



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ  
ЖЕНЕВА

## АССАМБЛЕИ ГОСУДАРСТВ–ЧЛЕНОВ ВОИС

Сорок первая серия заседаний  
Женева, 26 сентября – 5 октября 2005 г.

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ,  
СОДЕРЖАЩИХСЯ В ЕЕ ДОКЛАДЕ «АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ И АДМИНИСТРАЦИИ В  
ВОИС: БЮДЖЕТ, НАДЗОР И СМЕЖНЫЕ ВОПРОСЫ»  
(JIU/REP/2005/1)

*Документ подготовлен Секретариатом*

### I. ВВЕДЕНИЕ И ИСТОРИЯ ВОПРОСА

1. 10 февраля 2005 г. письмом инспектора Д. Уйанс, адресованным Генеральному директору, Объединенная инспекционная группа (ОИГ) передала свой доклад, озаглавленный «Анализ управления и администрации в ВОИС: бюджет, надзор и смежные вопросы» (JIU/REP/2005/1). На неофициальной сессии Комитета ВОИС по программе и бюджету, которая проходила 16 – 18 февраля 2005 г., этот доклад был распространен среди государств-членов вместе с неофициальной запиской, содержащей предварительные комментарии ВОИС к этому докладу. ОИГ было предложено представить свой доклад на неофициальной сессии, но она отклонила это предложение в целях предоставления государствам-членам возможности подробнее ознакомиться с этим докладом. Затем ОИГ было официально предложено представить свой доклад Комитету по программе и бюджету на восьмой сессии, проходившей 27 – 29 апреля 2005 г. Предварительные комментарии ВОИС к JIU/REP/2005/1 были также официально распространены среди участников этой сессии Комитета (документ WO/PBC/8/INF/2). Запись о представлении доклада ОИГ Комитету по программе и бюджету включена в отчет этой сессии (см. документы A/41/5 и WO/PBC/8/5, пункты 24-26).

2. На восьмой сессии Комитет по программе и бюджету принял следующее решение в отношении доклада ОИГ (см. документы A/41/5 и WO/PBC/8/5, пункт 174, подпункт 2):

«Комитет по программе и бюджету приветствует работу ОИГ и рекомендует Секретариату:

(a) доложить Генеральной Ассамблее в сентябре 2005 г. при консультативном участии государств-членов о реализации рекомендаций ОИГ, адресованных Генеральному директору (Рекомендации 1, 3, 6, 9, 10 и 12); и

(b) передать другие рекомендации ОИГ, которые должны быть рассмотрены компетентными органами ВОИС (Рекомендации 2, 4, 5, 7, 8 и 11), также на сессии Ассамблей государств-членов для соответствующих шагов».

3. Настоящий документ дает ответ на решение Комитета следующим образом: Часть II содержит отчет о реализации рекомендаций ОИГ, адресованных Генеральному директору (см. выше, подпункт (a): Рекомендации 1, 3, 6, 9, 10 и 12); Часть III содержит дальнейшую информацию и предлагает, чтобы решение в отношении рекомендаций ОИГ рассматривались компетентными органами ВОИС (см. выше, подпункт (b): Рекомендации 2, 4, 5, 7, 8 и 11).

4. Этот документ следует читать совместно с докладом ОИГ «Анализ управления и администрации в ВОИС: бюджет, надзор и смежные вопросы» (JIU/REP/2005/1) (см. Приложение I к настоящему документу), а также с комментариями Секретариата, содержащимися в Приложении II к настоящему документу.

## II. ОТЧЕТ О РЕАЛИЗАЦИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОИГ, АДРЕСОВАННЫХ ГЕНЕРАЛЬНОМУ ДИРЕКТОРУ

### ОИГ – Рекомендация 1:

«Генеральный директор должен нанять независимых внешних экспертов для проведения комплексной повсеместной оценки потребности в людских и финансовых ресурсах Организации в соответствии с пунктом 3, выше».

5. Секретариат приветствует рекомендацию ОИГ нанять независимых внешних экспертов для проведения комплексной повсеместной оценки потребности в людских и финансовых ресурсах Организации и с удовольствием подтверждает, что финансовые ресурсы для покрытия прогнозируемых расходов в связи с этим мероприятием, включены в Пересмотренный бюджет на 2004-2005 гг. и Предлагаемые программу и бюджет на 2006-2007 гг. (см. Публикацию 360E/PV0607, Часть VIII и Программу 23 («Бюджетный контроль и мобилизация ресурсов»)). Секретариат также начал внутреннюю подготовку к этому мероприятию и по желанию государств-членов готов открыть тендер для выбора коммерческой фирмы, которая будет проводить независимую оценку немедленно после проведения Ассамблей. Предлагаемые полномочия предлагаемого Комитета по аудиту (см. документ A/41/10, Приложение II, пункт 2) включают осуществление надзора за необходимостью проведения мероприятия по оценке. Секретариат начал неофициальные консультации с государствами-членами для выяснения необходимости начала мероприятия по проведению оценки до официального учреждения предлагаемого Комитета по аудиту.

ОИГ – Рекомендация 3:

«Генеральному директору предлагается срочно провести консультации с другими соответствующими организациями, в частности Европейским патентным ведомством, и представить Генеральной Ассамблее предлагаемую методологию для определения расходов на обработку заявок РСТ».

6. Генеральный директор приветствует рекомендацию ОИГ и рад доложить, что до представления рекомендации ОИГ Секретариат уже организовал и провел консультации с Европейским патентным ведомством в отношении измерения параметров производительности и определения расходов в связи с обработкой заявок. Секретариат достиг прогресса в разработке такой системы, а также начал предварительно применять внутренние показатели своевременности работы и рабочей нагрузки. Секретариат поделился некоторыми предварительными выводами в отношении измерения производительности с делегатами, принимавшими участие в последних сессиях Рабочей группы по реформе РСТ и встречи Международных органов. Секретариат продолжит разработку показателей производительности с целью надлежащего выполнения рекомендаций ОИГ.

ОИГ – Рекомендация 6:

«Генеральный директор должен рассмотреть целесообразность создания механизма, позволяющего осуществлять уплату пошлин в режиме он-лайн на специальный счет ВОИС».

7. В настоящее время заявители по процедуре РСТ, подающие свои заявки в получающее ведомство в Международном бюро ВОИС (RO/IB), могут оплачивать пошлины путем депозитных счетов в швейцарских франках, которые они открывают в ВОИС. Кроме того, Секретариат в ближайшее время намеревается запустить систему, которая позволит заявителям подавать свои заявки в электронной форме в RO/IB, уплачивая пошлины в швейцарских франках при помощи кредитной карты. Применительно к широкому кругу заявителей, которые подают свои заявки в иные получающие ведомства, помимо RO/IB, и таким образом уплачивают пошлины этим другим получающим ведомствам, см. ответ Секретариата на ОИГ – Рекомендацию 5 (см. ниже, пункты 18 и 19).

ОИГ – Рекомендация 9:

«Генеральный директор должен дать указания, чтобы:

- a. Найм на работу в любой контрактной форме был приостановлен на существующих уровнях до завершения анализа ситуации в штаб-квартире;
- b. Перенос позиций с постами в другие программы был прекращен;
- c. Любая реклассификация постов профессионального уровня и постов общего уровня в посты профессионального уровня одобрялась через бюджетный процесс, а не постфактум;
- d. Практика персонального повышения в должности была прекращена;

- e. Была разработана комплексная стратегия людских ресурсов в одном, надлежащим образом санкционированном документе, который фокусирует внимание на выявлении, развитии и оценке людских ресурсов, необходимых для удовлетворения приоритетных потребностей Организации. Это должно, в частности, включать политику по продвижению по службе, принцип равновесия полов, географическое распределение и справедливую администрацию;
- f. и доложить о реализации этих мер через Координационный комитет Генеральной Ассамблеи на ее следующей сессии».

8. В отношении Рекомендации 9a Секретариат с удовольствием подтверждает, что, начиная с 1 января 2005 г., найм на работу в любой контрактной форме приостановлен. Незначительные исключения, сделанные в этот период, вызваны острыми оперативными потребностями и в значительной степени компенсируются сокращением штата с 1 297 сотрудников на 31 декабря 2004 г., до 1 260 сотрудников на 31 июля 2005 г.

9. В отношении Рекомендации 9b Секретариат считает, что результаты проведения оценки потребности могут повлечь за собой ряд корректировок в распределении людских ресурсов в рамках Организации и, вероятно, структуры ее постов. После того, как это будет сделано, Секретариат официально примет новую политику, ограничивающую возможность переноса постов только в рамках одного и того же оперативного подразделения. Это должно позволить строго соблюдать структуру постов, одобренную государствами-членами, и в то же время сохранить минимальную степень оперативной гибкости. До ознакомления с выводами комплексной оценки Бюро главы финансово-учетного аппарата и Отдел управления людскими ресурсами обеспечат, чтобы при переводе сотрудников из одного оперативного подразделения в другое это в максимально возможной мере осуществлялось за счет обмена постами.

10. В отношении Рекомендации 9c внимание государств-членов обращается на пункты 16, 55 и 52 Предлагаемых программы и бюджета на 2006-2007 гг. (см. Публикацию №360E/PV0607). Секретариат берет на себя обязательство обеспечить, чтобы при проведении реклассификации и/или продвижении по службе в 2006-2007 гг. они осуществлялись в рамках одобренного бюджетного лимита расходов в связи с персоналом.

11. Рекомендация 9d относится к персональному повышению в должности. Секретариат напоминает, что практика персонального повышения в должности была первоначально введена в 1986 г. после предоставления соответствующей информации девятнадцатой сессией Координационного комитета, проходившей в 1985 г. Мысль, послужившая основанием для введения этой практики, заключалась в том, чтобы поощрять заслуживших того штатных сотрудников, которые достигли максимального стажа в рамках определенного класса поста и находятся в нем 10 лет. После получения доклада ОИГ в феврале 2005 г. персональное повышение в должности не предоставлялось. Однако, Секретариат придерживается мнения, в соответствии с которым могут быть случаи, когда персональное повышение в должности может служить эффективным управленческим инструментом. Секретариат согласен, что такая практика должна быть строго ограничена и что ее финансовые последствия, при наличии таковых, должны регулироваться в рамках одобренного бюджета на расходы в связи с персоналом. В этом смысле Секретариат не поддерживает официальную политику отказа от этой практики. В настоящее время Секретариат разрабатывает новую комплексную политику в отношении персонального повышения в должности в соответствии с практикой других организаций общей системы ООН, в частности исключая персональные повышения в должности из постов профессиональной в посты специальной категории.

