

## Генеральная Ассамблея ВОИС

Сороковая (20-я очередная) сессия  
Женева, 26 сентября - 5 октября 2011 г.

### ЕЖЕГОДНЫЙ СВОДНЫЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И НАЗДОРА

*подготовлен Секретариатом*

1. В настоящем документе содержится ежегодный сводный отчет Директора Отдела внутреннего аудита и надзора.

*2. Генеральной Ассамблее ВОИС предлагается принять к сведению ежегодный сводный отчет Директора Отдела внутреннего аудита и надзора и согласиться с предложенными рекомендациями, вынесенными в целях внесения изменений в Уставе внутреннего надзора Директором Отдела внутреннего аудита и надзора.*

[Приложение следует]

## СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Страница</u>
I. ИСТОРИЯ ВОПРОСА .....	2
II. СВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА.....	2
(a) Внутренний аудит .....	2
(b) Расследования.....	4
(c) Инспекции.....	6
(d) Оценка .....	6
III. ДРУГИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ НАДЗОРА.....	7
IV. РЕСУРСЫ И ПЛАНИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ НАДЗОРА.....	10
V. ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ .....	11
VI. ВЫВОДЫ.....	12
VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ.....	13
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ I Краткое описание основных рисков и вопросов производственной эффективности, упомянутых в отчетах об аудиторских проверках	
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ II Качественный анализ рекомендаций, вынесенных в порядке надзора	
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ III Опыт, накопленный Секцией расследований, и вынесенные рекомендации	
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ IV Статистические данные о деятельности в области расследований	
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ V Опыт, накопленный Секцией оценки, и вынесенные рекомендации	
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ VI Рекомендации НКН в адрес ОВАН, вынесенные в отчетном периоде	
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ VII Акронимы	

## **ЕЖЕГОДНЫЙ СВОДНЫЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И НАЗДОРА**

1 июля 2010 г. - 30 июня 2011 г.

### **I. ИСТОРИЯ ВОПРОСА**

1. Основная функция Отдела внутреннего аудита и надзора (ОВАН) ВОИС состоит в обеспечении независимого и эффективного внутреннего надзора в ВОИС в соответствии с положениями, установленными государствами-членами в Уставе внутреннего надзора<sup>1</sup> (УВН).
2. Согласно пункту 25 УВН ВОИС Директор ОВАН обязан представлять Генеральному директору – в копии Внешнему аудитору и Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) – ежегодный сводный отчет о проделанной работе, включая ориентацию и объем такой работы, график проделанной работы и достигнутый прогресс в реализации приоритетных рекомендаций. Этот сводный отчет представляется также на рассмотрение Генеральной Ассамблеи и обеспечивает, чтобы наши основные партнеры и сотрудники ВОИС были полностью информированы об отчетах и деятельности ОВАН и стоящими перед ним проблемами при осуществлении своего мандата. ОВАН также представляет документ с информацией о своей деятельности (УВН, пункт 24) официальным сессиям Комитета по программе и бюджету (КПБ). Ежегодные отчеты о деятельности трех секций ОВАН (внутренний аудит, оценка и расследования) также подготавливаются в конце года для Генерального директора, причем их копии направляются в НККН.

### **II. СВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА**

3. В отчетном периоде в области внутреннего надзора велась работа по следующим основным направлениям:

(a) Внутренний аудит

- (i) В течение отчетного периода были подготовлены отчеты об аудиторских проверках по следующим темам:

- Процесс генерирования доходов в рамках Центра ВОИС по арбитражу и посредничеству (IA/02/2010);

---

<sup>1</sup> Внутренний аудитор был впервые назначен в мае 2000 г., причем его мандат охватывал функции как внутреннего аудита, так и оценки. Кроме того, он неофициально выступал в качестве координационного центра расследований и инспекций. После утверждения Генеральной Ассамблеей в сентябре 2005 г. Устава внутреннего аудита ВОИС функции расследования и инспектирования были в прямой форме включены в мандат ОВАН. Устав внутреннего аудита был пересмотрен Генеральной Ассамблеей в 2007 г., а затем в 2010 г., когда его название было изменено на Устав внутреннего надзора, и теперь этот устав охватывает все надзорные функции (т.е. внутренний аудит, оценку, расследования и инспекции).

- Реестры рисков ВОИС в связи с осуществлением строительных проектов (IA/04/2010) (сентябрь 2010 г.);
- Местные консультанты, привлекаемые ВОИС (IA/05/2010);
- Управление финансовыми счетами и денежными средствами (IA/06/2010);
- Обзор деятельности по сотрудничеству в целях развития (IA/07/2010);
- Обзор операций с авансами наличными (IA/01/2011);
- Реестр рисков ВОИС в связи с осуществлением строительных проектов (IA/02/2011) (май 2011 г.);
- Обзор закупочной деятельности (IA/03/2011);
- Академия ВОИС (IA/04/2011);
- Система гибкого времени и механизмы контроля доступа сотрудников в здания ВОИС (IA/05/2011).

В Дополнительном приложении I приводится резюме основных выводов, содержащихся в этих отчетах по отношению к основным рискам, которых они касаются.

(ii) В настоящее время проводятся следующие оперативные аудиторские проверки:

- Обзор системы управления людскими ресурсами в ВОИС (IA/06/2011);
- Обзор управления активами программного обеспечения (IA/07/2011);
- Проверка рекомендаций НККН (IA/08/2011);
- Рекомендации в области аудита применительно к ИТ и информационной безопасности (IA/09/2011).

(iii) Плановая документация по проведению внутренних аудитов (стратегия, оценка рисков, анализ потребностей, план и программа работы на двухлетний период 2010-2011 гг.) была обновлена с учетом дополнительных кадровых ресурсов в Секции внутреннего аудита, а также организационно-системных изменений в ВОИС, произошедших после первоначальной разработки плана. Пересмотренный план аудиторской работы на двухлетний период 2010-2011 гг. выявил потребности в аудите в областях и сферах повышенного и среднего риска в общей сложности 1 110 аудиторских человеко-дней<sup>2</sup>. В настоящее

---

<sup>2</sup> Эта цифра вполне соизмерима с установленными Объединенной инспекционной группой ООН (ОИГ) ориентировочными показателями: от четырех до десяти профессиональных аудиторов для организации такого размера и сложности, как ВОИС (см. Приложение I к документу JUI/REP/2006/2 и пункт 81 документа JUI/REP/2010/5). Однако ввиду текущей нехватки специалистов по аудиту аудиторской проверке в настоящее время подвергаются не все области повышенного риска и ни одна из областей, связанных со средними и низкими рисками. Количество дополнительных человеко-лет, необходимых для выполнения в полном объеме аудиторских проверок в областях повышенного риска, выявленных в соответствии с аудиторскими потребностями и оценкой рисков, в настоящее время составляет более четырех человеко-лет.

время для выполнения этих задач в 2010-2011 гг. ОВАН может предоставить только 705 аудиторских человеко-дней (в том числе 160 дней планируется обеспечить за счет привлечения внешних экспертов-аудиторов, из которых 90 дней были использованы в 2010 г., а остальные 70 дней планировалось использовать в 2011 г.). Укомплектование Секции внутреннего аудита дополнительным числом временных сотрудников позволило ОВАН обеспечить до некоторой степени лучший охват областей повышенного риска. Тем не менее, пробелы аудита в областях и системах повышенного и среднего риска все еще вызывают серьезную озабоченность. Недостаточный охват областей повышенного и среднего риска, выявленный посредством оценки рисков и анализа потребностей в аудите, означает, что ОВАН не способен гарантировать достаточную уверенность в эффективности управления рисками, контроля и процессов управления деятельностью. В соответствии со стандартом 2600 Института внутренних аудиторов (ИВА) государства-члены, руководство ВОИС и НККН официально информируются об этом положении дел. Как следствие, отмечается, что руководство ВОИС согласилось на довольно высокую степень принятия рисков.

(iv) Секция внутреннего аудита следует нормам профессионального поведения и коду этики Института внутренних аудиторов (ИВА), а также соответствующим практическим руководствам и справочникам. Ее деятельность была качественно оценена внешними экспертами как «в целом соответствующая» стандартам ИВА – это самый высокий уровень качества, достижимый в рамках процесса обеспечения качества ИВА. В соответствии с практикой, рекомендациями и руководствами ИВА, а также рекомендациями Внешнего аудитора были подготовлены, утверждены и распространены среди сотрудников ОВАН «Справочник внутреннего аудита» и «Политика в области хранения, архивирования документов и обучения этим вопросам»<sup>3</sup>. В отчетном периоде продолжалась работа по разработке стандартных аудиторских модулей.

(v) Разработана и реализована база данных на основе электронных таблиц, позволяющая осуществлять точный сбор, регистрацию и представление отчетов о состоянии дел с выполнением всех рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора. Информация, содержащаяся в сводной таблице, которая позволяет проводить полный обзор состояния дел с выполнением рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, доводится до сведения Генерального директора (и НККН) каждые шесть месяцев. Это стало практикой, начиная с 2006 г. Сводная информация также была впервые представлена сессии Комитета по программе и бюджету 12 января 2011 г. (см. пункт 8, ниже).

(vi) В целях повышения эффективности и результативности аудиторских проверок, в Секции внутреннего аудита и расследований было организовано внутреннее обучение всех сотрудников ОВАН для приобретения технических навыков в использовании Языка управления аудитом (ACL) - специализированного программного обеспечения, которое может быть использовано в качестве вспомогательного средства при проведении анализа большого количества финансовых и нефинансовых данных в рамках проведения регулярных аудиторских проверок, непрерывной ревизии и

---

<sup>3</sup> Это, скорее всего, означает возрастание шкалы оценки, проведенной Внешним аудитором в отношении соблюдения Секцией внутреннего аудита стандартов ИВА, с 80% почти до 90%; кроме того, это и далее гарантирует сохранение общей оценки деятельности этой секции как «в целом соответствующей» стандартам ИВА.

