

РЕКОМЕНДАЦИЯ ОИГ	ПРЕДЛОЖЕНИЕ СЕКРЕТАРИАТА	ПОЗИЦИЯ ОИГ
<p><b>Рекомендация 1:</b> 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Секретариат приветствует рекомендацию ОИГ</li> <li>Ресурсы для покрытия прогнозируемых расходов имеются</li> <li>Секретариат готов открыть тендер для выбора коммерческой фирмы, которая будет проводить независимую оценку немедленно после проведения Ассамблеи, если это потребуются государствами-членами</li> <li>Предлагаемые полномочия Комитета ВОИС по аудиту включают осуществление надзора за необходимостью проведения мероприятий по оценке</li> <li>Секретариат начал неофициальные консультации с государствами-членами для выяснений необходимости начала мероприятия по проведению оценки до официального учреждения предлагаемого Комитета по аудиту</li> </ul>	<p>Это мероприятие первоначально связывалось с подготовкой бюджета на 2006-07 гг. Сейчас ОИГ считает, что это мероприятие следует начать подготовкой проекта полномочий Комитета по аудиту и контролю за процессом выбора подрядчика для выполнения этой работы.</p> <p><b>Поэтому ОИГ полагает, что Ассамблея должна подписать Секретариату дожидаться создания Комитета по аудиту, а затем приступить к этому мероприятию.</b></p>
<p><b>Рекомендация 2:</b> 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Секретариат передал предлагаемую программу и бюджет на 2006-2007 гг. 8-й сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ)</li> <li>Они полностью отражали рекомендации ОИГ, оставляя при этом ВОИС минимальную гибкость для соответствия прогнозируемому увеличению деятельности в рамках регистрационных систем (см. Часть III публикации № 360E/PV0607)</li> <li>Комитет поддержал этот подход и рекомендовал Генеральной Ассамблеи одобрить предлагаемые программу и бюджет на 2006-2007 гг.</li> </ul>	<p>Предлагаемый бюджет на 2006-2007 гг. не отражает полностью мнение ОИГ по этому вопросу.</p> <p><b>ОИГ полагает, что Ассамблея должна распорядиться о внесении корректив в бюджет 2006-2007 гг. немедленно после проведения комплексной повсеместной оценки людских и финансовых ресурсов!</b></p>
<p><b>Рекомендация 3:</b> Генеральному директору предлагается срочно провести консультации с другими соответствующими организациями, в частности, Европейским патентным ведомством, и представить Генеральной Ассамблеи предлагаемую методологию для определения расходов на обработку заявок РСТ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Генеральный директор приветствует рекомендацию ОИГ</li> <li>Секретариат уже провел консультации с Европейским патентным ведомством еще до рекомендации ОИГ в отношении измерения параметров производительности и определения расходов в связи с обработкой заявок</li> <li>Секретариат достиг прогресса в разработке такой системы и уже начал предварительно применять внутренние показатели (своевременность и рабочую нагрузку)</li> <li>Некоторые предварительные выводы в отношении измерения производительности уже были сообщены Рабочей группе по реформе РСТ и на встрече международных органов</li> <li>Секретариат продолжит разработку показателей с целью надлежащего выполнения рекомендаций ОИГ</li> </ul>	<p><b>ОИГ считает, что Ассамблеи следует рекомендовать завершить это мероприятие в срочном порядке.</b></p>
<p><b>Рекомендация 4:</b> Генеральная Ассамблея должна ограничить перевод средств из одной программы в другую пятью процентами от наименьшей суммы из двух значений ассигнований на двухлетний период на соответствующие программы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Секретариат указывает, что эта рекомендация содержит ссылку на толкование Финансового регламента ВОИС, Правило 4</li> <li>Возникает вопрос, должно ли это правило толковаться, как позволяющее перераспределять до 5 % общего бюджета ВОИС в одну или несколько программ или в более ограничительном</li> <li>Секретариат считает, что этот вопрос должен быть передан на рассмотрение КПБ (поскольку он толкует Финансовый регламент) и попросту предлагает Генеральной Ассамблее придать этот вопрос в КПБ</li> </ul>	<p>Имеет значение, как истолковывается Правило 4 Финансового регламента ВОИС. Рекомендация ОИГ считает, что Генеральный директор <u>не</u> должен иметь этих полномочий, поскольку их не имеет даже Генеральный Секретарь ООН!