12. В отношении Рекомендации 9e Секретариат рад сообщить, что Отдел управления людскими ресурсами начал комплексную оценку всего спектра политики и практики ВОИС в области людских ресурсов (включая продвижение по службе, равновесие полов,

географическое распределение и соблюдение справедливости) с целью обобщения их в одном документе, посвященном стратегии в области людских ресурсов. Это мероприятие также требует проведения анализа вероятных потребностей Организации в среднесрочном и долгосрочном планах. Секретариат приветствует проведение комплексной оценки как источника дополнительной информации и ориентировки для проведения такого анализа. В 2006 г. Секретариат представит государствам-членам документ, посвященный стратегии управления людскими ресурсами, который явится результатом проведения собственного внутреннего анализа и широкомасштабной оценки.

ОИГ – Рекомендация 10:

«Генеральный директор должен приостановить нынешнюю практику прямого найма на работу, а также идентифицировать и передать на рассмотрение Генеральной Ассамблее через Координационный комитет надлежащие контрактные положения, которые будут отвечать целям Правила о персонале 4.8 (b), сохраняя при этом конкурентный характер процесса найма на работу».

13. Начиная с августа 2004 г., политика прямого найма на работу не осуществлялась. В рамках общего анализа политики и практики в области людских ресурсов, упомянутой выше, в пункте 12, Секретариат разработает альтернативные контрактные условия в целях удовлетворения острых оперативных потребностей, сохраняя при этом конкурентный характер процесса найма на работу, а также с учетом осуществляемого в настоящее время Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) обзора контрактных положений в рамках общей системы ООН. До окончания этого анализа практика прямого найма на работу будет приостановлена.

ОИГ – Рекомендация 12:

«Генеральный директор должен обеспечить, чтобы Отдел внутреннего аудита и надзора:

- a. Расширил и осуществил тонкую настройку Устава внутреннего аудита для одобрения государствами-членами;
- b. Разработал планы аудита и оценки на основе рисков и возможностей Организации;
- c. Разработал систему реализации руководителями программ рекомендаций Отдела внутреннего аудита и надзора; и
- d. отчитался о всех предпринятых мерах на предстоящей сессии Генеральной Ассамблеи».

14. Неофициальная сессия открытой Рабочей группы в рамках Комитета по программе и бюджету, созванная 14 и 15 июля 2005 г., рассмотрела проект Устава внутреннего аудита ВОИС и рекомендовала Генеральной Ассамблее ВОИС одобрить его. Как показано в документе A/41/11, в предлагаемом Уставе полностью отражены вопросы, содержащиеся в настоящей рекомендации, включая планы проведения аудита и оценки и систему последующих мероприятий.

### III. ИНФОРМАЦИЯ И РЕШЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ В СВЯЗИ С РЕКОМЕНДАЦИЯМИ ОИГ, АДРЕСОВАННЫМИ КОМПЕТЕНТНЫМ ОРГАНАМ ВОИС

#### ОИГ – Рекомендация 2:

«Генеральная Ассамблея до получения результатов оценки потребностей должна одобрить первоначальный бюджет на 2006-2007 гг. на уровне пересмотренного бюджета на 2004-2005 гг. Любой пересмотр бюджета на основе оценки потребностей мог бы быть представлен для одобрения на внеочередной сессии Генеральной Ассамблеи в сентябре 2006 г.».

15. В апреле 2005 г. Секретариат передал восьмой сессии Комитета по программе и бюджету Предлагаемые программу и бюджет на двухлетний период 2006-2007 гг., которые полностью отражали рекомендации ОИГ, оставляя при этом минимальную гибкость для ВОИС для соответствия прогнозируемому увеличению деятельности в рамках регистрационных систем (см. Часть III Публикации №360E/PB0607). Комитет по программе и бюджету поддержал этот подход и рекомендовал Генеральной Ассамблее одобрить Предлагаемые программу и бюджет на 2006-2007 гг. (см. документы A/41/5 и WO/PBC/8/5, пункт 174, подпункт 1).

#### ОИГ – Рекомендация 4:

«Генеральная Ассамблея должна ограничить перенос средств из одной программы в другую 5% от наименьшей суммы из двух значений ассигнований на двухлетний период на соответствующие программы».

16. Секретарит обращает внимание государств-членов на тот факт, что ОИГ – Рекомендация 4 содержит ссылку на толкование Финансового регламента ВОИС, Правило 4, которое гласит:

«... В течение одного финансового периода Генеральный директор может производить перенос средств из одной статьи бюджета в другую в пределах до 5% (пяти процентов) от общей суммы денежных средств, выделенных на этот период, когда такие переносы необходимы для обеспечения нормального функционирования служб».

17. Вопрос состоит в том, должно ли это правило толковаться в том смысле, что оно позволяет перераспределение до 5% общего бюджета ВОИС в одну или несколько программ или более ограничительно. В той мере, насколько это затрагивает толкование финансового регламента, оно должно быть передано на рассмотрение Комитета по программе и бюджету. Поэтому Генеральная Ассамблея может пожелать передать его на рассмотрение следующей сессии упомянутого Комитета.

ОИГ – Рекомендация 5:

«Ассамблея ВОИС должна рассмотреть необходимость принятия соответствующих шагов в целях:

- a. Обязать пользователей услуг ВОИС уплачивать пошлины за оказанные услуги в швейцарских франках – валюте, в которой измеряется бюджет и осуществляется большая часть расходов; и
- b. Обязать осуществление уплаты пошлин по РСТ непосредственно Международному бюро во время подачи заявки в национальное получающее ведомство, а не во время ее передачи в МБ национальным получающим ведомством».

18. Секретариат придерживается мнения, что ОИГ – Рекомендация 5 поднимает ряд вопросов, которые требуют дальнейшего изучения. В частности, Секретариат хотел бы отметить следующие вопросы, которые могут потребовать дальнейшего изучения:

(i) Поддерживает ли текст Договора и Инструкции к нему изменения в системе РСТ, рекомендованные ОИГ, и если да, то в какой степени?

(ii) Какой процент доходов Международного бюро в обычном году подвержен риску из-за колебаний обменного курса в соответствии с существующей системой?

(iii) Будет ли желательным с точки зрения национальных ведомств промышленной собственности и заявителей по процедуре РСТ фундаментально изменить систему РСТ, как предлагается в Рекомендации, и если да, то каким образом осуществлять такое изменение?

(iv) Каковы альтернативные средства совершенствования существующих систем уплаты и корректировки пошлин с правовой и практической точки зрения без фундаментальных изменений в системе?

(v) Каковы будут последствия для поведения заявителей и поверенных в рамках РСТ применительно к обоим сценариям, изложенным выше, в подпунктах (iii) и (iv)?

(vi) Каковы будут последствия для эффективности процесса в национальных ведомствах промышленной собственности и Международном бюро обоих сценариев, изложенных выше, в подпунктах (iii) и (iv)?

19. Учитывая вышеизложенное, Секретариат предлагает провести подробное исследование вопроса и представить отчет очередной сессии Ассамблеи РСТ в 2006 г.

ОИГ – Рекомендация 7:

«Генеральной Ассамблее предлагается узаконить решение нынешнего Генерального директора не принимать дополнительное вознаграждение за обязанности в связи с УПОВ, как предусмотрено в соответствующем Соглашении между ВОИС и УПОВ. В будущем Генеральный директор не должен получать какое-либо дополнительное вознаграждение за дополнительные задачи, которые могут быть возложены на него в связи с его постом».

20. Секретариат хотел бы обратить внимание государств-членов на тот факт, что вопрос о вознаграждении, связанный с выполнением Генеральным директором обязанностей Генерального секретаря Международного союза по охране новых сортов растений (УПОВ), находится не только в компетенции ВОИС, но и УПОВ. Вознаграждение Генерального секретаря УПОВ регулируется в Конвенции УПОВ и Соглашении между ВОИС и УПОВ. УПОВ не является частью системы ООН. Поэтому рекомендация ОИГ в первую очередь должна быть адресована Административному совету УПОВ для рассмотрения.

ОИГ – Рекомендация 8:

«Координационный комитет должен разрешить Генеральному директору нанимать на работу и продвигать по службе в рамках одобренных постов на уровне D, не испрашивая рекомендаций этого Комитета».

21. В соответствии с нынешней формулировкой Правило о персонале 4.8(a) эти сотрудники персонала назначаются Генеральным директором, однако, назначение на посты Специальной и Высшей категории осуществляется с учетом рекомендаций Координационного комитета. Секретариат приветствует рекомендацию ОИГ в отношении того, что Правило о персонале 4.8(a) действительно в некоторых случаях может ограничить эффективность управления Международным бюро со стороны Генерального директора. Кроме того, она не соответствует положениям набора штатных сотрудников на посты этого уровня в большинстве организаций общей системы ООН. С другой стороны, Секретариат признает, что назначение на посты уровня D-1 должно осуществляться в строгом соответствии с наличием в соответствующем бюджете постов такого уровня.

22. В заключение, Секретариат предлагает посредством этого документа, чтобы Координационный комитет мог принять следующее решение: (i) внести поправки в Правило о персонале 4.8(a) в целях отражения такого положения, при котором в будущем рекомендации Координационного комитета будут требоваться только при назначения на посты Высшей категории (помощники Генерального директора и заместители Генерального директора); и (ii) принять решение, что назначение и/или повышение в должности до уровня D-1 не требует рекомендаций Координационного комитета, но будет осуществляться с учетом наличия постов в Специальной категории в одобренном бюджете.

ОИГ – Рекомендация 11:

«Генеральная Ассамблея должна предпринять шаги в целях повышения эффективности и независимости функции надзора в ВОИС путем:

- a. Обращения к Внешнему аудитору с просьбой проанализировать и передать для рассмотрения условий его/ее найма с целью приведения их в соответствие с наилучшей практикой, существующей в других организациях системы ООН;
- b. Обращения к Генеральному директору с просьбой представить конкретные предложения с целью создания постов уровня D и определения необходимой квалификации для главы Отдела внутреннего аудита и надзора; и
- c. Обеспечения комплектования отдела необходимыми профессиональными сотрудниками, имеющими квалификацию для выполнения его мандата».



23. Секретариат рад сообщить, что в период со времени получения доклада ОИГ функция внутреннего надзора в ВОИС усилена путем подготовки Секретариатом проекта Устава внутреннего аудита и его рассмотрения Рабочей группой в рамках Комитета по программе и бюджету. Как указано выше, в пункте 14, Рабочая группа согласовала пересмотренный текст, который передается для одобрения Генеральной Ассамблее (см. документ A/41/11). Секретариат также усилил персонал Отдела внутреннего аудита и надзора путем использования вакансии для найма на работу сотрудника по аудиту уровня Р-4, а также объявит международный конкурс на должность следователя в этом Отделе. Эти инициативы находятся в полном соответствии с рекомендациями ОИГ. Применительно, в частности, к Рекомендации 11b, обращается внимание на тот факт, что, рекомендуя проект Устава внутреннего аудита, Рабочая группа также определила желаемый профиль и уровень Внутреннего аудитора ВОИС. Также, при условии одобрения Генеральной Ассамблеей, вакантный пост уровня D-1 будет перераспределен для функции Внутреннего аудитора ВОИС и главы Отдела внутреннего аудита и надзора.

