обеспечения бесперебойного функционирования систем (ОБФС)	Мероприятие «сквозного» характера	
Управление активами	Все подразделения ВОИС	
Академия ВОИС	Содействие развитию	
Аудит системы информационной безопасности	Администрация и управление	
Контроль реализации Программы прекращения службы	Кадровая работа	
Контроль реализации инициативы ПСП «Совершенствование механизмов управления, ориентированного на конечные результаты»	Мероприятие «сквозного» характера	
Заявления, высказывания и действия, несовместимые со статусом международного гражданского служащего (4 случая)	Не определена	
Несанкционированная передача информации (2 случая)	Не определена	
Нарушение правил, установленных кадровой службой (1 случай)	Не определена	
Домогательства / Дискриминация / Злоупотребление служебным положением (4 случая)	Не определена	
Неправомерное использование ресурсов ИКТ (1 случай)	Не определена	
Другие мошеннические и коррупционные действия (кроме мошенничества в отношении пособий и льгот) / Неправомерное присвоение или использование средств и имущества (кроме неправомерного использования ресурсов ИКТ) – 2 случая	Не определена	

¹ Мероприятие, проведенное внешними консультантами (ОВАН являлся предметом внешней оценки).

Плановое мероприятие	Область	Статус
Оценка рисков мошенничества	Мероприятие «сквозного» характера	
Консультационные задания и мероприятия	Мероприятие «сквозного» характера	
Поддержание контактов с другими ведомствами	ОВАН	
Независимый консультативный комитет по надзору	ОВАН	
Другие мероприятия, косвенно относящиеся к задачам Отдела	ОВАН	
Контроль выполнения невыполненных рекомендаций	Все	
Обучение	ОВАН	

Цветовой код

	Выполняется / Не завершено
	Завершено
	Еще не начато

[Приложение II следует]

Перечень отчетов ОБАН, выпущенных с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г.

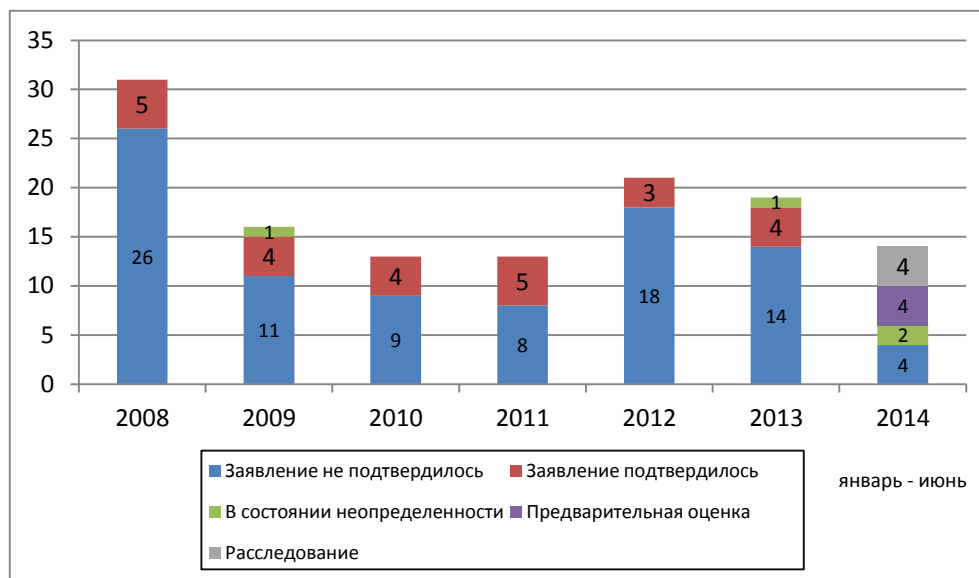
Аудит системы информационной безопасности ВОИС	IA 2013-01
Аудит Мадридской и Гаагской систем (процесс формирования дохода)	IA/2013/02
Аудит управления программой прекращения службы	IA/2013/03
Аудит миграции данных в новую систему управления кадрами	IA 2013-04
Аудит системы управления, ориентированного на конечные результаты	IA/2013/05
Аудит целевых фондов, находящихся под управлением ВОИС	IA/2013/06
Аудит использования пособий и льгот сотрудникам	IA 2014-01
Аудит организации и проведения мероприятий	IA/2014/02
Проверка достоверности Отчета о реализации программ	VALID 2014-01
Оценка Программы 1 (Патентное право)	Eval/2012/03
Оценка деятельности по поддержке работы Межправительственного комитета по интеллектуальной собственности, генетическим ресурсам, традиционным знаниям и фольклору (МКГР)	Eval/2013/03
Оценка странового портфеля Таиланда	Eval/2013/05
Оценка системы обмена знаниями ВОИС	Eval/2014/01
Программа поощрения и признания хорошей работы - Пилотный этап 2013 г. (совместно с ДУЛР)	Eval/2014/06
Отчет об оценке рисков мошенничества	FRA 2014-01
Возбуждено 26 расследований.	
Закрыто 16 расследований, в отношении которых в течение отчетного периода подготовлено 12 предварительных отчетов об оценке, 4 отчета о результатах расследования, 7 сообщений о необходимости принятия мер со стороны руководства и 1 специальный отчет.	