</p> <p><b>ОИГ считает, что Ассамблея должна поддержать толкование ОИГ, поскольку в ином случае пройдет не менее одного года, прежде чем это будет рассмотрено и нынешняя практика сохранится.</b></p>
<p><b>Рекомендация 5:</b> Ассамблея РСТ должна рассмотреть необходимость принятия следующих шагов в целях:</p> <p>а: Обязать пользователей услуг ВОИС уплачивать пошлины за оказанные услуги в швейцарских франках – валюте, в которой измеряется бюджет и осуществляется большая часть расходов; и</p>	<p>Секретариат полагает, что рекомендация 5 ОИГ поднимает ряд вопросов, которые требуют дальнейшего изучения. Секретариат отмечает следующие вопросы, которые могут потребовать дальнейшего изучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Поддерживает ли текст Договора и Инструкции к нему изменения в системе РСТ, рекомендованные ОИГ, если да, то в какой степени.</li> <li>Какой % доходов в Международном бюро в обычный год подвержен риску из-за колебаний обменного курса в соответствии с существующей системой?</li> </ul>	<p>[Без комментариев]</p>

РЕКОМЕНДАЦИЯ ОИГ	ПРЕДЛОЖЕНИЕ СЕКРЕТАРИАТА	ПОЗИЦИЯ ОИГ
<p>b. Обязать уплачивать пошлины по РСТ непосредственно Международному бюро во время подачи заявки в Национальное получающее ведомство, а не во время ее передачи в Международное бюро Национальным получающим ведомством.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Будет ли желательным (с точки зрения национальных ведомств промышленной собственности и заявителя по процедуре РСТ) фундаментально изменить систему РСТ, как предлагается в рекомендации и если да, то каким образом осуществлять такие изменения?</li> <li>• Каковы альтернативные средства совершенствования существующих систем уплаты корректировки пошлин с правовой и практической точки зрения без фундаментальных изменений в системе?</li> <li>• Каковы будут последствия для поведения заявителей и поверенных в рамках РСТ?</li> <li>• Каковы будут последствия для эффективности процессов в национальных ведомствах и в Международном бюро?</li> <li>• Учитывая эти вопросы, Секретариат предлагает провести исследования вопроса и представить отчет очередной сессии Ассамблеи РСТ в 2006 г.</li> </ul>	
<p><b>Рекомендация 6:</b> Генеральный директор должен рассмотреть целесообразность создания механизма позволяющего осуществлять уплату пошлин в режиме он-лайн на специальный счет ВОИС..</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В настоящее время заявители, подающие свои заявки в Международное бюро ВОИС, могут оплачивать пошлины путем депозитных счетов в швейцарских франках, которые они открывают в ВОИС</li> <li>• Секретариат намеревается разрешить заявителям, подающим заявки в электронной форме в МБ уплачивать пошлины в швейцарских франках при помощи кредитной карты</li> <li>• См. ответ на рекомендации 5 для заявителей, которые подают заявки в другие получающие ведомства</li> </ul>	<p><b>ОИГ считает, что Ассамблея должна просить Генерального директора осуществить эту рекомендацию сейчас.</b></p>