24. Отмечается также, что на неофициальной сессии, проходившей 23- 25 мая 2005 г., Рабочая группа в рамках Комитета по программе и бюджету согласовала предложение о создании Комитета ВОИС по аудиту (см. документ A/41/10) и рекомендовала Генеральной Ассамблее ВОИС одобрить это предложение. Это предложение позволит обеспечить дальнейшую эффективность и независимость надзора в ВОИС.

25. В заключение, в отношении Рекомендации 11a следует напомнить, что мандат Внешнего аудитора определен в Финансовом регламенте ВОИС (в Приложении, озаглавленном «Полномочия, регулирующие проведение аудита») и что Комитет по программе и бюджету является компетентным органом для рассмотрения любого предложения по внесению поправок в Финансовый регламент. В свете вышеизложенного Генеральная Ассамблея может пожелать передать ОИГ – Рекомендацию 11a на рассмотрение следующей сессии Комитета по программе и бюджету.

*26. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в настоящем документе.*

*27. Ассамблее РСТ предлагается одобрить предлагаемое исследование, упомянутое в пункте 19.*

*28. Координационному комитету предлагается одобрить предложение, содержащееся в пункте 22 настоящего документа.*

*29. Генеральной Ассамблее также предлагается рассмотреть вопрос о желательности передачи на рассмотрение следующей сессии Комитета по программе и бюджету Рекомендаций ОИГ 4 и 11a.*

[Приложения следуют]

**Анализ управления и администрации в ВОИС:**

**Бюджет, надзор и смежные вопросы**

*Подготовлен*

*Г-жой Деборой Уайнс  
Г-ном Виктором Вислых*

**Объединенная инспекционная группа**

**Женева**

**февраль 2005 г.**

**Объединенные Нации**

## **Введение**

1. На основании решения, принятого Объединенной инспекционной группой (ОИГ), и в контексте серии «Управление и администрация» Группа подготовила краткий анализ управления и администрации Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС). Этот доклад, подготовленный для рассмотрения на февральской неофициальной сессии 2005 г. и на апрельской официальной сессии 2005 г. Комитета по программе и бюджету (КПБ), сфокусирован на обзоре, проведенном в штаб-квартире в отношении бюджета и финансовых вопросов, кадровой практики, надзора и предлагаемого нового здания ВОИС. Вторая часть настоящего доклада будет представлена позднее.

## **Анализ в штаб-квартире**

2. Основной вывод инспекторов состоит в том, что на сегодняшний день стоящие перед ВОИС проблемы вызваны методикой составления бюджета в прошлом, т.е. корректировкой пошлин для обеспечения доходов для целей финансирования существующих и прогнозируемых уровней расходов, а не подробной оценкой потребностей в людских и финансовых ресурсах, которая сама по себе должна быть основана на наглядных показателях, которые каждое подразделение ВОИС должно подготовить в целях оказания помощи Организации в выполнении ее различных мандатов.

3. Поэтому инспекторы считают необходимым проведение безотлагательного анализа в штаб-квартире и оценки потребностей в целях рационализации существующих процессов и систем. В целом, анализ должен быть направлен на укрепление Организации и оказание помощи ВОИС в урегулировании краткосрочных и долгосрочных проблем. Оценка должна включать повсеместный анализ постов и функций, а также анализ потребностей в отношении расходов и доходов. В настоящее время отсутствуют комплексные стратегии в области информационных технологий (ИТ) или людских ресурсов. В общем плане, многое еще может быть сделано для автоматизации базовых административных процессов. Налицо дублирование функций в секторах ИТ и администрации – службы переводов, архивные функции. Хотя существуют различия, обусловленные различными договорами в плане конфиденциальности и других аспектов, это не означает, что объединение не может быть проведено. Основанный на проведенных инспекторами многочисленных интервью, предлагаемый анализ в штаб-квартире и на рабочих местах мог бы привести к экономии в бюджетных потребностях на 2006-2007 гг. В целях ускорения этого процесса и проведения широкомасштабного анализа людских и финансовых ресурсов должны быть приглашены независимые внешние эксперты путем проведения международных торгов, основанных на подробных полномочиях. Проведение анализа должно финансироваться из имеющихся средств и должно быть завершено в самое ближайшее время.

4. Учитывая временные рамки и решения, принятые в результате рассмотрения этого исследования Генеральной Ассамблеей, инспекторы рекомендовали, чтобы в ходе предстоящей сентябрьской сессии бюджет на 2006-2007 г. был одобрен на том же уровне, что и пересмотренный бюджет на 2004-2005 гг. Как только будет закончен анализ потребностей, на основе его результатов мог бы быть одобрен пересмотренный бюджет на 2006-2007 гг.

## **Рекомендация 1:**

**Генеральный директор должен нанять независимых внешних экспертов для проведения комплексной повсеместной оценки потребности в людских и финансовых ресурсах Организации в соответствии с пунктом 3, выше.**

## Рекомендация 2:

**Генеральная Ассамблея до получения результатов оценки потребностей должна одобрить первоначальный бюджет на 2006-2007 гг. на уровне пересмотренного бюджета на 2004-2005 гг. Любой пересмотр бюджета на основе оценки потребностей мог бы быть представлен для одобрения на внеочередной сессии Генеральной Ассамблеи в сентябре 2006 г.**

## Бюджетные и финансовые вопросы

5. В течение многих лет в ВОИС превалировала здоровая финансовая ситуация, когда доходы возрастали в значительной мере ввиду большого числа заявок, полученных в рамках системы Договора о патентной кооперации (РСТ).<sup>1</sup> Неиспользованные ресурсы аккумулировались в резервных фондах, которые достигли своего пика в 1998 г., когда их сумма составляла 353 млн. шв. франков.<sup>2</sup> В результате в 1998 г. Генеральная Ассамблея сократила размер пошлин в рамках РСТ и одобрила использование резервного фонда для строительства новых служебных помещений.<sup>3</sup> Одновременно государства-члены согласились уменьшить сумму резервного фонда, доведя его до более приемлемого уровня за счет бюджетного дефицита.

6. С 1998 г. сокращение размера пошлин в рамках РСТ, а также ряд взаимосвязанных факторов привел к разрыву между прогнозируемыми и фактическими доходами ВОИС. Эта ситуация ухудшилась в 2002-2003 гг., когда число прогнозируемых и фактически поданных заявок по РСТ оказалось меньше предполагавшегося; проблема продолжилась в 2004-2005 гг.<sup>4</sup> В сентябре 2004 г. в целях решения этой проблемы Генеральный директор обратился с просьбой повысить, начиная с января 2005 г., размер пошлин в рамках РСТ. Государства-члены обратились к Секретариату с просьбой созвать как можно раньше сессию КПБ в целях анализа, среди прочего, любых корректировок пошлин в рамках РСТ.<sup>5</sup> Самый последний прогнозируемый разрыв на 2004-2005 гг. между расходами и доходами составляет 23 млн. шв. франков и вынуждает еще больше сократить уровень резервного фонда по сравнению с согласованными 18% общего бюджета.<sup>6</sup>

7. Признавая необходимость доведения резервного фонда до приемлемого уровня, инспекторы, тем не менее, озабочены дефицитным финансированием. По мнению инспекторов, использование средств резервного фонда должно осуществляться только в случае крайней необходимости. Инспекторы считают, что имеются возможности для дальнейшей экономии, которая сократит дефицит (менее предложенных 23 млн. шв. франков), и рекомендовали не использовать средства резервного фонда до сентября 2005 г. К этому времени финансовая ситуация станет более ясной, и до конца двухлетнего периода останется всего три месяца, поэтому государства члены при необходимости смогут дать разрешение на использование средств резервного фонда.

<sup>1</sup> Пересмотренный проект программы и бюджета ВОИС на 2002-2003 гг., WO/PBC/4/2, 30 июня 2001 г., пункт 485

<sup>2</sup> Там же, Таблица 27, пункт 484

<sup>3</sup> Отчет Ассамблеи Союза международной патентной кооперации в рамках ВОИС, РСТ/A/XXIV/10, 1 октября 1997 г., Приложение III, стр.29, и Отчет Генеральной Ассамблеи ВОИС «Служебные помещения: строительство нового здания», WO/GA/27/4, 21 сентября 2001 г., Приложение, пункт 1(e)

<sup>4</sup> Отчет о реализации программы ВОИС в двухлетнем периоде 2002-2003 гг., А/40/2, 23 июля 2004 г., пункт 8

<sup>5</sup> Отчет Комитета по программе и бюджету в рамках ВОИС «Варианты в отношении строительства нового здания», WO/PBC/IM/05/2, 10 января 2005 г.

<sup>6</sup> Там же, сноска 1

8. Секретариат отмечает два события в 2004 г., в результате которых наблюдается небольшое повышение доходов и снижение расходов по сравнению с прогнозами, сделанными в сентябре 2004 г.: одно из крупнейших национальных получающих ведомств расчистило и переслало накопившиеся заявки по РСТ и ассоциируемые пошлины Международному бюро (МБ), а также наблюдалось общее сокращение оперативных расходов ввиду комплексных и сознательных усилий Генерального директора в направлении соблюдения бюджетной дисциплины и сокращения расходов, что заслуживает похвалы и должно быть продолжено.

Бюджет, доходы и резервы<sup>7</sup>  
(в тыс. шв. франках)

	Пересмотренный 1998-1999	Первоначальный 2000-2001	Пересмотренный 2000-2001	Первоначальный 2002-2003	Пересмотренный 2002-2003	Первоначальный 2004-2005	Прогнозы 2004-2005 (дек 04)
Бюджет	378 939	525 205	565 868	678 400	668 800	638 800	528 200
Доходы	391 814	428 584	526 045	531 782	497 425	588 150	505 200
Избыток/ (дефицит)	12 875	(96 621)	(39 823)	(146 618)	(171 375)	(50 650)	(23 000)
Резерв	302 011*	205 390	262 198	115 580	93 051	42 401	92 500

\* Фактическая цифра

*Прогнозы доходов РСТ*

9. Поскольку РСТ приносит три четверти доходов, правильное прогнозирование в рамках Союза является основой эффективного планирования и реализации программы. ВОИС пыталась решить эту проблему с июня 2004 г., разработав методологию оценки доходов и потребностей. В настоящее время эта модель проходит контрольное опробование на предмет надежности. Инспекторы считают эту модель рациональной, но признают необходимость ее тонкой настройки по мере реализации системы. Однако, ВОИС на разработала методологию для определения расходов на обработку заявок по процедуре РСТ и в ближайшем будущем проведет консультации с рядом организаций, среди которых Европейское патентное ведомство, с целью разработки такой методологии расходов, а также совершенствования показателей производительности.