расследований. После проведения мероприятий по оценке имеющихся вариантов был приобретен специальный инструмент программного обеспечения (TeamMate), позволяющий надежно и эффективно хранить документы по аудиторской работе, подготовленные для проведения будущих аудиторских проверок. Другие виды подготовки сотрудников службы аудита касались следующих областей: Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС), аудиторская проверка результативности деятельности, аудиторская проверка в области информационных технологий (ИТ) и людских ресурсов.

(vii) Веб-страница ОВАН в Интранете ВОИС периодически пополнялась информацией, касающейся стратегии внутреннего аудита, планирования аудиторской работы и роли внутреннего аудита в ВОИС, а также методики оценки рисков, используемой при планировании аудиторской работы, управления рисками и контроля. Кроме того, на веб-странице ОВАН помещались резюме отчетов о проведении внутренних аудиторских проверок. Также пополнялись и обновлялись страницы на общедоступном Интернет-сайте ВОИС, посвященные вопросам надзора. Следует отметить, что отчеты о проведении внутреннего надзора доступны каждому государству-члену, и с ними можно ознакомиться в бюро Директора НККН (см. УВН, пункт 18). В отчетном периоде этой возможностью воспользовались два государства-члена.

(viii) Разработаны подход и программа проведения аудиторской работы; осуществляется пробная реализация программы проведения непрерывного аудита, анализа и тестирования применительно к финансовым и нефинансовым данным на регулярной основе.

(b) Расследования

(i) В отчетном периоде было начато или инициировано расследование по 14 новым делам (по сравнению с 9 делами, полученными в предшествующем периоде). В отчетном периоде были расследованы и закрыты 27 дел (по сравнению с 11 делами в предшествующем периоде). В настоящее время Секцией расследований обрабатываются 13 дел, причем шесть из них находятся в стадии активного расследования, шесть дел, относящихся к полученным жалобам, находятся в стадии предварительного рассмотрения, а одно дело «закрыто».

*Расследования в отчетном периоде*

Дела в стадии активного расследования на 1 июля 2010 г.	Новые дела, зарегистрированные в отчетном периоде	Расследования, завершённые в отчетном периоде	Дела в стадии активного расследования на 30 июня 2011 г.
26	14	27	13

(ii) Подробный план работы Секции расследований подготовлен и направлен Генеральному директору и НККН.

(iii) Подготовлен ежегодный отчет о деятельности Секции расследований, который был опубликован в январе 2011 г. В нем сообщается об основных

достижениях и проблемах Секции в предыдущем году. В отчете содержится вывод о том, что расследования, проведенные в этот период, привели к некоторым удовлетворительным результатам, а также к необходимости усвоить некоторый полученный опыт. В нем отмечается, что, несмотря на ряд значительных расследований, которые не завершены, вполне вероятно, что их результаты окажут положительное влияние на целый ряд областей, в которых преобладают злоупотребления. ОВАН уделил особое внимание усвоению накопленному опыту и вынесению рекомендаций в конкретных областях деятельности Организации. Краткое изложение этого накопленного опыта приводится в Дополнительном приложении III.

(iv) Секция расследований продолжала оставаться важным ресурсом для Отдела управления людскими ресурсами (ОУЛР) и Бюро юридического советника (БЮС) при рассмотрении ими дел в Объединенном консультативном комитете или апелляциях, подаваемых в Апелляционный совет ВОИС или Административный трибунал Международной организации труда (МОТ) после проведения расследований в рамках ОВАН. По 10 делам, расследованным в этом и предшествующих отчетных периодах, ОВАН впоследствии оказал поддержку ОУЛР и БЮС в подготовке фактических материалов дела путем подготовки соответствующих заявлений и комментариев к проектам состязательных документов.

(v) Справочник по расследованиям был согласован с Генеральным директором и опубликован ОВАН в августе 2010 г. после проведения продолжительных внутренних консультаций с БЮС, ОУЛР и Советом персонала. Справочник содержит информацию для сотрудников ОВАН по расследованиям о методах и процедурах расследования. Справочник поможет обеспечить составление отчетов о расследованиях, отвечающих высоким стандартам и гарантированному качеству. Он стал доступен всем сотрудникам, гарантируя, что они имеют хорошее представление о процессе и процедурах расследования. В августе 2010 г. на рассмотрение и внесение замечаний НККН была представлена Политика в области расследований. Политика была рассмотрена НККН во время проведения 19-й сессии в ноябре 2010 г. Завершение разработки Политики откладывается вновь из-за нехватки персонала. По завершении будущих внутренних консультаций Политика будет предметом консультаций с государствами-членами, как это предусмотрено пунктом 13(b) УВН.

(vi) Продолжалось периодическое обновление Интранет-сайта Секции расследований, который теперь содержит ссылки на УВН, Единые руководящие принципы проведения расследований (на арабском, английском, французском и испанском языках) и другие полезные ссылки на такие сайты, как Нормы поведения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и веб-сайт Управления ООН по службам внутреннего надзора (УСВН). В настоящее время планы предусматривают разработку для нужд Секции сайта WIKI, который позволит всем сотрудникам поддерживать обратную связь с Секцией в отношении ее деятельности, политики и процедур.

(vii) Активная поддержка и помощь были оказаны Организации в подготовке «Политики по предотвращению и выявлению коррупции, мошенничества, заговоров, принуждения, отмывания денег и финансирования терроризма», которая была разработана в ответ на рекомендацию, предложенную ОВАН Генеральному директору в 2010 г. Были подготовлены брифинги и информация для инспекционного обзора Объединенной инспекционной группой (ОИГ) функции расследования в учреждениях системы ООН.

(viii) В соответствии с пунктом 26(g) УВН сообщаю, что сотрудник Организации отказался оказать помощь в проводимом расследовании. По состоянию на дату подготовки настоящего отчета сотрудник, который является объектом расследования, отказал в общей сложности четыре раза в просьбе быть опрошенным, поступившей из Секции расследований.

(c) Инспекции

(i) В отчетном периоде инспекции не планировались и не проводились. Планируется позднее в 2011 г. осуществить последующие мероприятия в рамках проведенного в 2007 г. анализа систем ВОИС по обеспечению добросовестности и соблюдения этики. Некоторые рекомендации, вынесенные в результате проведения этого анализа, были реализованы, например, было учреждено Бюро по вопросам этики, что является значительным шагом вперед к установлению желаемой организационной целостности, этики и организационных ценностей. Секция расследований продолжает совместную работу со старшим сотрудником по вопросам этики в отношении разработки Политики по защите добровольных осведомителей о фактах незаконной деятельности (см. УВН, пункт 8), и ОВАН осуществит разработку процедуры конфиденциальных сообщений по принципу «горячей линии». Защита от ответных действий в отношении добровольных осведомителей (см. УВН, пункт 9) гарантируется Генеральным директором через Бюро по вопросам этики. Создание горячей линии будет завершено в 2011 г.

(d) Оценка

(i) В период с апреля 2010 г. по январь 2011 г. Секция оценки функционировала с перерывами из-за нехватки персонала<sup>4</sup>. Секция оценки создана для обеспечения достаточной независимости ее работы и мероприятий в области оценки от действий лиц, ответственных за управление и осуществление этих мероприятий, а также для обеспечения прозрачности, подотчетности и удовлетворения потребностей пользователей и заинтересованных сторон, как внутри Организации, так и вне ее, в соответствии с признанными во всем мире нормами и стандартами Группы ООН по оценке (ГООНО).

(ii) Основное внимание Секции оценки уделяется реализации и введению в действие Политики ВОИС в области оценки и Стратегии деятельности Секции оценки на 2010 – 2015 гг. В соответствии с целями этой стратегии и планом работы Секции на 2011 г. в апреле 2011 г. Секция оценки разработала<sup>5</sup> техническое задание для первой экспериментальной оценки портфеля страны (СРЕ) в Кении, которая будет завершена до конца 2011 г. Эта Оценка служит двойной цели обучения и отчетности. Как таковая эта оценка портфеля страны будет проводиться на основе:

- Оценки отчетов о показателях результативности и результатах (выходные данные, итоги и, по возможности, влияние) деятельности, осуществленной в Кении в период 2005-2010, в соответствии с мандатом

<sup>4</sup> Старший специалист по оценке ушла в декретный отпуск в марте 2010 г. и вернулась в феврале 2011 г. Процедура найма на работу руководителя Секции оценки была завершена, и новый руководитель приступил к исполнению служебных обязанностей в июле 2011 г.

<sup>5</sup> Эта разработка проводилась на основе продолжительных консультаций с руководителями и предварительной работы, проделанной в конце 2009 г. и в 2010 г. Разработка технического задания была отложена по причине декретного отпуска старшего специалиста по оценке в 2010 г.



ВОИС и в ответ на запросы страны, а также анализа факторов, которые учитываются в целях достижения результатов или их отсутствия (отчетность); и

- Определения причин, приведших к успеху / неудаче при проведении оценки, и извлечения уроков из опыта, позволяющего делать выводы на основе фактических данных, чтобы дать возможность высшему руководству принимать обоснованные стратегические решения о позиционировании в Кении на основе стратегического партнерства и совершенствования процессов разработки и осуществления оперативной деятельности при каждой возможности (обучение).

(iii) Для того чтобы установить баланс между двумя целями оценки: обучения и отчетности, и целью Секции оценки, направленной на создание общей культуры оценки, Секция оценки в настоящее время проводит подготовку к семинару по вопросам оценки под названием «Извлечение уроков из существующей практики проведения оценки в отношении влияния интеллектуальной собственности на развитие». Основное внимание семинара по вопросам оценки, который состоится в октябре 2011 г., будет уделяться обмену передовым опытом в области оценки интеллектуальной собственности. Наиболее полезный отличительный признак данного семинара состоит в целенаправленном обучении, которое будет проводиться во время занятий. Участниками семинара будут специалисты по вопросам оценки ИС, ученые, специально уполномоченные, а также внутренние и внешние партнеры ВОИС.