[Приложение III следует]

СТАТИСТИКА РАССЛЕДОВАНИЙ

В период с марта 2008 г. (когда была создана Секция расследований) по 30 июня 2014 г. (конец отчетного периода) ОВАН возбудил в общей сложности 127 расследований и закрыл 115 из них. В приводимой ниже таблице показан результат расследований (подтверждение или неподтверждение сообщений о возможных нарушениях), закрытых в период с 2008 г. по 2013 г. и статус 12 незакрытых дел по состоянию на 30 июня 2014 г. («неопределённое состояние», «предварительная оценка», «расследование»).

График 5– Статус расследований по состоянию на соответствующий год, до 30 июня 2014 г.



Приводимая ниже таблица дает общее представление о характере сообщений о возможных нарушениях, поступивших в Отдел с 2010 г.

Таблица 3 – Рассмотренные дела в разбивке по категориям сообщений и годам

Категория	Статистика статуса		Год					Итого
	2010	2011	2012	2013	2014			
Мошенничество с пособиями и льготами/представление Организации недостоверной информации	23%	23%	19%	16%	0%	16%		
Домогательства / Дискриминация / Злоупотребление служебным положением	15%	0%	14%	26%	29%	18%		
Нарушение правил, установленных кадровой службой	15%	15%	24%	21%	7%	18%		
Неправомерное использование ресурсов ИКТ	23%	8%	5%	0%	7%	8%		
Другие виды мошеннических и коррупционных действий (помимо мошенничества с льготами и пособиями)/неправомерное использование средств и активов (помимо неправомерного использования ресурсов ИКТ)	8%	31%	5%	5%	14%	11%		
Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	15%	15%	19%	16%	29%	19%		
Несанкционированная передача информации	0%	8%	14%	16%	14%	11%		
Итого	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

[Приложение IV следует]

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОВАН, ЗАКРЫТЫХ БЕЗ ВЫПОЛНЕНИЯ