**Рекомендация 3:**

**Генеральному директору предлагается срочно провести консультации с другими соответствующими организациями, в частности Европейским патентным ведомством, и представить Генеральной Ассамблее предлагаемую методологию для определения расходов на обработку заявок РСТ.**

*Перенос ресурсов*

10. Финансовые правила ВОИС предусматривают, что «Генеральный директор может переносить средства из одной статьи бюджета в другую на определенный финансовый период, не превышая 5% общей суммы средств, ассигнованных на этот период, когда такие переносы необходимы для обеспечения надлежащего функционирования служб».<sup>8</sup> Инспекторов информировали, что с введением программного составления бюджета это правило толковалось как означающее, что ВОИС имеет гибкость в переносе до 5% общего бюджета в одну или

<sup>7</sup> Пересмотренное предложение в отношении программы и бюджета ВОИС на 2004-2005 гг., ВО/РВС/7/2, 31 июля 2003 г., пункт 8.

<sup>8</sup> Финансовый регламент ВОИС, Правило 4.

несколько программ. Инспекторы считают такое толкование слишком широким, что может свести концепцию приоритетов и ассигнования бюджетных средств по программам к нулю.

**Рекомендация 4:**

**Генеральная Ассамблея должна ограничить перенос средств из одной программы в другую 5% от наименьшей суммы из двух значений ассигнований на двухлетний период на соответствующие программы.**

*Влияние обменного курса и задержек в переводе пошлин по РСТ в ВОИС*

11. Бюджет ВОИС измеряется в швейцарских франках, но пошлины по РСТ и иные пошлины уплачиваются в других валютах. В настоящее время национальные получающие ведомства при подаче заявки получают два платежа: один за услуги, оказываемые национальным получающим ведомством, и другой за услуги, которые должно предоставлять Международное бюро. Хотя национальные получающие ведомства должны незамедлительно направлять все заявки в Международное бюро,<sup>9</sup> некоторые из них по различным причинам делают это с значительными задержками. В результате доходы ВОИС сокращаются, когда национальные получающие ведомства аккумулируют массив нерассмотренных заявок, и увеличиваются, когда этот массив обработан. Это вводит значительный элемент непредсказуемости в отношении получения доходов, что влияет на планирование и реализацию программ. Кроме того, в промежуток между датой подачи в национальное получающее ведомство и перечислением Международному бюро соответствующих пошлин могут иметь место значительные колебания обменного курса. Хотя в ВОИС имеется механизм для регулирования изменения обменного курса,<sup>10</sup> он является очень сложным и неадекватным при регулировании крупных колебаний обменного курса и значительных задержек. ВОИС должна рассмотреть возможность применения механизма, который бы позволял производить оплату в режиме он-лайн на специальный счет ВОИС, а копия платежа направлялась бы в национальное получающее ведомство.

**Рекомендация 5:**

**Ассамблея ВОИС должна рассмотреть необходимость принятия соответствующих шагов в целях:**

- а. Обязать пользователей услуг ВОИС уплачивать пошлины за оказанные услуги в швейцарских франках – валюте, в которой измеряется бюджет и осуществляется большая часть расходов. и**
- б. Обязать осуществление уплаты пошлин по РСТ непосредственно Международному бюро во время подачи заявки в национальное получающее ведомство, а не во время ее передачи в МБ национальным получающим ведомством.**

**Рекомендация 6:**

**Генеральный директор должен рассмотреть целесообразность создания механизма, позволяющего осуществлять уплату пошлин в режиме он-лайн на специальный счет ВОИС.**

---

<sup>9</sup> ВОИС, Инструкция к РСТ, Правило 22.1

<sup>10</sup> ВОИС, Отчет Ассамблеи Союза международной патентной кооперации в рамках ВОИС, РСТ/А/XXIV/10, 1 октября 1997 г., Приложение IV

### *Зарплата Генерального директора*

12. ОИГ с похвалой отзывается о решении Генерального директора не принимать зарплату в связи с его обязанностями по Международному союзу по охране новых сортов растений (УПОВ).<sup>11</sup> По мнению инспекторов, это личное решение обеспечивает ситуацию, при которой зарплата Генерального директора соизмерима с зарплатой его коллег в системе Организации Объединенных Наций.

### **Рекомендация 7:**

**Генеральной Ассамблее предлагается узаконить решение нынешнего Генерального директора не принимать дополнительное вознаграждение за обязанности в связи с УПОВ, как предусмотрено в соответствующем Соглашении между ВОИС и УПОВ. В будущем Генеральный директор не должен получать какое-либо дополнительное вознаграждение за дополнительные задачи, которые могут быть возложены на него в связи с его постом.**

### **Кадровая политика**

13. Инспекторы отмечают отсутствие комплексной стратегии в области людских ресурсов и, признавая специфику ВОИС и ее различных договоров, выражают озабоченность рядом давно не пересматривавшихся процедур набора на работу и продвижения по службе. Наибольшую озабоченность вызывают следующие области: постоянный рост персонала, значительное количество краткосрочного персонала и консультантов (а также во многих случаях продолжительность их работы) и практика перевода сотрудников вместе с их постами, реклассификация постов, прямой набор кадров и персональные продвижения по службе.

14. За период между 1997 и 2002 гг. количество одобренных постов возросло более, чем на 50%. Кроме того, еще 24% от общего персонала было нанято на работу в качестве консультантов или по краткосрочным контрактам, что также вызывает озабоченность у инспекторов. Признавая увеличение рабочей нагрузки, инспекторы не смогли уточнить, было ли увеличение персонала пропорционально увеличению рабочей нагрузки. Предлагаемая оценка потребностей, упомянутая в пункте 3, должна установить действительное положение вещей.

### *Краткосрочный персонал и консультанты*

15. Количество краткосрочного персонала и консультантов соответственно увеличилось с приблизительно с 16% и 4% в 1997 г. до соответственно приблизительно 24% и 6% в 2003 г. Некоторое сокращение имело место в 2004 г., соответственно до 22% и 5%. На конец 2004 г. большинство консультантов и краткосрочного персонала являлись гражданами развитых стран. Инспекторы были проинформированы, что многие краткосрочные сотрудники и консультанты из года в год получали продление своих контрактов, при этом некоторые из них находились на зарплате более, семи лет. В этой связи должны быть разработаны строгие правила, аналогичные существующим в системе ООН.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Соглашение между ВОИС и УПОВ, UPOV/INF/8, 26 ноября 1982 г., Статья 4(1) и 4(5)

<sup>12</sup> В апреле 1999 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла резолюцию 53/221, и Генеральный секретарь через посредство Административной инструкции ST/AI/1999/7 ввел ее в действие, предписав, что консультанты и лица, получающие индивидуальные контракты, должны быть высококвалифицированными и предпочтительно из списка кандидатов; исполнять задачи временного характера, четко связанные с деятельностью в рамках рабочей программы, и выполнять задачи, осуществление которых может быть завершено в течение определенного

*Перенос и реклассификация постов*

16. Инспекторы выражают озабоченность по поводу существующей в ВОИС практики, когда штатные сотрудники переводятся вместе с их постами из программы в программу Организации. В результате соответствующее подразделение не только теряет штатного сотрудника, но и не может нанять ему замену ввиду отсутствия вакантного поста. Последствия для подразделения, которое покидает сотрудник, могут быть очень значительными, в особенности если это подразделение является высокотехническим или специализированным. В то же время подразделение, принимающее переведенного сотрудника, может быть переполнено. Эту практику нужно прекратить, поскольку она искажает цель штатного расписания, а также приоритеты Организации.

17. Инспекторы были проинформированы, что в двухлетнем периоде 2002-2003 гг. 202 поста или 20% от общего числа одобренных постов были реклассифицированы (включая некоторые посты общей категории, которые были реклассифицированы в посты профессиональной категории), при этом соответствующие штатные сотрудники получили повышение в результате перевода на реклассифицированную должность. Эти «реклассификации» не одобрялись государствами-членами, которых просто информировали об этом в бюджетных документах на последующий двухлетний период. Эта практика является перекосом понятия штатного расписания и позволяет проводить повышение по службе с «заднего хода» и поэтому должна быть прекращена. Одобрение на реклассификацию профессиональных постов и постов общей категории в профессиональную категорию должно испрашиваться у государств-членов через бюджетный процесс, а не постфактум. Вся реклассификация должна производиться в соответствии с руководящими принципами Комиссии по международной гражданской службе (КМГС).

*Прямой набор кадров*

18. Практика прямого набора кадров в ВОИС началась в 1976 г. Правило о персонале 4.8 (b) среди прочего предусматривает: «...когда определенные услуги в профессиональной категории срочно необходимы в течение ограниченного периода – в особенности, применительно к актуальным проектам, – Генеральный директор может осуществлять прямой набор кадров, не прибегая к проведению конкурса. Штатные сотрудники, нанятые на работу в соответствии с такой процедурой, получают назначение на определенный срок, не превышающий трех лет, который затем не подлежит продлению или преобразованию в постоянное назначение». Инспекторы были информированы, что толкование этого правила в ВОИС состоит в том, что лица, нанятые на работу путем прямого набора, могут участвовать в конкурсах на замещение вакантных должностей в ВОИС и что в течение последних трех лет 99% должностей, нанятых по прямому набору, были преобразованы в регулярные посты. В течение двухлетнего периода 2002-2003 гг. 43% (38 из общего количества 88) лиц профессиональной категории были наняты на работу путем прямого набора. Этот двухэтапный процесс осуществляется в обход проведения конкурсов и справедливого географического представительства и поэтому должен быть прекращен. Признавая, что в исключительных случаях может существовать необходимость скорейшего найма на работу какого-либо лица, инспектора считают, что для удовлетворения этих потребностей могут быть использованы другие существующие контрактные положения.

---

[Footnote continued from previous page]

периода и которые ввиду их важности не могут быть осуществлены имеющимся персоналом (см. также JIU/REP/2000/2, озаглавленный «Использование консультантов в ООН»).