(iv) Помимо вышеуказанных материалов Секция оценки обеспечивала сотрудникам и широкой общественности доступ к руководствам, отчетам и материалам по оценке, предоставляла различным программам рекомендации по оценке и вспомогательные услуги, направленные на совершенствование текущей практики мониторинга и оценки.

(v) В Дополнительном приложении V приводится краткое изложение накопленного опыта при проведении работы в области оценки в отчетном периоде.

### **III. ДРУГИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ НАДЗОРА**

#### *Консультирование по вопросам аудита и контроля*

4. ОВАН предоставлял руководству рекомендации по различным вопросам, касающимся управления рисками; системы внутреннего контроля; управления, ориентированного на конечный результат; и стратегического планирования; а также соблюдения соответствующих положений и правил Организации. В рамках ограниченных ресурсов ОВАН будет также проводить аудиторскую / консультативную работу в связи с такими масштабными проектами в ВОИС, как:

- Дальнейшее совершенствование процессов управления рисками на общеорганизационном уровне;
- Принятие и применение продуманной системы внутреннего контроля и отчетности;
- Введение в действие МСУГС и комплексной Системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР); ОВАН является наблюдателем в проектной

команде в целях обеспечения того, чтобы новая система на базе «PeopleSoft» обладала достаточными и эффективными механизмами внутреннего контроля, встроенными в процесс.

#### *Независимый консультативный комитет по аудиту и надзору*

5. В сентябре 2005 г. Генеральная Ассамблея ВОИС одобрила создание Комитета по аудиту (КА). В 2010 г. название «КА» было изменено на Независимый консультативный комитет по надзору (НККН)<sup>6</sup>. В период, охватываемый настоящим отчетом, НККН провел свои 17-ю, 18-ю, 19-ю, 20-ю и 21-ю сессии. ОВАН на регулярной основе приглашался НККН для участия в работе его ежеквартальных сессий с тем, чтобы ответить на обстоятельные вопросы, касающиеся работы и функционирования Отдела.

6. Рекомендации, вынесенные НККН в отношении ОВАН, приводятся в Дополнительном приложении VI вместе с замечаниями по выполнению рекомендаций.

7. В апреле 2010 г. Председатель тогдашнего КА направил письмо на имя Генерального директора, в котором он рекомендовал не продлевать срок полномочий Директора ОВАН<sup>7</sup>. Экземпляр этого письма не был предоставлен Директору ОВАН, однако Генеральный директор любезно предоставил экземпляр. В письме не объяснялись мотивы рекомендации Председателя, и КА не зафиксировал в своих отчетах о заседаниях соображения по этому вопросу. Вопрос не обсуждался с Директором ОВАН. Впоследствии государства-члены любезно продлили срок полномочий действующего Директора ОВАН на один год.

#### *Внешний аудитор*

8. Продолжались осуществляться высокоэффективное сотрудничество и координация с Внешним аудитором на профессиональном и рабочем уровнях путем проведения регулярных встреч по обмену информацией в области аудита, внутреннего контроля и управления рисками. Внешний аудитор направляет все отчеты о проведении внутреннего аудита и копию двухлетних и годовых планов и стратегии НККН в области аудита с тем, чтобы обеспечить эффективный охват аудиторской работой и исключить любое потенциально излишнее дублирование.

#### *Омбудсмен*

9. В отчетном периоде Директор ОВАН и Омбудсмен продолжали, как того требует пункт 8 УВН, регулярно встречаться с тем, чтобы обеспечить надежную связь и исключить любое возможное дублирование в работе. Обмен мнениями и обсуждения реально способствуют эффективному выполнению Внутренним аудитором и Омбудсменом своих соответствующих отдельных мандатов.

#### *Мероприятия по выполнению рекомендаций внутреннего и внешнего надзора*

10. Генеральный директор несет ответственность за обеспечение незамедлительного выполнения всех рекомендаций, вынесенных Директором ОВАН и другими надзорными

<sup>6</sup> Документы WO/GA/39/6 и WO/AC/18/2, пункт 27.

<sup>7</sup> Срок полномочий Директора ОВАН составлял четыре года с возможностью однократного продления, но без возможности дальнейшего трудоустройства в ВОИС.

органами, с указанием действий, предпринятых в отношении конкретных выводов и рекомендаций, содержащихся в отчете<sup>8</sup>. Генеральный директор выполняет эту функцию через своих руководителей программ, ответственных за конкретные области оперативной деятельности в рамках Организации<sup>9</sup>. Выполнение руководителями ВОИС всех рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, постоянно находится «на контроле» со стороны ОВАН в целях предоставления Генеральному директору возможности следить за принятием руководством эффективных действий, либо принятием высшим руководством риска, связанного с неприятием каких-либо действий, при условии представления удовлетворительного объяснения, подкрепленного фактическим доказательством того, почему рекомендации не будут выполнены<sup>10</sup>.

11. ОВАН также следит за выполнением его собственных рекомендаций, причем такой контроль осуществляется тремя способами:

- посредством проведения перед началом каждой новой аудиторской проверки обзора соответствующих вынесенных ранее рекомендаций;
- посредством регулярного обзора и актуализации – с использованием информации, представленной ответственными руководителями в табличной форме – контрольного списка «выполнения рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора», и его представления на рассмотрение Генеральному директору и НККН;
- посредством ежегодного проведения конкретного мероприятия, заключающегося в подготовке данного сводного отчета для информирования Генерального директора о ходе выполнения рекомендаций руководителями ВОИС. В этой связи Генеральный директор обратился к команде высшего руководства ВОИС с просьбой активизировать усилия по выполнению принятых рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, настолько оперативно и четко, насколько это практически возможно.

12. НККН рассматривает список рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, на каждой второй очередной сессии. В отчетном периоде НККН договорился о том, что для последовательного выполнения рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, должен быть принят подход на основе рисков. С помощью контрольного списка также удалось обеспечить более четкое определение руководителей ВОИС, несущих ответственность за выполнение конкретных рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, перед Генеральным директором, и повысить степень их подотчетности.

13. На основе списка рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, удалось установить, что на конец данного отчетного периода не полностью выполненными оставались 163 рекомендации (в том числе рекомендации, вынесенные НККН). При этом 189 рекомендаций являются новыми, т.е. теми, которые были включены в список в отчетный период, а 239 рекомендаций выполнены полностью. Число рекомендаций, вынесенных ОВАН, составляет 128 из числа 163 не полностью выполненных рекомендаций, или 79%. По сравнению с предшествующим годом число выполненных рекомендаций значительно повысилось благодаря твердой приверженности Генерального директора обеспечению надлежащих и своевременных корректировочных действий руководителями ВОИС. Генеральный директор дал указания своим руководителям принять разумный подход «соблюдай или объясняй» к выполнению рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, который соответствует

<sup>8</sup> УВН, пункт 22.

<sup>9</sup> Должностная инструкция 16/2010, пункт 7.

<sup>10</sup> Должностная инструкция 16/2010, пункт 3.

положениям Должностной инструкции 16/2010. В отношении дальнейшего анализа рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, см. Дополнительное приложение II к настоящему отчету.

*Ход работы по выполнению рекомендаций, вынесенных в порядке осуществления надзора, в период 1 июля 2010 г. - 30 июня 2011 г.*

Источник рекомендаций	1 июля 2010 г.			30 июня 2011 г.
	Первоначально е число	Поступило за отчетный период	Выполнено за отчетный период	Пока не полностью выполнены
Внешний аудит	29	16	38	7
Доклады Объединенной инспекционной группы	4	0	2	2
Отчеты ОВАН	116	140	128	128
Ernst & Young	1	0	0	1
НККН	63	33	71	25
<b>Всего</b>	<b>213</b>	<b>189</b>	<b>239</b>	<b>163</b>

14. В отчетном периоде продолжалась прогрессивная реализация рекомендаций, вынесенных Внешним аудитором, однако только две рекомендации не полностью выполнены. В соответствии с требованиями УВН, пункт 23, Генеральному директору был представлен отчет о выполнении рекомендаций, вынесенных Внешним аудитором, копии которого были направлены Внешнему аудитору и НККН.

#### *Поддержка связей с ООН*

15. УВН (пункт 13(f)) содержит конкретное положение относительно необходимости участия в различных официальных подсетевых мероприятиях ООН, посвященных обеспечению функции надзора. В течение рассматриваемого периода ОВАН продолжал активное и полезное сотрудничество и поддержание деловых связей и контактов с другими организациями и субъектами ООН. В частности, ОВАН:

- участвовал в совместной организации в сентябре 2010 г. 41<sup>го</sup> ежегодного заседания представителей служб внутреннего аудита (RIAS) системы ООН вместе с МОТ, Всемирной метеорологической организацией (ВМО) и Международным союзом электросвязи (МСЭ). Директор ОВАН является Председателем Рабочей группы RIAS по передовой практике и принципам, используемым в комитетах по аудиту;
- Секция оценки продолжала активно участвовать в работе группы ООН по оценке (ГОООН) и оказывала помощь в создании менее формализованных сетей специалистов по оценке в международных организациях, базирующихся в Женеве. В мае 2011 г. Директор ОВАН принял участие в ежегодном заседании ГОООН, организованном ЮНЕСКО в Париже;
- продолжал оставаться активным участником межучрежденческого форума специалистов по расследованиям системы ООН – Конференции специалистов по внутренним расследованиям;

- сотрудничал с другими организациями ООН, базирующимися в Женеве, в области совместной подготовки.