<p><b>Рекомендация 7:</b> Генеральной Ассамблее предлагается узаконить решение нынешнего Генерального директора не принимать дополнительное вознаграждение за обязанности в связи с УПОВ, как предусмотрено соответствующим соглашением 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Секретариат обращает внимание государств-членов на тот факт, что этот вопрос входит в компетенцию и ВОИС и УПОВ.</li> <li>• Вопрос регулируется в Конвенции УПОВ и в Соглашении между ВОИС и УПОВ. (УПОВ не является частью системы Организации Объединенных Наций)</li> <li>• Рекомендация ОИГ будет передана на рассмотрение административного совета УПОВ.</li> </ul>	<p>Ассамблея <u>правомочна</u> поручить Генеральному директору не принимать от УПОВ какого-либо вознаграждения более одного символического долл. США!!! УПОВ должен сам принять решение о том, какой путь он выберет. <b>ОИГ считает, что Ассамблея должна дать Генеральному директору соответствующие инструкции!</b></p>
<p><b>Рекомендация 8:</b> Координационный комитет должен разрешить Генеральному директору нанимать на работу и продвигать по службе в рамках одобренных постов на уровне D- не спрашивая рекомендаций этого Комитета.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Секретариат приветствует эту рекомендацию, поскольку правило о персонале 4.8(a) может ограничить эффективность управления Международным бюро в некоторых случаях</li> <li>• Кроме того, это правило не соответствует положениям большинства организаций системы ООН</li> <li>• Секретариат признает, что назначение на посты уровня D1-должна осуществляться в строгом соответствии с наличием в соответствующем бюджете постов такого уровня</li> <li>• Секретариат предлагает Координационному комитету принять следующее решение:</li> <li>• Внести поправки в правило о персонале 4.8(a) с тем, чтобы отразить такое положение, при котором в будущем рекомендации Координационного комитета будут требоваться только при назначении на посты высшей категории (Помощники Генерального директора и заместители Генерального директора);</li> <li>• Принять решение, что назначение и/или повышение в должности до уровня D1-не будут требовать рекомендаций Координационного комитета, но будут осуществляться с учетом наличия постов специальной категории в одобренном бюджете</li> </ul>	<p><b>Мы согласны с предложением Секретариата!</b></p>
<p><b>Рекомендация 9:</b> Генеральный директор должен дать указание, чтобы:</p> <p>a. Найм на работу в любой контрактной форме был</p>	<p><b>Часть 9a</b> Начиная с 1 января 2005 г. найм на работу в любой контрактной форме приостановлено. <b>Незначительные исключения</b> вызваны острыми оперативными потребностями.</p>	<p>9a. Все средства. ВСЕ!!! Мы ясно указали, что срочные потребности должны быть частью перераспределения персонала, а не за счет дополнительного найма.</p>

РЕКОМЕНДАЦИЯ ОИГ	ПРЕДЛОЖЕНИЕ СЕКРЕТАРИАТА	ПОЗИЦИЯ ОИГ
<p>приостановлен на существующих уровнях до завершения анализа ситуации в штаб-квартире;</p> <p>b. Перенос позиции с постами в другие программы был прекращен;</p> <p>c. Любая реклассификация постов профессионального уровня и постов общего уровня в посты профессионального уровня одобрялось через бюджетный процесс, а не постфактум;</p> <p>d. Практика персонального повышения в должности должна быть прекращена;</p> <p>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; и</p> <p>Доложить о реализации этих мер через Координационный комитет Генеральной Ассамблеи на ее следующей сессии.</p>	<p><b>Часть 9b</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Секретариат считает, что результаты проведения оценки потребностей могут повлечь за собой корректировку в распределении людских ресурсов, и вероятно, изменение структуры постов</li> <li>После того, как это будет сделано, Секретариат примет новую политику, ограничивающую перенос постов только в рамках одного и того же оперативного подразделения</li> <li>Это позволит строго соблюдать структуру постов, одобренных государствами-членами, и сохранить минимальную степень оперативной гибкости</li> <li>До завершения оценки потребностей перевод сотрудников в максимально возможной степени осуществляется за счет обмена постами</li> </ul> <p><b>Часть 9c</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Секретариат берет на себя обязательство обеспечить, чтобы в 2006-2007 гг. реклассификации и/или продвижения по службе осуществлялись в рамках одобренного бюджетного лимита расходов в связи с персоналом</li> <li>См. предлагаемую программу и бюджет на 2006-2007 гг. (Публикация № 360E/PB0607), пункты 16, 55, 62</li> </ul> <p><b>Часть 9d</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Практика персонального повышения в должности, введенная в 1986 г. для поощрения заслуживших того штатных сотрудников, которые достигли максимального стера в рамках определенного класса поста, и находятся в нем 10 лет.