*Персональные продвижения по службе*

19. ВОИС ввела в практику персональные продвижения по службе, следуя рекомендации КМГС,<sup>13</sup> принятой в 1984 г. На XIX сессии Координационного комитета в 1986 г. отмечалось, что «...Генеральный директор будет следовать практике других организаций, имеющих штаб-квартиру в Женеве, путем введения системы персонального продвижения по службе, которая позволит по его усмотрению обеспечить необходимую гибкость для поощрения ограниченного числа ценных штатных сотрудников». Руководящие принципы, сформулированные ВОИС,<sup>14</sup> предусматривают критерии для продвижения по службе на основе достоинств, которые в широком смысле соответствуют исключительным обстоятельствам, охарактеризованным КМГС.<sup>15</sup> Однако, на практике цель всей схемы персонального продвижения по службе в значительной мере подверглась эрозии. Она почти исключительно основана на принципе старшинства и не соответствует критериям, установленным КМГС в 1984 г. Существующая в настоящее время в ВОИС практика заключается в том, что штатные сотрудники, которые занимают свой пост в течение 10 лет, могут получить персональные продвижения по службе без необходимости демонстрации исключительно хорошей работы. Даже 10-летнее правило является гибким в отношении некоторых штатных сотрудников, которые получают персональные продвижения по службе до завершения 10-летнего периода, а некоторые – непосредственно перед выходом на пенсию. В 2004 г. 45 штатных сотрудников получили персональные продвижения по службе, из них 23, или более половины, были на уровне D-1; 7 на уровне Р и 15 уровня OS. Двадцать три поста уровня D-1 составляют 45% постов директоров ВОИС. Один из сотрудников отметил, что некоторые сотрудники считают, что эта практика является приобретенным правом.

20. В 1994 г. КМГС заявила, что она «ранее подтвердила возможное использование персонального продвижения по службе в определенных конкретных обстоятельствах. Однако, в общем плане она не поддерживала использование персонального продвижения по службе и считала, что введение программ вознаграждения и поощрения может уменьшить необходимость в персональных продвижениях по службе».<sup>16</sup>

21. Инспекторам известно, по крайней мере, о четырех специализированных учреждениях системы ООН, которые в свое время ввели схему персонального повышения в должности: Организация ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Международная организация труда (МОТ), Международный союз электросвязи (МСЭ) и Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ). В своем «Анализе управления и администрации в ЮНЕСКО» ОИГ рекомендовала отказаться от этой схемы, что и было сделано.<sup>17</sup> С 1994 г. соответствующая политика в МОТ применялась в строго ограниченных рамках. В свете возрастающих финансовых проблем МСЭ отказалась от этой практики. Предложение отказаться от этой схемы может быть включено в повестку дня июльской сессии 2005 г. Совета МСЭ для принятия решения.<sup>18</sup>

22. ОИГ считает, что ВОИС (также, как и вся система) должна отказаться от этой практики. Эта схема противоречит нормам справедливости и прозрачности в системе найма на работу и повышения в должности. Она искажает принцип, в соответствии с которым повышение в должности осуществляется за исключительно хорошую работу. Это является отходом от

<sup>13</sup> Комиссия по международной гражданской службе, А/39/30, 1984 г., пункт 222

<sup>14</sup> [Пересмотренные] Руководящие принципы по продвижению персонала, ВОИС, март 2004 г.

<sup>15</sup> Комиссия по международной гражданской службе, А/39/30, 1984 г., пункт 222

<sup>16</sup> Комиссия по международной гражданской службе, А/49/30, 1994 г., пункт 338

<sup>17</sup> Доклад Генерального директора ЮНЕСКО о процессе реформы, Часть , Кадровая политика, 164/EX/5, 26 апреля 2002 г., пункт 21

<sup>18</sup> Служебная инструкция МСЭ № 04/19, «Временное прекращение действия схемы персонального повышения в должности», 22 декабря 2004 г.

практики общей системы и предоставляет персоналу ВОИС необычные привилегии. В этой связи возникают значительные финансовые последствия, которые косвенно влияют на реализацию программы. Это также может иметь негативные последствия для морального состояния штатных сотрудников.

23. Статья 9, пункт 7 Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности (1967 г., с поправками, внесенными в 1979 г.), предоставляет Генеральному директору возможность назначать штатных сотрудников. Однако, Правило о персонале 4.8(a) требует, чтобы он испрашивал рекомендации Координационного комитета до «назначения на посты специальной и высшей категории (уровень D и выше)...». Инспекторы считают, что при появлении в одобренном штатном расписании вакансий на этом уровне Генеральный директор должен иметь возможность заполнять эту вакансию без рекомендаций Координационного комитета. Эта статья без всякой необходимости связывает Генеральному директору руки и мешает эффективному управлению Организацией и ее функционированию. Такой практики нет в других организациях, поэтому юридическое толкование может прояснить данный вопрос.

**Рекомендация 8:**

**Координационный комитет должен разрешить Генеральному директору нанимать на работу и продвигать по службе в рамках одобренных постов на уровне D, не испрашивая рекомендаций этого Комитета.**

**Рекомендация 9:**

**Генеральный директор должен дать указания, чтобы:**

- a. Найм на работу в любой контрактной форме был приостановлен на существующих уровнях до завершения анализа ситуации в штаб-квартире.
- b. Перенос позиций с постами в другие программы был прекращен.
- c. Любая реклассификация постов профессионального уровня и постов общего уровня в посты профессионального уровня одобрялась через бюджетный процесс, а не постфактум.
- d. Практика персонального повышения в должности была прекращена.
- e. Была разработана комплексная стратегия людских ресурсов в одном, надлежащем образом санкционированном документе, который фокусирует внимание на выявлении, развитии и оценке людских ресурсов, необходимых для удовлетворения приоритетных потребностей Организации. Это должно, в частности, включать политику по продвижению по службе, принцип равновесия полов, географическое распределение и справедливую администрацию.

**и доложить о реализации этих мер через Координационный комитет Генеральной Ассамблеи на ее следующей сессии.**

**Рекомендация 10:**

**Генеральный директор должен приостановить нынешнюю практику прямого найма на работу, а также идентифицировать и передать на рассмотрение Генеральной Ассамблеи через Координационный комитет надлежащие контрактные положения, которые будут отвечать целям Правила о персонале 4.8 (b), сохраняя при этом конкурсный характер процесса найма на работу.**

## Надзор

### *Внешний аудит*

24. Избранное государствами-членами Федеральное аудиторское бюро Швейцарской конфедерации всегда выполняло функции Внешнего аудитора ВОИС. Они проводят прекрасные финансовые аудиты, которые хорошо принимают государства-члены, и не требуют оплаты за свои услуги.<sup>19</sup> Однако, полномочия Внешнего аудитора ограничены финансовыми аудитами,<sup>20</sup> и в результате аудиты управления в ВОИС не проводились. Инспекторы считают, что государства-члены должны рассмотреть вопрос о расширении полномочий функции внешнего аудита с учетом наилучшей практики, существующей в других организациях системы Организации Объединенных Наций.

### *Отдел внутреннего аудита и надзора*

25. Отдел внутреннего аудита и надзора включает исполняющего обязанности директора, двух сотрудников, осуществляющих оценку, и одного секретаря на уровне G-5. Не один из них не имеет аудиторского образования. Инспекторы считают, что этот штат является совершенно неадекватным и нуждается в укреплении как в количественном, так и в качественном плане, и должен включать сотрудников, имеющих аудиторское образование. Сам Отдел непосредственно рекомендовал Генеральному директору рассмотреть эту озабоченность. Инспекторы хотели бы надеяться, что ни один из сотрудников в этом отделе не получит персонального продвижения по службе.

26. Функция внутреннего аудита была создана в 2000 г. в то время, как функция оценки была создана в 1998 г. За этот период было проведено несколько оценок программы (четыре в течение шести лет, плюс две, проделанные внешними консультантами); только одна из таких оценок включала оценку проектов технического сотрудничества. Что касается внутреннего аудита, с 2000 г. таковых было проведено только семь. Инспекторы были информированы, что аудиты проводились «внешним» консультантом – бывшим финансовым сотрудником ВОИС. Отдел внутреннего аудита сам по себе не проводил никаких аудитов, и никаких планов аудита никогда не разрабатывалось. Механизм ежегодной отчетности перед государствами-членами отсутствует равно, как и процедура для реализации рекомендаций Отдела аудита и надзора.

27. Разработан «Устав внутреннего аудита», который будет представлен государствам-членам для одобрения и в конечном счете явится приложением к Положению о финансах ВОИС. По мнению инспекторов, до одобрения Устав нуждается в дополнительной тонкой подстройке в отношении определений, которые должны включать оценку и исключать консалтинговую функцию, которую лучше поместить где-либо в части I Организации. Это должно быть завершено в самое ближайшее время для последующего одобрения Генеральной Ассамблеей.

### *Роль государств-членов в надзоре*

28. Хотя и не выступая в защиту микро-управления и осознавая, что ВОИС в первую очередь является организацией, получающей пошлины за оказываемые услуги, государства-члены должны осуществлять свою функцию «Совета директоров», принимая активное участие не только в процессе составления программы, но также и в бюджетном процессе. По существу, бюджет имеет такую же важность, что и программа.

---

<sup>19</sup> Инспекторы были информированы, что внешние аудиторы получают только возмещение своих расходов на проезд и суточное пособие.

<sup>20</sup> Приложение к Положению о финансах ВОИС, Условия, регулирующие проведение аудита, 1992 и 1998 гг.

**Рекомендация 11:**

**Генеральная Ассамблея должна предпринять шаги в целях повышения эффективности и независимости функции надзора в ВОИС путем:**

- а. Обращения к Внешнему аудитору с просьбой проанализировать и передать для рассмотрения условий его/ее найма с целью приведения их в соответствие с наилучшей практикой, существующей в других организациях системы ООН.**
- б. Обращения к Генеральному директору с просьбой представить конкретные предложения с целью создания постов уровня D и определения необходимой квалификации для главы Отдела внутреннего аудита и надзора.**
- и**
- с. Обеспечения комплектования отдела необходимыми профессиональными сотрудниками, имеющими квалификацию для выполнения его мандата.**

**Рекомендация 12:**

**Генеральный директор должен обеспечить, чтобы Отдел внутреннего аудита и надзора:**

- а. Расширил и осуществил тонкую настройку Устава внутреннего аудита для одобрения государствами-членами.**
- б. Разработал планы аудита и оценки на основе рисков и возможностей Организации.**
- с. Разработал систему реализации руководителями программ рекомендаций Отдела внутреннего аудита и надзора,**

**и отчитался о всех предпринятых мерах на предстоящей сессии Генеральной Ассамблеи.**

**Новое здание ВОИС**

29. Инспекторы не анализировали вопросы в связи с перепланировкой «бывшего здания ВМО» или вопросы, связанные с контрактом, предоставленным консорциуму, выбранному для целей строительства «нового здания». Они ограничились рассмотрением документа, подготовленного Секретариатом ВОИС и представленного государствам-членам 13 января 2005 г.<sup>21</sup>

30. Секретариат ВОИС предлагает финансировать менее дорогостоящий проект<sup>22</sup> нового здания в сумме 139,1 млн. шв. франков, осуществив банковский заем в сумме 113,6 млн. шв. франков.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Комитет ВОИС по программе и бюджету «Варианты строительства нового служебного здания», 10 января 2005 г.