#### IV. РЕСУРСЫ И ПЛАНИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ НАДЗОРА

16. Кадровые вопросы осложняют развертывание деятельности по выполнению ВОИС функций внутреннего надзора на протяжении значительного периода времени. В отчетный период Генеральный директор предпринял несколько очень полезных шагов по увеличению числа сотрудников, занимающихся вопросами надзора. В настоящее время в ОВАН имеется семь должностей, из которых четыре должности уже заняты, и в ближайшее время могут быть приняты на работу четыре временных сотрудника, что увеличит установленное число сотрудников в 2011 г.<sup>11</sup> до 11. Приоритетной кадровой задачей ОВАН на сегодняшний день является оказание поддержки ОУЛР в скорейшем замещении вакантных должностей, остающихся незаполненными в течение долгого времени, и найм дополнительных сотрудников для целей внутреннего аудита, расследования, а также нескольких административных и вспомогательных сотрудников. Это приблизит ОВАН к принятым в ООН стандартам в области внутреннего надзора.

*Бюджет ОВАН на 2010/11 г.<sup>12</sup>*

Утвержденный бюджет			Расходы	Расходы и обязательства		Остаток средств		
Ресурсы, связанные с персоналом	Ресурсы, не связанные с персоналом	Итого	Ресурсы, связанные с персоналом	Ресурсы, не связанные с персоналом	Итого	Ресурсы, связанные с персоналом	Ресурсы, не связанные с персоналом	Итого
2 828	778	3 606	1 853	513	2 366	975	265	1 240

*Штатное расписание и информация*

Руководящее звено ОВАН	Существующие должности	Фактическая численность персонала по состоянию на 30 июня 2011 г.	Комментарии
Директор и секция поддержки	1	2	Действие контракта с директором ОВАН (D1) заканчивается в январе 2012 г. В настоящее время происходит процесс найма нового директора. До сентября 2011 г. действует шестимесячный контракт административного помощника.
Секция внутреннего аудита	2	2	В мае 2011 г. была заполнена должность Руководителя секции (P5). В июне 2011 г. было

<sup>11</sup> В бюджете на 2012/13 г. ОВАН предложил выделить ассигнования на 12 сотрудников – 10 штатных должностей и два консультанта. В проекте бюджета численность сотрудников составляет 11 – 7 штатных должностей и 4 консультанта.

<sup>12</sup> По состоянию на 30 июня 2011г. (в тыс. шв. фр.). Ассигнование средств на персонал осуществляется ежегодно. Данный бюджет утвержден Генеральным директором. В настоящее время утвержденная Генеральным директором численность сотрудников ОВАН составляет 11 (7 штатных должностей и 4 консультанта).

Руководящее звено ОВАН	Существующие должности	Фактическая численность персонала по состоянию на 30 июня 2011 г.	Комментарии
			подготовлено объявление о вакансии на должность Старшего внутреннего аудитора (P4). В августе 2012 г начнет работу Старший внутренний аудитор – консультант.
Секция расследований	1	2	Временный руководитель секции (P5) был переведен в ОВАН до конца 2011 г. Должность Руководителя секции в настоящее время рассматривается Отборочной комиссией. До конца 2011 г. действует контракт на услуги секретаря.
Секция оценки	2	1	В июле 2011 г. приступил к выполнению обязанностей Руководитель секции оценки (P5). Старший специалист по оценке (P4) вернулась из отпуска по беременности и родам в январе 2011 г. и в настоящее время работает неполный рабочий день. В конце 2011 г был принят на работу стажер.

17. УВН (пункт 26 (1)) содержит конкретное требование о представлении Директором ОВАН комментариев об адекватности ресурсов, выделенных на осуществление внутреннего надзора в Организации. ОВАН еще не достиг достаточного уровня численности персонала для обеспечения эффективного и независимого осуществления любой из функций надзора и успешного, полноценного и в эффективного выполнения своих полномочий.

18. В отчетный период продолжалось привлечение на контрактных условиях экспертов для проведения различных видов деятельности в области надзора. Это было особенно полезным в работе, связанной с проведением аудитов и расследований. Планируется дальнейшее использование экспертов на контрактной основе в течение следующих лет с целью возможности ОВАН в определенной степени компенсировать недостаточное число сотрудников.

## V. ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ

19. Ниже приводятся некоторые основные цели и задачи на следующий отчетный период.

### *Внутренний аудит*

20. В 2010 г. в Секцию внутреннего аудита был дополнительно принят на работу один временный сотрудник. Это позволило расширить охват аудиторских проверок, однако это также выявило необходимость в четырех сотрудниках для проведения аудиторских проверок с целью полного охвата областей высокого риска и для обеспечения того, чтобы Генеральный директор и государства-члены получали достаточно надежную и независимую информацию относительно адекватности и эффективности системы внутреннего контроля, управления рисками и процессов управления ВОИС. Стратегия в области внутреннего аудита, оценка рисков и потребностей будут последовательно пересматриваться в соответствии с изменяющимися потребностями, стратегическими целями и характером рисков Организации. Секция внутреннего аудита будет продолжать предоставлять консультации в области управления рисками и руководства деятельностью Организации для обеспечения поддержки в реализации целей

Генерального директора по созданию эффективной системы управления рисками (СУ ВОИС).

### *Расследование*

21. Проведение более своевременных расследований остается наиболее важной задачей. Секция расследований все еще нуждается в дополнительных и постоянных кадровых ресурсах для дальнейшего обеспечения качества и своевременности расследований. Эксперты в области внешних расследований рекомендовали иметь в секции расследований минимум трех профессиональных штатных сотрудников и эта численность была согласована с Генеральным директором. Упомянутый минимальный рекомендованный уровень численности сотрудников необходим для уменьшения риска неполноценного выполнения всей необходимой работы в области расследования с желаемым уровнем качества и своевременности, и ОВАН будет и дальше работать с ОУЛР в отношении достижения этого уровня численности сотрудников в качестве приоритетной задачи на 2012 г.

22. Увеличение кадрового состава позволит ОВАН продолжать вносить полезный вклад в две важные области:

(а) поддержку необходимого и важного совершенствования и развития систем, политики и процедур, относящихся к повышению уровня этики, принципиальности и совершенствования административного процесса. В частности, проведение оценки риска случаев обмана и злоупотреблений и завершение работы по введению в действие «горячей линии» для персонала;

(b) обеспечение повышенной экономии средств для Организации благодаря раннему распознаванию, успешному противодействию и предупреждению злоупотреблений, неправомерного поведения и обмана.

23. В течение 2010 г. существенно уменьшилось число невыполненных расследований. Однако задержки в рассмотрении жалоб и проведении расследований в течение 2011 г. вызывают необходимость принятия срочных мер.

### *Оценка*

24. В течение последних двух лет Секция оценки использовала свои немногочисленные ресурсы прежде всего для создания комплексной институциональной основы для управления функцией независимой оценки. Это был важнейший этап в обеспечении эффективного процесса оценки в целях проведения независимых оценок и достижения общего понимания функции оценки. В последующие годы Секция оценки сконцентрировала свою работу на проведении независимых, достоверных и высококачественных оценок. Кения станет первой страной проведения такой оценки в рамках пилотного проекта оценок портфеля стран.

25. Ключевым вопросом деятельности Секции остается содействие созданию общей культуры проведения оценки, которая способствует повышению знаний и отчетности; одним из мероприятий, которое способствовало достижению этой цели, стало проведение в октябре 2011 г. семинара в области оценки с использованием опыта существующей практики в области оценки и ее влияния на развитие интеллектуальной собственности.

26. Кроме того, Секция оценки с помощью различных видов оценки будет стремиться определить пути разработки сбалансированной и доступной международной системы ИС,

которая может быть растиражирована и расширена; а также будет заниматься повышением информированности среди сотрудников ВОИС и заинтересованных сторон о функции независимой оценки. Секция оценки будет стремиться сделать процесс оценки доступным и полезным для всех ключевых лиц, принимающих решения, путем обеспечения ее направленности принятия последующих действий и широкого и активного применения ВОИС и внешними партнерами.

## **VI. ВЫВОДЫ**

27. Основной целью политики ОВАН остается концентрация деятельности в области срочных аудиторских проверок, характеризующихся высокой степенью риска, и проведение расследований и оценок в качестве первоочередной задачи. В отчетный период продолжалась дальнейшая разработка процедурной основы для проведения внутренних аудиторских проверок, расследований и оценок, и эта работа будет продолжаться и дальше по мере необходимости. Полная реализация положений нового УВН станет возможной по мере дальнейшего увеличения числа штатных сотрудников.

28. Вопросы, касающиеся численного состава ОВАН, и, следовательно, влияния на оперативную независимость и эффективность работы, остаются предметом внимания. Я благодарен Генеральному директору за его усилия по расширению ресурсов ОВАН. Однако на дату подготовки настоящего отчета, ОВАН еще не имеет достаточного числа сотрудников для осуществления его полномочий и целей полноценным и эффективным образом. Общее расширение и институциональное развитие ОВАН в отчетный период осуществлялось медленными темпами. С помощью Генерального директора были обеспечены дополнительные людские ресурсы в целях создания устойчивого и независимого отдела надзора, а в настоящее время в качестве приоритетного направления, определенного Генеральным директором, продолжается набор персонала, что имеет важное и перспективное значение. Ключевой задачей для ОВАН остается укрепление системы внутреннего контроля ВОИС и совершенствование деловых и управленческих процессов. Уровень ресурсов, выделяемых на проведение своевременных расследований, все еще недостаточный. Вследствие нехватки кадрового состава было подготовлено значительно меньшее число отчетов с оценкой, чем необходимо.