№ п/п	Официальное наименование	Рекомендация	Пояснение (Секретариат)
1.	, что Рекомендация 9 по итогам анализа управленческой и административной практики ВОИС (бюджет, надзорная деятельность и связанные с ними вопросы), выполненного Объединенной инспекционной группой (JIU/REP/2005/1)	Генеральному директору следует издать распоряжение о прекращении практики переноса позиций с постами в другие программы	<p><u>Организационный контекст и изменение соответствующих стратегий управления с 2005 г.</u></p> <p>Международные регистрационные системы ВОИС (РСТ, Мадридская и Гаагская системы) демонстрируют постоянный рост операций, который сопровождается изменениями в географии спроса на их услуги (в случае РСТ) и значительными успехами в автоматизации и модернизации операционных процедур (рассмотрение заявок, перевод и клиентские услуги). Все эти изменения обусловили необходимость профессиональной переподготовки существующих кадров и привлечения новых специалистов, позволяющих Международному бюро удовлетворять запросы заявителей и заинтересованных сторон, включая ведомства ИС. Это требует активного регулирования кадрового состава ВОИС для его приведения в соответствие с характером возникающих задач, переобучения существующих кадров, привлечения, в соответствующих случаях, лиц, обладающих новыми специальностями (что предусмотрено Программой и бюджетом), а в некоторых случаях – перераспределения кадров между программами с соблюдением норм, предусмотренных Финансовыми положениями и правилами. Этот подход позволил ВОИС выстоять в условиях серьезного глобального экономического кризиса, оказавшего негативное влияние на доход Организации в 2009-2011 гг., без каких-либо неблагоприятных последствий для ее персонала.</p> <p>Укрепление системы управления, ориентированного на конечные результаты, применяемой ВОИС в рамках ее Программы стратегической перестройки, сделало ориентацию на конечные результаты неотъемлемой частью плановой работы, организационной структуры и стратегий кадрового планирования. Это позволяет Организации приводить ресурсы, выделяемые на реализацию программ, в соответствие с результатами, ожидаемыми от их реализации, утверждаемыми государствами-членами в Программе и бюджете, и надлежащим образом учитывать стратегии реализации программ, включая оптимизацию выбора источников и меры экономии и повышения производительности. Ориентация на конечные результаты как основа принятия решений о распределении кадровых ресурсов получила недавно дальнейшее институциональное закрепление в форме принятия набора инструкций по вопросам регулирования должностей.</p> <p>Мероприятия ВОИС по повышению связности ее внутренней структуры и ее согласования с ее деятельностью и целями получили положительную оценку в ходе анализа управленческой и административной практики ВОИС, проведенного ОИГ (JIU/REP/2014/2, пункт 53). Эксперты отметили, кроме того, что они «поддерживают цели такой перестройки, поскольку характер деятельности ВОИС обуславливает необходимость строгого контроля областей, в которых наблюдается рост или сокращение объема операций, при соответствующей адаптации ее структуры и соответствующем перераспределении кадров».</p> <p><u>Вывод</u></p> <p>Масштабный пересмотр применяемых ВОИС управленческих принципов и стратегий, происходивший с 2005 г., и необходимость приспособления ее организационной структуры к условиям ее деятельности, отмеченное ОИГ в анализе управленческой и</p>

№ п/п	Официальное наименование	Рекомендация	Пояснение (Секретариат)
			административной практики ВОИС, выполненном в 2014 г., отменяет невыполненную рекомендацию об отмене практики переноса позиций с постами в другие программы, вынесенную при анализе управленческой и административной практики ВОИС, проведенном ОИГ в 2004 г. Перенос кадровых позиций с постами будет осуществляться в рамках принятых нормативных положений (ФПП и ППП) и только в тех случаях, когда это оправдывается операционными нуждами или другими исключительными обстоятельствами. В сентябре 2014 г. Генеральный директор направит в Координационный комитет ВОИС предлагаемый пересмотренный вариант Положений и правил о персонале, содержащий новое положение, регулирующее данный вопрос (новое правило 4.3.1).

[Приложение V следует]

ПЕРЕЧЕНЬ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ОВАН

1. Политика в области защиты информации
2. Политика в области раскрытия финансовой информации
3. Система внутреннего правосудия и пересмотренные ППП
4. Инициатива в области институциональной этики
5. Уважение к другим на рабочем месте
6. Инструкции ВОИС по управлению рисками
7. Внешние мероприятия
8. Пересмотренная редакция Принципов защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях в Организации
9. Применение системы альтернативного урегулирования споров к нештатным сотрудникам
10. Стратегия в области ИКТ
11. Финансовые обязательства
12. Служебная инструкция «Новая система внутреннего правосудия»
13. Оценка инструктажа по этическим принципам работы ВОИС и соответствующие рекомендации
14. Служебная инструкция «Рамочные контракты с нештатными сотрудниками»
15. Практика разглашения содержания документов
16. Служебная инструкция «Финансовые обязательства»
17. Инициатива Организации Объединенных Наций по вопросам транспарентности и подотчетности
18. Мобильные устройства связи
19. Принципы публичного раскрытия конфиденциальной информации
20. Принципы и инструменты управления рисками
21. Вопросы государств-членов о Принципах защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях в Организации
22. Положения и правила о персонале
23. Анализ Программы поощрения и признания хорошей работы, разработанной ДУЛР
24. Основные принципы обеспечения подотчетности
25. Гендерная политика и план мероприятий по обеспечению гендерного равенства
26. Служебная инструкция «Инвентаризационная комиссия»

[Конец приложения V и документа]