<sup>22</sup> Без конференц-зала, на один этаж меньше и включая покупку земли плюс дополнительные места для парковки автомобилей

<sup>23</sup> Комитет ВОИС по программе и бюджету, «Варианты строительства нового служебного здания», , 10 января 2005 г., пункт 11

31. Проанализировав предложение, инспекторы считают, что этот проект должен быть инициирован без всякой отсрочки, поскольку расходы на обслуживание займа, оцениваемые в сумме 6,315 млн. шв. франков в год,<sup>24</sup> ниже нынешних ежегодных расходов на аренду служебных помещений, которые составляют 8,7 млн. шв. франков. Кроме того, ВОИС уже является владельцем земли и сможет объединить весь штат в одном здании.

[Приложение II следует]

---

<sup>24</sup> Ежегодная ставка процента, составляющая 3,56%, плюс постепенное погашение долга.

## ПРИЛОЖЕНИЕ II

Комментарии ВОИС к документу JIU/REP/2005/1,  
озаглавленному «анализ управления и администрации в ВОИС:  
бюджет, надзор и смежные вопросы»

## I. ИСТОРИЯ ВОПРОСА

1. В начале декабря 2004 г. Председатель Объединенной инспекционной группы (ОИГ) информировал Всемирную организацию интеллектуальной собственности (ВОИС), что ОИГ рассматривает возможность проведения анализа Организации, и подготовил предварительное расписание, направленное на публикацию предварительного отчета до проведения сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ) в феврале 2005 г. (см. Дополнительное приложение I). ВОИС предложила всестороннее сотрудничество в проведении этого анализа. Ряд соответствующих документов был направлен ВОИС 1 декабря 2004 г. (см. Дополнительное приложение II), и ВОИС оказывала ОИГ помощь в организации всех необходимых интервью (см. Дополнительное приложение III).

2. Первого февраля 2005 г. Исполнительный секретарь передал ВОИС предварительный проект доклада. Второго февраля 2005 г. ВОИС провела встречу с проводившими анализ инспекторами и Исполнительным секретарем в целях ознакомления их с фактическими поправками и комментариями. ВОИС сделала это в духе коллективной мудрости и конструктивизма, направленных на подготовку реалистичных и реализуемых рекомендаций, с которыми она могла бы согласиться (Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 50/233 от 7 июня 1996 г.).

3. Только некоторые из этих комментариев были приняты во внимание в докладе, переданном в ВОИС 10 февраля 2005 г. с письмом инспектора Уайнс (а не Председателя, что является обычной практикой. См. Дополнительное приложение IV). 15 февраля 2005 г. ВОИС направила письмо, подтверждающее получение доклада (см. Дополнительное приложение V).

## II. ПРОЦЕДУРА

4. Хотя процедура, которой следовала ОИГ, может рассматриваться как отход от собственного Статуса ОИГ (анализ, проводимый в ВОИС, осуществлялся до официального включения этого мероприятия в рабочий план ОИГ на 2005 г.), ВОИС с готовностью и без всяких условий сотрудничала с ОИГ.

5. Обычно организация, которая является предметом анализа ОИГ, имеет в своем распоряжении три месяца для передачи своим компетентным органам доклада ОИГ и комментариев к нему на всех рабочих языках (Статья 11 Статуса ОИГ). Поскольку доклад был получен только 10 февраля 2005 г. для рассмотрения на неофициальной сессии Комитета ВОИС по программе и бюджету, которая должна была проходить 16 – 18 февраля 2005 г., очевидно, что ОИГ не намеревался предоставить ВОИС возможность воспользоваться этим положением. По просьбе государств-членов Секретариат ВОИС распространил доклад на английском языке вместе с настоящими предварительными комментариями (также только на английском языке) на неофициальной сессии Комитета по программе и бюджету.

6. Доклад и комментарии ВОИС к нему теперь переведены на рабочие языки ВОИС. Однако, Секретариат оставляет за собой право в должное время представить дополнительные комментарии.

7. В соответствии со Статьей 11 Статуса ОИГ доклады завершаются «после консультаций с инспекторами с тем, чтобы проверить соответствие их рекомендаций коллективной мудрости Группы». Поскольку доклад был направлен в ВОИС вместе с письмом инспектора Уайнс, а не от имени Председателя Группы, что является обычной практикой, нет никакого указания, что доклад в отношении ВОИС фактически является коллективной мудростью Группы, как того требует ее Статус.

### III. ОБЩИЙ КОММЕНТАРИЙ

8. Секретариат осознает, что комплексно охватить всю сложность такой Организации, как ВОИС, в такой короткий промежуток времени – нелегкая задача. В отличие от других учреждений системы ООН, по которым ОИГ проводила анализ управления и администрации, ВОИС имеет две основных составляющих и в дополнение к деятельности, традиционно осуществляемой другими учреждениями ООН, ее мандат включает предоставление коммерческих услуг конечным пользователям. Уникальный характер ВОИС всегда признавался ее государствами-членами. Секретариат ВОИС считает, что в анализе инспекторов эта сложность и уникальность функционирования Организации отражены не полностью.

9. Секретариат также подчеркивает, что в анализ не были включены многочисленные области деятельности Организации (Мадридская и Гагская системы, Сотрудничество в целях развития, Всемирная Академия ВОИС, Центр по арбитражу и посредничеству, Авторское право, Нормотворческая деятельность, Традиционные знания и генетические ресурсы, Защита прав, МСП и пр.).

### IV. ОТВЕТ ВОИС НА РЕКОМЕНДАЦИИ ОИГ

#### 10. ОИГ: Рекомендация 1:

**«Генеральный директор должен нанять независимых внешних экспертов для проведения комплексной повсеместной оценки потребности в людских и финансовых ресурсах Организации в соответствии с пунктом 3, выше».**

Эта рекомендация влечет за собой определенные расходы; хотя их размер еще не определен, они могут быть очень высокими. Будут предприняты все усилия для финансирования этих расходов из существующих уровней ресурсов.

#### 11. ОИГ: Рекомендация 2:

**«Генеральная Ассамблея до получения результатов оценки потребностей должна одобрить первоначальный бюджет на 2006-2007 гг. на уровне пересмотренного бюджета на 2004-2005 гг. Любой пересмотр бюджета на основе оценки потребностей мог бы быть представлен для одобрения на внеочередной сессии Генеральной Ассамблеи в сентябре 2006 г.»**

При условии одобрения государствами-членами Секретариат согласен принять уровень пересмотренного бюджета на 2004-2005 гг. за основу для предлагаемого уровня бюджета на 2006-2007 гг. при соблюдении правила гибкости, установленного государствами-членами в отношении регистрационной деятельности (РСТ, Мадрид, Гаага). Доклад ОИГ указывает на необходимость внутреннего перераспределения средств в качестве решения для удовлетворения новых потребностей. Секретариат считает, что внутреннее перераспределение средств не всегда может быть ответом на новые и технические потребности, возникающие в этих областях. (Например, необходимость, возникшая в связи с принятием в 2004 г. испанского языка в качестве дополнительного официального языка Мадридской системы, или в

рамках РСТ – потребности в отношении таких языков, как, например, китайский, корейский и японский).

**12. ОИГ: Рекомендация 3:**

**«Генеральному директору предлагается срочно провести консультации с другими соответствующими организациями, в частности Европейским патентным ведомством, и представить Генеральной Ассамблее предлагаемую методологию для определения расходов на обработку заявок РСТ».**

Секретариат начал работу в направлении разработки возможной методики определения расходов в связи с обработкой заявок, поданных по процедуре РСТ. Секретариат считает, что эта работа должна осуществляться при консультативном участии всех заинтересованных сторон.

**13. ОИГ: Рекомендация 4:**

**«Генеральная Ассамблея должна ограничить перенос средств из одной программы в другую 5% от наименьшей суммы из двух значений ассигнований на двухлетний период на соответствующие программы»**

Реализация этой рекомендации уменьшит гибкость, которая была встроена в бюджетную систему на протяжении более двух десятилетий.

**14. ОИГ: Рекомендация 5:**

**«Ассамблея ВОИС должна рассмотреть необходимость принятия соответствующих шагов в целях:**

- a. Обязать пользователей услуг ВОИС уплачивать пошлины за оказанные услуги в швейцарских франках – валюте, в которой измеряется бюджет и осуществляется большая часть расходов. и**
- b. Обязать осуществление уплаты пошлин по РСТ непосредственно Международному бюро во время подачи заявки в национальное получающее ведомство, а не во время ее передачи в МБ национальным получающим ведомством».**

Секретариат подтверждает, что колебания обменного курса между швейцарским франком и валютами, в которых заявители уплачивают пошлины по РСТ, могут иметь влияние на уровень доходов РСТ, и допускает, что существующий корректирующий механизм является неадекватным. Секретариат также признает тот факт, что обязанность, рекомендованная ОИГ в подпункте (b), позволит улучшить финансовое положение ВОИС. Эти вопросы заслуживают проведения широких консультаций.

**15. ОИГ: Рекомендация 6:**

**«Генеральный директор должен рассмотреть целесообразность создания механизма, позволяющего осуществлять уплату пошлин в режиме он-лайн на специальный счет ВОИС».**

См. выше, ответ на Рекомендацию 5.



16. **ОИГ: Рекомендация 7:**

**«Генеральной Ассамблее предлагается узаконить решение нынешнего Генерального директора не принимать дополнительное вознаграждение за обязанности в связи с УПОВ, как предусмотрено в соответствующем Соглашении между ВОИС и УПОВ. В будущем Генеральный директор не должен получать какое-либо дополнительное вознаграждение за дополнительные задачи, которые могут быть возложены на него в связи с его постом».**

Нынешний Генеральный директор в личном плане с симпатией относится к этой рекомендации. Однако, следует отметить, что этот вопрос не может быть решен Генеральной Ассамблеей ВОИС. УПОВ является самостоятельной межправительственной организацией с самостоятельной международной правовой структурой. УПОВ не является специализированным учреждением ООН и не входит в общую систему ООН. Именно Конвенция УПОВ учреждает пост Генерального секретаря УПОВ. Соглашение между ВОИС и УПОВ также предусматривает, что Генеральный директор ВОИС также выполняет функции Генерального секретаря УПОВ.