29. Предоставление высококачественных услуг и осуществление деятельности с оптимальным соотношением «цена – качество» не могут быть обеспечены ОВАН в полной мере при существующем уровне сотрудников, занимающихся вопросами надзора. Генеральный директор занимается вопросами повышения надлежащей результативности, контроля, подотчетности и оптимальной организации всей деятельности ВОИС, однако полноценное использование внутреннего надзора в оказании помощи руководству для достижения этой цели все еще не обеспечено в достаточной степени. Внутренний надзор все еще имеет обособленный характер и характеризуется недостаточным статусом, нехваткой кадрового состава и отсутствием должного внимания.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ**

30. Это мой последний отчет в конце амбициозного, напряженного и укороченного срока полномочий. Я благодарен ВОИС за предоставленную мне возможность содействовать перестройке и развитию такого важного и полезного учреждения. Однако, как уже отмечалось выше, при большем кадровом составе, независимости и приоритете в отношении работы в области надзора этот вклад мог быть более значительным и эффективным. Для оказания помощи моему преемнику в достижении успехов в



институциональном развитии ОВАН в последующие годы, я настоятельно призываю государства-члены внести следующие изменения в УВН:

- содействовать в совершенствовании статуса руководителя ОВАН в рамках Организации посредством замены названия должности на «Генеральный инспектор»;
- выполнить требования первоначального Устава внутреннего аудита от 2005 г. и сделать Генерального инспектора частью команды «высших должностных лиц» и классифицировать его должность на уровне помощника Генерального директора;
- разрешить представление бюджетных предложений ОВАН непосредственно государствам-членам для рассмотрения и одобрения;
- разрешить руководителю ОВАН выполнять функции Председателя Комиссии по найму и отбору сотрудников ОВАН и представлять предложения о найме непосредственно Генеральному директору для утверждения.

[Дополнительные приложения следуют]

## **КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ОСНОВНЫХ РИСКОВ И ВОПРОСОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ, УПОМЯНУТЫХ В ОТЧЕТАХ ОБ АУДИТОРСКИХ ПРОВЕРКАХ**

1. В соответствии с требованием УВН (пункт 26) ниже приводится описание избранных существенных вопросов, выявленных в отчетный период в рамках внутреннего аудита:

### *Производственная оперативность и эффективность*

2. Наш анализ деятельности по сотрудничеству в целях развития позволил выявить, что Сектор сотрудничества в целях развития, внешние бюро и программы ВОИС, участвующие в деятельности в целях развития, функционируют преимущественно изолировано и независимо друг от друга. Такой образ действий усложняет процессы связи и координации. Координация ежегодных планов работы сотрудничества в обмене информацией и осуществлении деятельности в целях развития нуждается в совершенствовании для избежания дублирования работы, совпадения функций и провалов в деятельности. Полезным мог бы оказаться общий обзор управления существующими организационными структурами, занимающимися вопросами развития, с целью более четкого определения роли и ответственности каждого подразделения ВОИС для обеспечения соответствия, последовательности и хорошего качества по доступной цене в реализации деятельности в области развития (IA/07/10).

3. Конкретные меры:

- необходимо внести изменения в области стратегического планирования оперативной деятельности, разработку проектов и другие более подробные области планирования;
- изменить роль, структуру и полномочия региональных бюро, внешних бюро и других программ.

4. Рассмотрение нами деятельности в области закупок выявило, что ВОИС предстоит разработать общеорганизационный план закупок, учитывающий цели каждой программы для более эффективного и экономически выгодного использования финансовых ресурсов Организации. (IA/03/11)

5. Наш анализ системы закупок также выявил, что модуль Peoplesoft нуждается в корректировке с целью упорядочения деловых процессов и расширения системы внутреннего контроля, которые в настоящее время не обеспечивают оптимальных результатов и не позволяют делать различия между небольшими закупками или крупномасштабными заказами. Это приводит к задержке процессов закупки и снижает эффективность, особенно в отношении небольших закупок.

6. Наш анализ также выявил возможности по совершенствованию контроля за получением информации от продавцов, и мы рекомендуем руководству обновить сводную картотеку продавцов более полной и точной информацией и исключить из системы все дублирующие друг друга сведения о продавцах. Руководству также следует избегать использования общего счета кредитора. (IA/03/11)

7. В отчетный период ОВАН завершил два критических обзора регистра рисков ВОИС в области строительных проектов. В целом, мы пришли к выводу, что строительство нового административного здания было завершено только с частичным опозданием без каких-либо существенных отклонений от предусмотренных технических требований. Перемещение персонала ВОИС в новое здание осуществляется с марта 2011 г. Несмотря на то, что подрядчик возместил ВОИС деньги за задержки в строительстве, по

мнению ОВАН, существует риск использования подрядчиком материалов более низкого качества при строительстве нового конференц-зала с целью компенсации штрафов, вызванных задержками в строительстве.

8. ОВАН рекомендовал руководству осуществлять внимательный контроль за техническими требованиями в отношении материалов, используемых для строительства нового конференц-зала, для обеспечения уверенности в том, что подрядчик (тот же самый, что и при строительстве нового здания) закончит строительство нового конференц-зала в рамках утвержденного бюджета и что качество строительства и использованных материалов будут соответствовать согласованным техническим требованиям. (IA/02/11)

9. Аудиторская проверка Академии ВОИС выявила отсутствие анализа расходов, связанных с персоналом, при планировании деятельности в области учебной подготовки, и руководство не проводит сравнительный анализ всех относительных расходов в рамках учебных программ. Кроме того, в Академии отсутствует политика или бизнес-план, содержащие критерии распределения внутренних ресурсов по программам, а также не определены контрольные цифры возмещения расходов за счет платы за обучение. В результате этого финансовые и людские ресурсы Академии не используются оптимальным образом и учебная подготовка в области ИС осуществляется недостаточно эффективно с точки зрения соотношения цены и качества и получения оптимальной выгоды. (IA/04/11)

10. Мы также отмечаем, что Академия недостаточным образом контролирует или документирует прогресс в осуществлении деятельности в области ИС в странах, которые являются бенефициарами программы профессионального развития. В результате этого отсутствует возможность полноценной и удобной демонстрации устойчивых результатов работы Академии в области расширения профессиональной подготовки. (IA/04/11)

11. Для получения ВОИС максимальной пользы от использования местных консультантов необходимо разработать четкую стратегию на организационном уровне и обеспечить объединение усилий в рамках программ ВОИС для достижения наилучшего соотношения цены и качества. В этом контексте может быть разработана простая система управления результативностью с целью контроля и измерения показателей результативности работы консультантов. (IA/05/2010)

#### *Управление рисками*

12. Очень важным элементом программы стратегической перестройки ВОИС является инициатива в области внутреннего контроля, включающая более широкую программу СУР, которая разрабатывается в качестве основы для поддержки системы внутреннего контроля ВОИС. Программа СУР предусматривает определение наиболее реальных рисков в ВОИС с точки зрения перспективы стратегического управления, а руководителям программ было предложено определить риски, связанные с реализацией отдельных программ, и включить их в реестр рисков. Хотя мы не проводили конкретную аудиторскую проверку СУР, несколько аудиторских проверок, проведенных ОВАН в отчетный период, выявили следующие аспекты, связанные с возможностью риска:

- (i) в реестре рисков ВОИС в области строительных проектов отмечается, что внутренние слабые места ВОИС, связанные с отсутствием или недостатком координации между отделами и службами ВОИС, остаются основной группой вопросов, характеризующихся высокой степенью риска с точки зрения успеха реализации проекта (IA/02/11);

- (ii) для соответствующего управления рисками, связанными с деятельностью в области закупок, следует обновить реестр рисков в области закупок (IA/03/11).

#### *Системы управления информацией*

13. В отсутствие интегрированной системы управления информацией (СУИ), существенно повысились специальные требования в области управления информацией о деятельностью в целях развития, что привело к появлению дополнительной нагрузки. Эффективное перспективное планирование и обмен информацией между программами ВОИС, вместе с четко определенными потребностями в области отчетности, смогут компенсировать отсутствие интегрированной СУИ. (IA/07/10)

14. Существующие правила отчетности во всех основных видах деятельности, в частности деятельности в области развития и в области закупок, не обеспечивают адекватных результатов и отнимают много времени. Имеется необходимость существенного изменения процедур подготовки информации по вопросам управления и подготовки отчетов. (IA/07/10 и IA/03/11)

#### *Кадровое обеспечение/Учебная подготовка*

15. Отдел закупок и обеспечения поездок (ОЗП) должен играть более инициативную роль в обучении заказчиков и улучшении связи с целью получения имеющейся информации о продавцах. Активное участие ОЗП в оценочных группах с целью получения отзывов о ситуации на рынке и проведения анализа затрат позволят укрепить процесс закупок и обеспечить наилучшее соотношение цены и качества. (IA/03/11)

16. Персонал ОЗП нуждается в более специальной учебной подготовке с целью дальнейшего совершенствования его технического образования и компетенции в ведении коммерческих переговоров, особенно прямых переговоров о контрактах на поставку, и подготовке анализа затрат и ситуации на рынке, а также стратегическом использовании источника для улучшения результатов будущих торгов. (IA/03/11)

#### *Логический доступ*

17. Наша аудиторская проверка контроля и регулирования денежных операций выявила, что контроль логического доступа имеет недостатки, связанные с работой специализированной электронной папки, в которой временно хранятся утвержденные инструкции в отношении расчета заработной платы и выплат третьим сторонам перед передачей их в партнерские банки ВОИС, что увеличивает риск неправомочных выплат, инициируемых персоналом, который в настоящее время имеет доступ к данным (IA/06/10). Руководство рассматривает альтернативные решения с целью обеспечения надежности электронных банковских процессов ВОИС, а также планирует принять решение о замене действующей системы соответствующими средствами контроля в течение 2011 г. ОВАН призывает руководство ускорить работу в этой области.