</li> <li>После получения доклада ОИГ персональное повышение в должности не проводилось</li> <li>Секретариат считает, что в некоторых случаях персональное повышение в должности может быть эффективным средством управления, но такая практика должна быть строго ограничена и ее финансовые последствия должны регулироваться в рамках одобренного бюджета на расходы в связи с персоналом</li> <li>Секретариат не хочет прекращать эту практику</li> <li>Секретариат находится в процессе разработки комплексной политики в отношении персонального повышения в должности в соответствии с практикой других организаций общей системы ООН (исключая персональные повышения в должности из постов профессиональной категории в посты специальной категории)</li> </ul> <p><b>Часть 9e</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ОУЛР начал комплексную оценку политики и практики в области людских ресурсов с целью обобщения их в одном документе, посвященном стратегии в области людских ресурсов</li> <li>Секретариат приветствует проведение оценки потребности, как источника информации и ориентации для проведения такого анализа</li> <li>В 2006 г. Секретариат представит государствам-членам документ, посвященный стратегии управления людскими ресурсами, который будет результатом проведения собственного анализа и оценки потребностей</li> </ul>	<p><b>ОИГ считает, что Ассамблея должна дать соответствующее поручение Генеральному директору.</b></p> <p><b>9b. Согласно</b></p> <p><b>9c. 1)</b> Реклассификация должна осуществляться с целью включения действительных дополнительных задач, предусмотренных для конкретного поста (а не лица). <b>2)</b> Реклассификация должна рассматриваться и утверждаться соответствующей группой экспертов по реклассификации (в этом отношении в ВОИС очень неясная ситуация). <b>3)</b> Утверждение Генеральной Ассамблеей реклассификации постов должно происходить через бюджетный документ. <b>4)</b> Реклассифицированный пост должен быть предметом объявления о вакансии, и кандидат на этот пост не должен иметь несправедливого преимущества. <b>ОИГ считает, что Ассамблея должна поручить Генеральному директору использовать такую практику.</b></p> <p><b>9d.</b> Такая практика прекращается в немногих организациях, которые используют ее. В ВОИС существует предыстория тотального злоупотребления этой практикой. ОИГ может привести серьезные примеры таких злоупотреблений. Как Ассамблея может согласиться предоставить свободу действия той же администрации, которая злоупотребляла этой практикой? <b>ОИГ считает, что Ассамблея должна дать распоряжение Генеральному директору немедленно прекратить эту практику и соответствующим образом изменить правило о персонале!</b></p>

<p><b>Рекомендация 10:</b> 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 Правило о персонале 4.8(b), сохраняя при этом конкурсный характер процесса найма на работу.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Начиная с августа 2004 г. политика прямого найма на работу не осуществлялась</li> <li>Секретариат разработает альтернативные контрактные условия в целях удовлетворения острых оперативных потребностей, сохраняя при этом конкурентный характер процесса найма на работу, и учитывая осуществляемый в настоящее время КМГС обзор контрактных положений в рамках общей системы ООН</li> <li>До окончания этого анализа практика прямого найма на работу приостановлена</li> </ul>	<p>[На данный момент комментариев отсутствует]</p>