17. **ОИГ: Рекомендация 8:**

**«Координационный комитет должен разрешить Генеральному директору нанимать на работу и продвигать по службе в рамках одобренных постов на уровне D, не испрашивая рекомендаций этого Комитета».**

Секретариат согласен передать рекомендацию ОИГ Координационному комитету.

18. **ОИГ: Рекомендация 9:**

**«Генеральный директор должен дать указания, чтобы:**

- a. Найм на работу в любой контрактной форме был приостановлен на существующих уровнях до завершения анализа ситуации в штаб-квартире.**
- b. Перенос позиций с постами в другие программы был прекращен.**
- c. Любая реклассификация постов профессионального уровня и постов общего уровня в посты профессионального уровня одобрялась через бюджетный процесс, а не постфактум.**
- d. Практика персонального повышения в должности была прекращена.**
- e. Была разработана комплексная стратегия людских ресурсов в одном, надлежащем образом санкционированном документе, который фокусирует внимание на выявлении, развитии и оценке людских ресурсов, необходимых для удовлетворения приоритетных потребностей Организации. Это должно, в частности, включать политику по продвижению по службе, принцип равновесия полов, географическое распределение и справедливую администрацию.**

**и доложить о реализации этих мер через Координационный комитет Генеральной Ассамблее на ее следующей сессии».**

Секретариат согласен с этой рекомендацией, с учетом, в отношении (a), ограниченных исключений для удовлетворения оперативных потребностей и, в отношении (c), при том понимании, что предварительное одобрение Комитета по программе и бюджету требуется только для уровней постов, но не для самого процесса их реклассификации.

19. **ОИГ: Рекомендация 10:**

**«Генеральный директор должен приостановить нынешнюю практику прямого найма на работу, а также идентифицировать и передать на рассмотрение Генеральной Ассамблее через Координационный комитет надлежащие контрактные положения, которые будут отвечать целям Правила о персонале 4.8 (b), сохраняя при этом конкурсный характер процесса найма на работу».**

Основой этого принципа является Правило о персонале 4.8 (b). Однако, Секретариат будет применять это правило ограничительно.

20. **ОИГ: Рекомендация 11:**

**«Генеральная Ассамблея должна предпринять шаги в целях повышения эффективности и независимости функции надзора в ВОИС путем:**

- a. **Обращения к Внешнему аудитору с просьбой проанализировать и передать для рассмотрения условий его/ее найма с целью приведения их в соответствие с наилучшей практикой, существующей в других организациях системы ООН.**
- b. **Обращения к Генеральному директору с просьбой представить конкретные предложения с целью создания постов уровня D и определения необходимой квалификации для главы Отдела внутреннего аудита и надзора. и**
- c. **Обеспечения комплектования отдела необходимыми профессиональными сотрудниками, имеющими квалификацию для выполнения его мандата».**

Частично эта рекомендация уже реализуется. Другие ее части будут доведены до сведения компетентных руководящих органов.

21. **ОИГ: Рекомендация 12:**

**«Генеральный директор должен обеспечить, чтобы Отдел внутреннего аудита и надзора:**

- a. **Расширил и осуществил тонкую настройку Устава внутреннего аудита для одобрения государствами-членами.**
- b. **Разработал планы аудита и оценки на основе рисков и возможностей Организации.**
- c. **Разработал систему реализации руководителями программ рекомендаций Отдела внутреннего аудита и надзора,**

**и отчитался о всех предпринятых мерах на предстоящей сессии Генеральной Ассамблеи».**

Частично эта рекомендация уже реализуется. Другие ее части будут доведены до сведения компетентных руководящих органов.

V. **КОММЕНТАРИИ ВОИС К СОДЕРЖАНИЮ ДОКЛАДА ОИГ**

Анализ, проведенный в штаб-квартире

22. Пункты 2 и 3: Секретариат не согласен с анализом, проведенным инспекторами. По мнению Секретариата, нынешняя ситуация, скорее, является результатом совпадения трех факторов: в период с 1997 по 2003 гг. размер пошлин быстро сокращался (приблизительно на

40%). Этот сокращение совпало с прогрессивным исчерпанием резервов (решение о котором было принято государствами-членами), а также с замедлением (и даже прекращением) роста потребности в услугах РСТ. Однако, Секретариат приветствует возможность провести комплексный анализ потребностей Организации в людских и финансовых ресурсах. Это также позволит улучшить и скорректировать стратегии в области людских ресурсов (ЛР) и информационных технологий (ИТ).

23. Секретариат также считает, что замечания, содержащиеся в пункте 3, превосхищают результаты оценочного анализа потребностей. Если определенная консолидация отдельных программ возможна, выводы инспекторов о дублировании работы в таких областях, как перевод или архивная деятельность не могут быть поддержаны. Эти выводы, очевидно, были сделаны ввиду недостаточного ознакомления с деятельностью в рамках РСТ и Мадрида, чьи архивные и переводческие функции не могут быть ассимилированы с традиционными функциями архивирования и перевода в остальных подразделениях Организации.

24. Пункт 4: Секретариат считает, что невозможно оценить уровень ресурсов, требующихся Организации в следующем двухлетнем периоде, на основе ограниченного ряда интервью, которые инспекторы смогли провести в течение всего лишь двух месяцев. Также, как отмечалось выше, в пункте 9, это невозможно сделать без учета областей деятельности Организации, которые не были включены в анализ. В отношении предлагаемого уровня «первоначального бюджета» на 2006-2007 гг. см. Комментарии ВОИС к Рекомендации 2.

#### Бюджетные и финансовые вопросы

25. Пункты 5, 6 и 7: И в этом случае анализ, проделанный ОИГ, лишен точности и не совсем правильно отражает финансовую эволюцию Организации.

26. Пункт 7: Рекомендация ОИГ, в соответствии с которой резервы не должны использоваться до сентября 2005 г., противоречит решению, принятому государствами-членами РСТ в сентябре 2004 г. (см. документ РСТ/А/33/7 пункт 70 и А/40/7 пункт 174):

«Ассамблея [РСТ] приняла следующее решение:

(a) Рассмотрение предложения о корректировке размера пошлин в рамках РСТ должно быть продолжено после проведения Ассамблей ВОИС 2004 г. в целях принятия решения.

(b) Ассамблея РСТ рекомендует Генеральной Ассамблее ВОИС в самое ближайшее время созвать сессию Комитета по программе и бюджету, которая должна, среди прочего, провести анализ корректировки размера пошлин в рамках РСТ.

(c) При необходимости должна быть созвана внеочередная сессия Ассамблеи РСТ для рассмотрения любых предложений по корректировке размера пошлин в рамках РСТ. В целях сокращения расходов на проведение такой внеочередной сессии в качестве исключения должно быть применено Правило 84.1 к Инструкции к РСТ.

(d) Ассамблея РСТ принимает к сведению озабоченность, выраженную в отношении возможного влияния любой отсрочки с принятием решения в отношении корректировки пошлин в рамках РСТ на реализацию программы деятельности ВОИС и, в частности, программы по сотрудничеству в целях развития.

(e) Ассамблея РСТ была информирована, что в целях поддержания технической помощи и содействия в развитии на нынешнем уровне ВОИС будет вынуждена прибегнуть к использованию своих резервов».

27. Далее, в соответствии со Статьей 8 Финансового регламента ВОИС финансовые резервы и фонды оборотных средств создаются именно с целью покрытия дефицита денежной наличности и дефицита бюджета. Тем не менее, Секретариат хотел бы подчеркнуть, что он готов и далее предпринимать всесторонние усилия для ограничения дефицита в двухлетнем периоде 2004-2005 гг.

#### Кадровая практика

28. Пункт 14: Следует отметить, что это увеличение рабочей силы отражает рост потребности в услугах Организации и общее расширение ее деятельности и соответствует уровням, одобренным государствами-членами. Также следует отметить, что число одобренных постов не эквивалентно фактическому числу штатных сотрудников.

29. Пункт 15: В отчете не отражено расширение географического представительства среди штатных и временных сотрудников за период 1997-2004 гг., о чем свидетельствует статистика, предоставленная в распоряжение инспекторов ОИГ. В 1997 г. в штате ВОИС было представлено 68 национальностей, к 2004 г. эта цифра возросла до 95, что представляет собой увеличение на 40%. За тот же период наблюдается значительный рост разнообразия национальностей среди временных сотрудников. Нам хотелось бы также отметить значительное улучшение в области равновесия полов. В 1997 г. 3% постов высшей категории и 36% постов профессиональной категории занимали женщины, к 2004 г. соответствующие цифры составляли 15% и 47%.

30. Пункт 16: Следует пояснить, что упомянутая практика применялась только в отдельных случаях. В большинстве случаев перевод осуществлялся либо на вакантный пост, либо путем обмена постами между программами.

31. Пункт 17: Следует подчеркнуть, что все посты, прошедшие реклассификацию в период 2002-2003 гг., были полностью реклассифицированы в соответствии с нормами, установленными Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) для организаций общей системы ООН.

32. Пункт 18: Следует отметить, что практика прямого набора хорошо зарекомендовала себя в Организации и высоко оценивалась независимыми внешними экспертами в докладе Матиса 1999 г., а также докладе Национальной академии государственной администрации (НАГА) в 2001 г.

#### Новое здание ВОИС

33. Пункты 30 и 31: Секретариат приветствует выводы инспекторов, в соответствии с которыми ВОИС должна без всякой отсрочки завершить менее дорогостоящий вариант нового строительного проекта (139,1 млн. шв. франков), осуществив банковский заем в сумме 113,6 млн. шв. франков, в соответствии с документом WO/PBC/IN/05/3, пункты 13-16 и 19. Секретариат с удовлетворением отмечает признание ОИГ действительной информации, предоставленной к неофициальной сессии Комитета по программе и бюджету.

[Дополнительные приложения следуют]

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ I

**ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА**

Системы Организации Объединенных Наций

2 декабря 2004 г.

Уважаемый г-н Генеральный директор,

В ходе обсуждения программы работы на 2005 г. Объединенная инспекционная группа рассмотрела вопрос о включении доклада об анализе управления и администрации в ВОИС. Этот анализ будет проводиться по всем аспектам деятельности Организации. По объему он будет аналогичен другим докладам об анализе управления и администрации, которые мы подготовили в течение последних лет в нескольких других организациях и программах ООН, в частности в МОТ, ВОЗ, ЮНЕСКО, ФАО, МСЭ, ЮНИДО и УВКБ.

Мы обратили внимание на тот факт, что в феврале следующего года будет проводиться внеочередная сессия Комитета ВОИС по программе и бюджету и что Секретариат находится в процессе подготовки документов по двум вопросам: бюджет и доходы ВОИС и варианты финансирования строительства необходимых дополнительных служебных помещений.