#### *Физический доступ*

18. Анализ контроля и управления денежными операциями также выявил необходимость значительного и срочного совершенствования системы контроля физического доступа с целью ограничения доступа в помещения для компьютеров, где

содержатся электронная банковская база данных ВОИС (Office Wings) и данные, относящиеся к договору о патентной кооперации (PCT). (IA/06/10)

*Контроль с помощью системы Flexitime*

19. Система «Flexitime» не способна препятствовать сотрудникам регистрировать присутствие на работе других коллег. В результате этого система не противодействует злоупотреблениям и, таким образом, связана с риском обманных действий. (IA/05/2011)

20. Система контроля доступа сотрудников (Interflex) не обеспечивает полное предупреждение несанкционированного доступа сотрудников в зону ограниченного доступа PCT. Кроме того, руководство не контролирует доступ в эту зону PCT в целях разрешения доступа только для персонала, имеющего такое право, и для определения случаев неправомерного использования карточек с кодом доступа. (IA/05/2011)

[Дополнительное приложение II следует]

## КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ВЫНЕСЕННЫХ В ПОРЯДКЕ НАДЗОРА

### Рекомендации ОВАН

1. Источником наибольшего числа открытых рекомендаций является ОВАН. Начиная с 2007 г. ОВАН вынес 374<sup>1</sup> рекомендации, из которых 66% (247) зарегистрированы как полностью выполненные (236) либо утратившие актуальность (11)<sup>2</sup>. С 2007 г. ОВАН вынес 374 рекомендации по итогам аудиторских проверок, которые охватывали широкий круг программ. На дату публикации данного отчета 127 рекомендаций (40%) были зарегистрированы как не полностью выполненные руководителями программ.

2. На рис. 1 приведен анализ рекомендаций, вынесенных Отделом внутреннего аудита, в разбивке по программам.

ОВАН	Номер программы	Общее число рекомендаций, вынесенных с 2007 г.	Выполненные рекомендации	Рекомендации, утратившие актуальность	Рекомендации в процессе выполнения
IAS	Программа 01	1	1	0	0
IAS	Программа 02	1	0	0	1
IAS	Программа 05	6	5	0	1
IAS	Программа 06	6	1	0	5
IAS	Программа 07	11	10	0	1
IAS	Программа 08	30	6	0	24
IAS	Программа 09	4	4	0	0
IAS	Программа 11	17	0	0	17
IAS	Программа 21	4	3	0	1
IAS	Программа 22	43	23	0	20
IAS	Программа 23	9	3	0	6
IAS	Программа 24	78	40	1	37
IAS	Программа 25	127	113	8	6
IAS	Программа 28	5	0	0	5
IAS	Программа 29	30	27	0	3
IAS	Прочее	2	0	2	0
	Итого	374	236	11	127

Рис. 1

3. На рис. 2 приведен анализ рекомендаций ОВАН в разбивке по срокам давности

Рекомендации в процессе выполнения	Открытые в течение 0-90 дней	Открытые в течение 91-180 дней	Открытые в течение > 181-360 дней <sup>3</sup>	Открытые в течение > 360 дней <sup>4</sup>
128 <sup>5</sup>	86	0	12	30

Рис. 2

<sup>1</sup> Кроме того, ОВАН вынес 12 рекомендаций при подготовке трех отчетов об оценке за период с 2008 по 2010 гг.

<sup>2</sup> Эти рекомендации, отмеченные руководителями как «утратившие актуальность», будут тщательно пересмотрены до конца 2011 г. на предмет установления их подлинного статуса.

<sup>3</sup> Рекомендации, которые остаются открытыми в период от 181 до 360 дней, были вынесены в связи с аудиторской проверкой процесса генерирования дохода Центром ВОИС по арбитражу и посредничеству (август 2010 г.) и управления кассовыми операциями и наличными средствами (ноябрь 2010 г.).

<sup>4</sup> Эти рекомендации в первую очередь связаны с аудиторскими проверками систем закупок, информационных технологий и выплат зарплат.

<sup>5</sup> Указанные 128 рекомендаций, которые находятся в процессе выполнения, включают одну рекомендацию, вынесенную по итогам проведения оценки и касающуюся оказания помощи руководителям программ.

4. На рис. 3 приведены данные по 163<sup>6</sup> рекомендациям, не полностью выполненным на данный момент, в разбивке по годам.

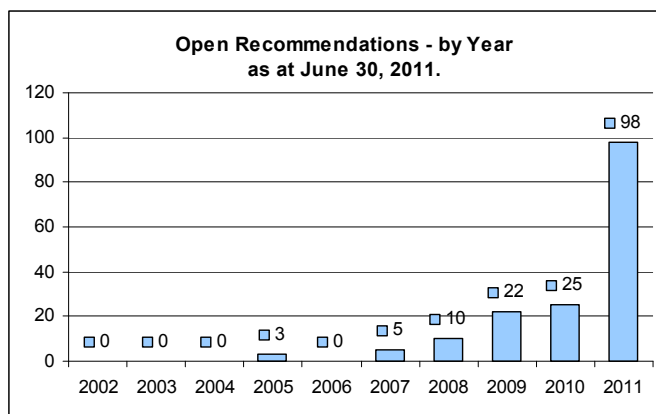


Рис. 3. Открытые рекомендации в разбивке по годам по состоянию на 30 июня 2011 г.

5. На рис. 4 представлены открытые рекомендации в разбивке по программам.

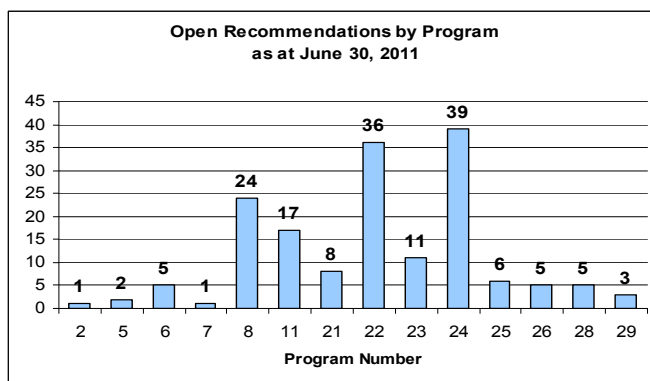


Рис. 4. Открытые рекомендации в разбивке по программам по состоянию на 30 июня 2011 г.

6. На рис. 5 показаны открытые рекомендации в разбивке по источникам рекомендаций

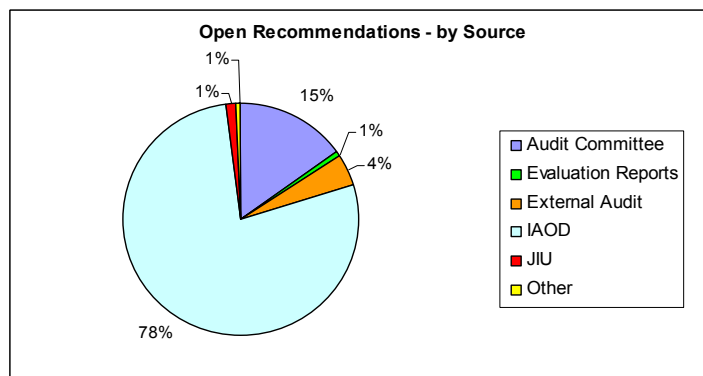


Рис. 5. Открытые рекомендации в разбивке по источникам

<sup>6</sup> Три открытые рекомендации, вынесенные в 2005 г., касаются отчета Объединенной инспекционной группы ООН «Анализ управления и администрации в ВОИС: бюджет, надзор и связанные с ними вопросы» и незавершенного отчета компании «Ernst & Young». Рекомендации ОИГ в основном относятся к вопросам управления людскими ресурсами.

7. С начала работы Комитета по аудиту в 2006 г. им вынесено 235 рекомендаций. В настоящее время 11% (25) принятых рекомендаций зарегистрированы руководителями программ в качестве требующих дальнейшей работы по их полному выполнению.

[Дополнительное приложение III следует]



## **ОПЫТ, НАКОПЛЕННЫЙ СЕКЦИЕЙ РАССЛЕДОВАНИЙ, И ВЫНЕСЕННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

Опыт, накопленный в ходе расследований, которые проводились в отчетном периоде, позволил выработать рекомендации по совершенствованию системы внутреннего контроля, оперативно-функциональных систем и процессов. Ряд рекомендаций, вынесенных в адрес Генерального директора и прочих ответственных руководителей, касается таких вопросов, как:

### *Специальные субсидии на образование*

- внимательное изучение точной формулировки пункта 3.11(с), касающейся предоставления специальной субсидии на образование, при каждой подаче заявки;
- в случае подачи заявки сотрудником ВОИС особое внимание должно уделяться статье 12 служебной инструкции 22/2007. Также следует обязательно провести проверку на предмет полного соответствия условиям, изложенным в пункте 3.11 (с);
- в отношении дискуссии по поводу пункта 3.11 (С) провести оценку и окончательное уточнение в ОУЛР и Бюро юридического советника;

### *Медицинское освидетельствование*

- в случае, если с целью получения от ВОИС возмещения расходов сотрудник предоставит отчет о проведении врачебной экспертизы за подписью лечащего врача, в котором сообщается об инвалидности ребенка, находящегося на иждивении данного сотрудника, Организации необходимо также ознакомиться с заключением официального врача медицинской службы ООН (не являющегося сотрудником ВОИС);
- один раз в два года рекомендуется проведение повторного медицинского освидетельствования данного ребенка, находящегося на иждивении сотрудника;

### *Роль внешних учреждений в борьбе с мошенничеством*

- ВОИС потенциально может пострадать от действий, которые расцениваются как преступное мошенничество при пособничестве внешних учреждений, и, будучи частью системы международных организаций, должна информировать соответствующие органы (например, уполномоченные судебные инстанции по месту расположения внешнего учреждения). Это позволит защитить другие организации, которые в противном случае могут пострадать от подобного рода злоумышленных деяний;