<p><b>Рекомендация 11:</b> Генеральная Ассамблея должна предпринять шаги в целях повышения эффективности и независимости функции надзора в ВОИС путем:</p> <p>a. Обращение к Внешнему аудитору с просьбой проанализировать и передать на рассмотрение условий его/ее найма с целью приведения их в соответствие с наилучшей практикой, существующей в других организациях системы ООН;</p> <p>b. Обращение к Генеральному директору с просьбой представить конкретные предложения с целью создания постов уровня D и определение необходимой квалификации для Главы Отдела внутреннего аудита и надзора; и</p> <p>c. Обеспечение комплектования Отдела необходимыми профессиональными сотрудниками, имеющими квалификацию для выполнения его мандата.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>В период со времени получения доклада ОИГ, Секретариат подготовил проект Устава внутреннего аудита, который был рассмотрен Рабочей группой КПБ</li> <li>Рабочая группа согласовала пересмотренный текст, который будет передан для одобрения Генеральной Ассамблеи (A/41/11)</li> <li>Секретариат усилил персонал Отдела внутреннего аудита и надзора путем использования вакансии для найма на работу сотрудника по аудиту уровня P4</li> <li>Секретариат объявит международный конкурс на должность следователя в этом Отделе</li> <li>Эти меры находятся в полном соответствии с рекомендацией ОИГ</li> <li>Отмечается, что Рабочая группа определила желаемый профиль и уровень внутреннего аудитора ВОИС (см. часть 11b рекомендаций)</li> <li>При условии одобрения Генеральной Ассамблеи вакантный пост уровня D1 будет перераспределен для функции Внутреннего аудитора ВОИС и Главы Отдела внутреннего аудита и надзора</li> <li>Также отмечается, что на неофициальной сессии (23-25 мая 2005 г.), Рабочая группа согласовала предложения о создании Комитета ВОИС по аудиту (A/41/10) и рекомендовала Генеральной Ассамблеи ВОИС одобрить это предложение</li> <li>В отношении рекомендаций 11a ОИГ, мандат Внешнего аудитора определен в Финансовом регламенте ВОИС («Полномочия, регулирующие проведение аудита»), а КПБ является компетентным органом для рассмотрения предлагаемых поправок</li> <li>Генеральная Ассамблея как таковая, может пожелать передать рекомендацию 11a на рассмотрение следующей сессии КПБ</li> </ul>	<p><b>11a.</b> Это эффективным образом переносит принятие действий до следующего года. <b>ОИГ считает, что Ассамблея должна дать поручение КПБ принять пересмотренные полномочия и предоставить внешним аудиторам возможность их реализации ко времени проведения следующего аудита в ВОИС</b></p> <p><b>11b.</b> [Без комментариев]</p> <p><b>11c.</b> ОИГ считает, что предложение в отношении комплектования отдела недостаточно убедительны.</p>
<p><b>Рекомендация 12:</b> Генеральный директор должен обеспечить, чтобы Отдел внутреннего аудита и надзора:</p> <p>a. Расширил и осуществил тонкую надстройку устава внутреннего аудита для одобрения государствами-членами;</p> <p>b. Разработал планы аудита и оценки на основе рисков и возможности Организации;</p> <p>c. Разработал систему реализации руководителями программ рекомендаций Отдела внутреннего аудита и надзора; и</p> <p>d. Отчитался о всех предпринятых мерах на предстоящей сессии Генеральной Ассамблеи.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Неофициальная сессия Рабочей группы неограниченного состава Комитета по программе и бюджету (14-15 июля 2005 г.) рассмотрела проект Устава внутреннего аудита ВОИС и рекомендовала Генеральной Ассамблеи одобрить его</li> <li>В предлагаемом Уставе полностью отражены вопросы, содержащиеся в настоящей рекомендации, включая планы проведения аудита и оценки и систему последующих мероприятий (см. документ A/41/11)</li> </ul>	<p>[Без комментариев]</p>