Наш Исполнительный секретарь уже провел предварительные неофициальные встречи с главой финансово-учетного аппарата ВОИС г-жой Граффиней, обсудив вопросы возможного сотрудничества, а также необходимую информацию для осуществления Группой своей задачи. На основе этой информации Группа приняла решение подготовить настоящий доклад, который будет координировать наш Вице-председатель инспектор Уайнс. Мы намереваемся начать нашу работу в декабре 2004 г. с тем, чтобы предварительный документ был полезен вам и государствам-членам при оценке этих двух вопросов в ходе предстоящей в феврале встречи.

Счастлив приложить предварительный календарь мероприятий в связи с подготовкой настоящего доклада. Конечно же, мы будем приветствовать ваши мнения и рассмотрим любые предложения, которые помогут сделать эту работу по возможности значимой и полезной.

Позвольте мне воспользоваться этой возможностью, чтобы вновь подтвердить нашу готовность оказать вам и государствам-членам помощь в совершенствовании работы ВОИС.

С искренним уважением,

Ион Горита  
Председатель

Д-ру Камилу Идрису  
Генеральному директору  
Всемирной организации интеллектуальной собственности

Копии: г-же Граффине  
г-же Фрери

**ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ РАСПИСАНИЕ ПОДГОТОВКИ ДОКЛАДА  
ОБ УПРАВЛЕНИИ И АДМИНИСТРАЦИИ В ВОИС**

**К началу февраля 2005 г.:**

- 1) мы подробно проанализируем отчет, который Секретариат предоставит государствам-членам к 24 декабря 2004 г. в связи с финансовым положением и бюджетным процессом в ВОИС, и оценим его в целях обеспечения того, чтобы содержащиеся в нем рекомендации были реалистичными и предоставляли все возможные варианты для обеспечения сбалансированного и жизнеспособного бюджета на 2005 г.;
- 2) мы сформулируем рекомендации по адекватным уровням оперативных резервов ВОИС;
- 3) мы проанализируем функцию внутреннего надзора и представим выводы в отношении надлежащей структуры этой ключевой функции;
- 4) мы подготовим проект первого предварительного доклада, содержащего рекомендации по вышеуказанным вопросам.

**К началу апреля 2005 г.:**

- 5) мы проведем анализ дополнительных мер экономии расходов, которые могли бы быть введены (включая расходы в связи с персоналом и другие расходы);
- 6) мы опубликуем второй предварительный доклад, включающий наши рекомендации по вышеуказанному пункту 5.

**Предварительно к августу 2005 г.:**

- 7) мы проведем всесторонний анализ администрации и управления ВОИС, включая ее внутреннюю структуру, управление, политику и процедуры, людские ресурсы, процесс делегирования полномочий и отчетности, систем внутреннего контроля и пр.;
- 8) мы опубликуем проект нашего заключительного доклада.

**К концу ноября 2005 г.:**

- 9) мы опубликуем наш заключительный доклад.

[Дополнительное приложение II следует]

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ II

**ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ**

1 декабря 2004 г.

Уважаемый г-н Ларрабур:

./ В продолжение нашей вчерашней встречи направляю вам с этим письмом ряд документов и публикаций, которые, я надеюсь, позволят вам больше узнать о Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС).

Эти документы содержат базовую информацию об Организации в плане ее деятельности, доходов и расходов, а также вводную информацию о мире интеллектуальной собственности. Ряд документов содержат более подробную информацию, в частности документы, подготовленные к сентябрьским сессиям Генеральных Ассамблей ВОИС, и отчет об этих сериях заседаний. Я также включила копию письма-приглашения, которое было подготовлено в связи с неофициальной встречей по прогнозированию доходов РСТ. Как я уже отмечала вчера, мы приглашаем вас и ваших коллег принять участие в этой встрече.

Некоторые из документов могут показаться слишком насыщенными для чтения, но я надеюсь, для вас не будет слишком обременительным получить весь комплект одновременно. Когда у вас появится возможность просмотреть эти документы и если у вас возникнут вопросы или понадобится какая-либо помощь, пожалуйста, без промедления обращайтесь ко мне. Вместе с моими коллегами, мы надеемся на работу в самом тесном сотрудничестве с вами и вашими коллегами.

С искренним уважением,

Карлотта Граффиня  
Начальник учетно-финансового аппарата

Г-ну Хуану Луису Ларрабуру  
Исполнительному секретарю  
Объединенная инспекционная группа  
системы Организации Объединенных Наций  
Palais des Nations  
1211 Geneva 10

К письму прилагаются:

- Приглашение на участие в неофициальной информационной встрече, посвященной прогнозированию и предсказуемости числа заявок и доходов в рамках системы Договора о патентной кооперации (РСТ)

#### **Общая базовая информация**

- Брошюра «Общая информация о ВОИС»
- Ежегодный отчет за 2002 г.
- Ежегодный отчет за 2003 г.
- Справочник ВОИС по интеллектуальной собственности
- Участники Конвенции ВОИС
- Члены Парижского союза
- Члены Бернского союза
- Участники Мадридского соглашения
- Участники Гаагского соглашения
- Руководство ВОИС по посредничеству

#### **Деятельность ВОИС по техническому сотрудничеству**

- Компакт-диск «Интеллектуальная собственность для малых и средних предприятий»
- Компакт-диск и обзорная брошюра «Интеллектуальная собственность – мощный инструмент экономического развития»
- Информационная брошюра о Всемирной Академии ВОИС (на французском языке)

#### **Информация о Договоре о патентной кооперации**

- Публикация «Основные факты о Договоре о патентной кооперации (РСТ)»
- Участники Договора о патентной кооперации
- «Статистические показатели РСТ», отчет, сентябрь 2004 г.
- Эволюция пошлин в рамках РСТ за период 1990-2003 гг.

#### **Информация о финансах и программах**

- Программа и бюджет на 2004-2005 гг.
- Финансовый отчет управления за 2002-2003 гг.
- Отчет внешнего аудитора о ревизии счетов Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) за двухлетний период 2002-2003 гг.
- Предварительное расписание заседаний по программе и бюджету в 2005 г.
- Проект повестки дня Комитета по программе и бюджету, 16-18 февраля 2005 г.
- Проект основных положений документа, подготовленного на тему «Краткосрочное и долгосрочное финансовое положение ВОИС»
- Проект основных положений документа, подготовленного на тему: «Вопросы, касающиеся строительства нового здания»



**Документы Генеральных Ассамблей ВОИС, сентябрь 2004 г.**

- Ассамблея РСТ: Документ «Предлагаемая корректировка международной пошлины» (РСТ/A/33/5)
- Ассамблея РСТ: Проект отчета Ассамблеи РСТ (РСТ/A/33/7 Prov.)
- Решение Ассамблеи РСТ «Продвижение предложения по корректировке пошлин в рамках РСТ»
- Другие документы Генеральной Ассамблеи ВОИС

[Дополнительное приложение III следует]

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ III

**Расписание интервью ОИГ**

30 ноября 2004 г.	<b>Карлотта Граффиня</b> , Начальник учетно-финансового аппарата
15 декабря 2004 г.	<b>Марко Путассо</b> , Директор Отдела внутреннего аудита и надзора
15 декабря 2004 г.	<b>Фрэнсис Гарри</b> , заместитель Генерального директора, РСТ и патенты, Центр по арбитражу и посредничеству и глобальные проблемы ИС
15 декабря 2004 г.	<b>Джей Эрстлинг</b> , РСТ и патенты, Центр по арбитражу и посредничеству и глобальные проблемы ИС <b>Хуан Антонио Толедо Барраза</b> , Директор Оперативного отдела РСТ
16 декабря 2004 г.	<b>Филипп Фаватье</b> , Директор Финансового отдела
16 декабря 2004 г.	<b>Герман Нчачо</b> , Директор Отдела управления людскими ресурсами
11 января 2005 г.	<b>Нейл Уилсон</b> , Старший сотрудник по информации
11 января 2005 г.	<b>Эдвард Кваква</b> , Юридический советник
14 января 2005 г.	<b>Бининг Ванг</b> , Исполнительный директор, Административные службы
18 января 2005 г.	<b>Камил Идрис</b> , Генеральный директор
19 января 2005 г.	<b>Джованни Таньяни</b> , Директор Отдела обслуживания зданий
19 февраля 2005 г.	<b>Карлотта Граффиня</b> , Начальник учетно-финансового аппарата
2 февраля 2005 г.	<b>Бретт Фитцджеральд</b> , Ассоциация персонала

[Дополнительное приложение IV следует]

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ IV

**ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА**

Системы Организации Объединенных Наций

Ref.: JIU/REP/2005/01

10 февраля 2005 г.

Уважаемый г-н Генеральный директор,

Рада направить вам оригинал доклада, озаглавленного «Анализ управления и администрации в ВОИС – Бюджет, надзор и смежные вопросы», подготовленный мной и инспектором Виктором Вислых, который передан в соответствии со Статьей 11 пункт 4 (а) Статуса Объединенной инспекционной группы.

Доклад направляется законодательным органам ВОИС для принятия мер в соответствии с процедурами, предусмотренными в пункте 4 (с) и (d) указанной статьи.

Как предусмотрено в Статье 11 пункт 4 (b) Статуса, перевод этого доклада на другие официальные языки ВОИС должен быть осуществлен вашей Организацией.

Мы будем признательны за получение в должное время для информации и ведения архивов копии ваших официальных комментариев к докладу, переданному вашим законодательным органам в соответствии с установленными процедурами. Мы также просим направить любые решения или резолюции, принятые по этому докладу компетентными законодательными органами ВОИС, а также информацию в отношении последующих мер, которые Секретариат предпримет в связи с адресованными вам рекомендациями.

С искренним уважением,

Мари Дебора Уайнс  
Вице-председатель

Д-ру Камилу Идрису  
Генеральному директору  
ВОИС  
Женева

копия: Карлотта Граффиня

[Дополнительное приложение V следует]

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ V

**ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ**

15 февраля 2005 г.

Уважаемая г-жа Вице-председатель Уайнс,

Благодарю вас за письмо от 10 февраля 2005 г., адресованное Генеральному директору Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) д-ру Камилу Идрису, с приложенным докладом, озаглавленным «Анализ управления и администрации в ВОИС: Бюджет, надзор и смежные вопросы».

От имени Генерального директора подтверждаю получение вашего письма и доклада и заверяю вас, что он будет незамедлительно и внимательно рассмотрен.

С искренним уважением,

Карлотта Граффиня  
Начальник учетно-финансового аппарата

Г-же Мари Деборе Уайнс  
Вице-председателю  
Объединенной инспекционной группы  
Системы Организации Объединенных Наций  
Кабинет D-507  
Palais des Nations  
1211 Geneva

[Конец Дополнительного приложения V и документа]