### *Активизация коммуникаций в связи с рабочими поездками*

- в случае, когда сотрудник совершает рабочую поездку на родину на основании запроса и оплаты, поступивших из этой страны, и с разрешения ВОИС, будет небесполезно проинформировать об этом такие внутренние секции ВОИС, как Секция обеспечения поездок, ОУЛР и Служба безопасности, даже если этот сотрудник совершает поездку во время своего ежегодного отпуска;

*Активное использование неофициальных механизмов урегулирования конфликтов*

- в случае, если имел место факт преследования, всем сторонам следует предпринять по меньшей мере одну попытку урегулировать конфликт неофициальным путем, прежде чем обращаться в Секцию расследований. Рекомендуется задействовать неофициальные механизмы урегулирования конфликтов до подачи заявки о проведении расследования. В этой связи предполагается, что если на предварительном этапе оценки до проведения расследования выяснится, что с самого начала не был использован посреднический или иной механизм урегулирования конфликтов, этот вопрос будет передан на рассмотрение Омбудсмана;

*Оптимизация и рационализация различных внутренних процессов ВОИС*

- сложные и многочисленные процессы, связанные с разбором жалоб, апелляций, рассмотрением заявлений и вопросов дисциплинарного характера, требуют большого количества ресурсов Организации и, как показывает опыт, времени на их осуществление. При наличии оптимизированного внутреннего процесса, в рамках которого будут рассматриваться случаи разного типа, урегулирование спорных вопросов сотрудников будет происходить быстрее и сократится нагрузка на Организацию. В настоящее время один вопрос может рассматриваться в рамках целого ряда различных комитетов, что сопряжено с дублированием работы и тратой ресурсов Организации;

*Повышение стандартов добросовестности*

- проведение обучения всех сотрудников по актуальным вопросам стандартов поведения, которых следует придерживаться в профессиональной деятельности и повседневной жизни, в качестве напоминания для имеющегося персонала и для ознакомления со стандартами приемлемого поведения новых сотрудников, принятых на работу в ВОИС.

[Дополнительное приложение IV следует]

## СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ РАССЛЕДОВАНИЙ

1. На конец отчетного периода и с марта 2008 г. (когда была создана Секция расследований) по настоящее время ОВАН зарегистрировал 67 жалоб с просьбой провести расследование, по 54 из которых работа уже завершена.

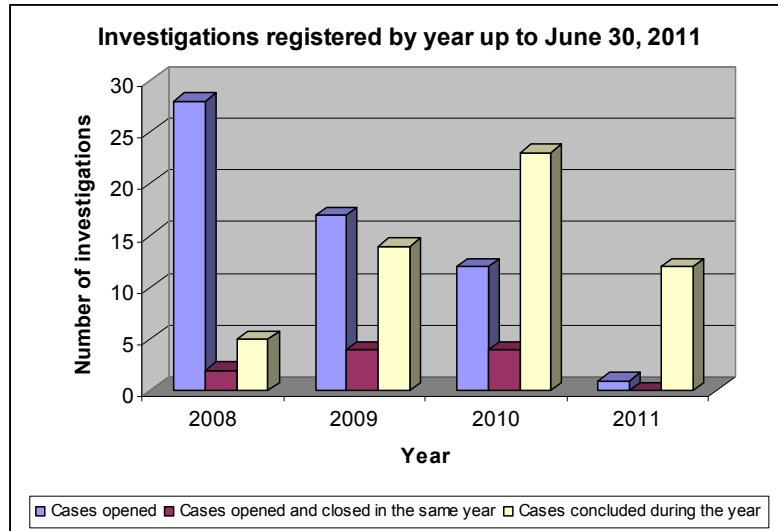


Рис. 1: Зарегистрированные расследования в разбивке по годам по состоянию на 30 июня 2011 г.

2. По состоянию на 30 июня 2011 г. Секция расследований насчитывала шесть расследований в активной стадии реализации, при этом по другим шести жалобам проводилась предварительная оценка. Одно из дел, работа по которому началась в 2008 г., находилось в стадии «ожидания решения о прекращении».

3. В качестве иллюстрации того, как из года в год меняется характер подаваемых жалоб, ниже приведены показатели увеличения или уменьшения процентной доли того или иного типа жалоб от общего числа жалоб, поданных с июня 2010 г.:

Тип жалоб	
Злоупотребление служебным положением	↓
Диффамация	↔
Мошенничество (всех видов)	↑
Преследование (всех видов)	↓
Проблемы, связанные с ОУЛР и набором персонала	↑
Системы InterFlex/Access Control/Flexitime	↔
Нарушения, выявленные в ИТ-контенте	↑
Несоблюдение требований	↓

безопасности в сфере ИТ	
Прочие жалобы	↑

4. Как видно из рисунка ниже, наибольшее число заявок о проведении расследований поступает от сотрудников ВОИС. Большинство жалоб сотрудников не подтверждается доказательствами. Тем не менее, по ряду жалоб, поступивших от добровольных осведомителей, было проведено всестороннее расследование с вынесением рекомендаций в адрес Генерального директора в отношении возможных мер дисциплинарного характера.

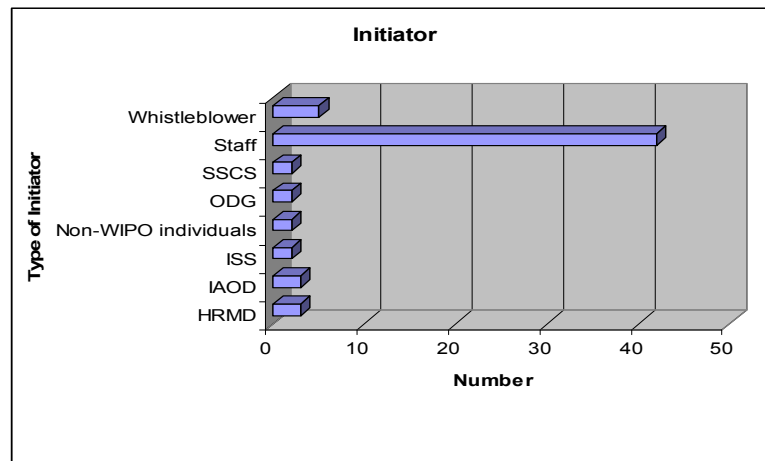


Рис. 3

5. Что касается дел, зарегистрированных в 2010 г., в среднем на работу по делу – от регистрации и до отчета о результатах – было затрачено около 120 дней. На рис. 4 ниже приведена информация по типам 27 дел, работа по которым была завершена в отчетном периоде:

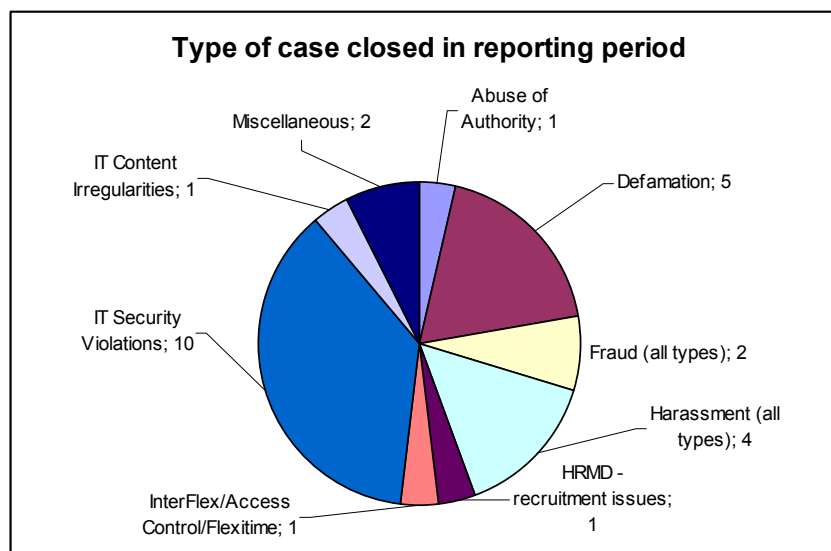


Рис. 4 Типы дел, работа по которым была завершена в отчетный период

6. Результаты завершенных в отчетном периоде расследований приведены на рис. 5 ниже:

Результат	Всего
Заявление не доказано (*)	21
Заявление доказано	1
Заявление доказано, но сотрудник вышел на пенсию	1
Выявлено несоответствие надлежащей практике, должностных нарушений не выявлено	1
По итогам предварительной оценки определено отсутствие необходимости проведения расследования	3
<b>ИТОГО</b>	<b>27</b>

Рис. 5

7. На рис. 6 приведены результаты расследований 54 дел, работа по которым была завершена, из общего числа зарегистрированных (67) дел:

Результат	Всего
Урегулирование в административном порядке	1
Заявление не доказано (*)	30
Заявление доказано	11
Рассмотрение жалобы не входит в мандат ОВАН	1
Жалоба отозвана	2
Выявлено несоответствие надлежащей практике, должностных нарушений не выявлено	1
По итогам предварительной оценки определено отсутствие необходимости проведения расследования	8
<b>Итого</b>	<b>54</b>

Рис. 6

(\*) Это в значительной степени относится к делам, основанным на заявлениях о якобы имевших место фактах нарушения информационной безопасности на рабочих местах в 2008 г., которые, как выяснилось по итогам всесторонней экспертизы и прочей работы в области расследований, не могли быть доказаны. Сотрудник, подавший эти заявления, был уволен из Организации в 2009 г.

#### *Результаты проведенных расследований*

8. Начиная с 2008 г. путем расследования были доказаны утверждения, лежащие в основе 11 дел. Из этого числа семь сотрудников получили письма-извещения за подписью Генерального директора, содержащие выдвинутые против них обвинения, двое сотрудников вышли на пенсию и по этой причине избежали обвинений, один сотрудник уволился по собственному желанию, и по одному делу в настоящее время рассматривается вопрос о выдвигении обвинения. Из семи сотрудников, получивших письма-извещения, двое были уволены по решению Генерального директора, и на одного сотрудника было наложено дисциплинарное взыскание. Остальные четыре сотрудника обвиняются в серьезных нарушениях, и в настоящее время их дела ожидают всестороннего рассмотрения в рамках внутренней системы отправления правосудия. Отчеты о проведении расследований по этим четырем делам были опубликованы в апреле 2009 г., феврале 2010 г., марте 2010 г. и июне 2010 г.

[Дополнительное приложение V следует]

## **ОПЫТ, НАКОПЛЕННЫЙ СЕКЦИЕЙ ОЦЕНКИ, И ВЫНЕСЕННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

Данный раздел отчета содержит резюме основных результатов, выводов и рекомендаций, которые были сформулированы в ходе различных мероприятий, осуществленных Секцией оценки в отчетном периоде. Они затрагивают следующие основные вопросы:

### *Финансовая информация*

- (i) с момента основания ВОИС оказывает различные услуги государствам-членам, которые проявляются в форме различных заседаний, проектов, рабочих поездок, презентаций в странах и проч. Вместе с тем в период подготовки Секцией оценки мандата на проведение оценки портфелей стран отсутствовала финансовая информация об инвестициях страны в развитие/расходах страны. Поэтому ОВАН рекомендует отслеживать расходы по странам и бенефициарам с целью снижения существующего риска, который подразумевает наличие слабой системы управления финансовой деятельностью;
- (ii) отсутствие надежной системы оценки расходов на обслуживание: в общую сумму расходов ВОИС не всегда включены внутренние расходы в связи с использованием людских ресурсов как часть расходов на обслуживание. Так, при оценке расходов в связи со служебной поездкой в ту или иную страну следует учитывать не только размер суточных и затраты на авиаперелет, но и расходы в связи с использованием технических специалистов ВОИС, осуществляющих эту поездку. В целом при рассмотрении процесса оценки расходов на осуществление ряда мероприятий наличие бюджета играет несущественную роль, при этом не учитываются реальные расходы ввиду того, что не всегда включены внутренние расходы в связи с использованием людских ресурсов. ОВАН рекомендует усовершенствовать сложившуюся процедуру оценки расходов с тем, чтобы она основывалась на реальных расходах на реализацию мероприятий, что позволит снизить риск, в настоящее время сопряженный с управлением финансовой деятельностью;

### *Ведение внутренней документации*

- (i) нередко возможности установления показателей результативности работы серьезно ограничены отсутствием механизмов ведения документации и представления отчетности, которые могли бы облегчить доступ к соответствующим данным, а также повысить эффективность их сбора, желательно, в режиме реального времени;
- (ii) в 2010 г. получить полные данные по различным мероприятиям, проведенным ВОИС за период с 2005 по 2009 гг., было невозможно. Несмотря на наличие Отчета о реализации программы, он не может заменить собой документацию, которую должна вести любая организация, в частности, данные о служебных поездках в разбивке по странам за определенный период, протоколы заседаний, которые нередко носят неполный характер, данные об услугах, оказанных тем или иным странам, и о запросах, полученных от стран. Несмотря на то, что большинство услуг предоставляется на основании высказанных потребностей, оказалось невозможным ознакомиться с документами, в которых указаны подавшие запрос клиенты и сформулированы эти запросы. Для снижения риска нарушения нормативных требований и операционного риска ОВАН рекомендует ВОИС разработать политику в области ведения внутренней документации;

### *Планирование*

- (i) разработка стратегии определения приоритетов в данный момент не является распространенной в Организации практикой управления программами, что снижает эффективность и результативность программ и оказывает влияние на распределение ограниченного количества ресурсов. Разработка стратегий определения приоритетов как части процесса планирования положительно скажется на ныне действующих практиках управления программами, особенно учитывая рост спроса на услуги ВОИС/числа заявок клиентов в условиях ограниченных ресурсов;
- (ii) разработке более эффективных задач, результатов и показателей будет способствовать отражение конкретных ожиданий государств-членов, пользователей и заинтересованных сторон в отношении того, какими они хотели бы видеть достигнутый прогресс и успехи за двухлетний период. Необходимо упростить и сузить сферу охвата механизмов оценки результативности. На общеорганизационном уровне было бы целесообразно применять «сбалансированную систему показателей»;
- (iii) во многих ожидаемых результатах и показателях результативности были выявлены существенные недостатки, поэтому провести надлежащую проверку на предмет подтверждения их достоверности оказалось невозможным. С этим результатом проверки тесно связаны ответы, из которых следует, что почти две трети опрошенных руководителей не испытывают личной заинтересованности в установлении измерителей результативности, которые в большинстве случаев просто «перешли к ним по наследству» от предшественников или же выработаны на более высоком уровне. Именно на эти результаты проверки, свидетельствующие об отсутствии личной заинтересованности, а также актуальности и значимости в значительной степени и опираются основные выводы и рекомендации в отношении последующих мер. Активное вовлечение сотрудников, занимающихся осуществлением той или иной программы, в совместную разработку измерителей результативности обеспечит должный уровень «личной заинтересованности», даже в случае внесения последующих изменений на уровне руководства;
- (iv) при включении в процесс планирования предположений и прогнозов относительно рисков можно было бы формулировать более высокие, разумные и масштабные задачи, результаты и ориентиры. Это особенно важно в том случае, когда выявляются серьезные риски, которые могут помешать выполнению девяти стратегических задач;
- (v) повышению качества данных в наибольшей степени способствует повседневное использование высшими должностными лицами и другими руководителями задач, результатов и показателей, содержащихся в ПИБ на двухлетний период, для целей управления внутренними рабочими процессами и мониторинга;

### *Мониторинг*

- (i) Отчетность о прогрессе в достижении ожидаемых результатов (ОР) и ПРР на ежеквартальной основе позволит усовершенствовать и конкретизировать измерители результативности, поскольку постепенно станет ясно, какие из них являются значимыми и ценными для процессов повседневного внутреннего мониторинга. Это может создать проблемы практического характера, обусловленные сложностью действующих механизмов оценки результативности. Благодаря постоянному использованию результатов и показателей станет ясно, каким образом их можно дифференцировать для целей применения на различных уровнях мониторинга: применительно к стратегическим задачам для Генерального директора и ВДЛ, к государствам-членам через посредство Отчета о реализации программы, а также к более высоким, стратегическим, целям;

(ii) смещению на определенном этапе акцента в представлении отчетности с вводимых ресурсов и мероприятий на конечные результаты могло бы способствовать включение в ежеквартальные отчеты – возможно, на разовой основе – простого аналитического инструмента мониторинга, позволяющего сделать «моментальный снимок» степени прогресса в достижении конкретных ориентиров;

(iii) в соответствии с взятым в рамках Программы стратегической перестройки курсом на обслуживание пользователей осуществлению программ, в рамках которых для измерения качества предоставленных услуг планируется использовать отзывы пользователей, будет способствовать «межпрограммная» координация и проведение обследований по заказу, а также другие механизмы. Реализации мер по оценке отзывов слишком часто препятствует отсутствие систем и ресурсов для сбора данных на уровне отдельных программ;

#### *Отчетность*

(i) следует позаботиться о том, чтобы сигнальная система (впервые примененная ОВАН в отношении ОПР за 2006-2007 гг.) не оказывала «негативного» и «непредвиденного» влияния на процесс планирования и подготовки отчетности вследствие уделения чрезмерного внимания получению «зеленых» оценок в отношении Отчета о реализации программы: такое внимание порождает стремление к достижению «мягких» ориентиров на низких уровнях в ущерб частичному, хотя и более значимому, достижению «сложных» ориентиров и выполнению масштабных задач;

#### *Система управления информацией*

(i) отсутствие системы совместного управления информацией: несмотря на то, что в каждом отделе имеется совместный диск для хранения информации в электронном виде, эта информация не всегда поступает в архив, созданный на совместном диске. Кроме того, сотрудники разных отделов не имеют доступа к совместным дискам друг друга. Несмотря на то, что такие службы, как Отдел управления людскими ресурсами, Отдел надзора и Омбудсмен, обязаны соблюдать конфиденциальность информации, сохраняемой в электронном виде, это обязательство не распространяется на технические программы. Во время консультаций получить доступ к информации, необходимой для подготовки мандата на проведение оценки портфелей стран, оказалось почти невыполнимой задачей. Вопросы, связанные с управлением информацией, были также затронуты в Обзора процесса подготовки отчета о реализации программ, опубликованном в 2008 г.

Прочие проблемы, выявленные Секцией оценки, относятся к таким областям, как координация работы, совместное пользование знаниями и согласованность усилий.

[Дополнительное приложение VI следует]



<b>Рекомендации НККН в адрес ОВАН, вынесенные за период с июля 2010 г. по июнь 2011 г., с комментариями</b>					
	<b>Рекомендация</b>	<b>Отчет НККН</b>	<b>Комментарии в отношении статуса</b>	<b>Статус</b>	<b>Риск</b>
1	Сектор административного управления и ОВАН должны тесно сотрудничать друг с другом для завершения работы над давно ожидаемой базой данных, чтобы в конечном итоге при обновлении статуса рекомендаций, вынесенных в порядке надзора, приоритетное значение для выполнения было закреплено за наиболее актуальными открытыми рекомендациями.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	ОВАН разработал таблицу Excel для обеспечения эффективности и своевременности последовательного выполнения открытых рекомендаций, с тем чтобы наиболее важные рекомендации выполнялись руководителями в первую очередь, незамедлительно. Долгосрочным решением проблемы станет разработка веб-приложения, посредством которого руководители программ смогут обновлять базу данных открытых рекомендаций в режиме онлайн в сети интранет. В настоящее время ОВАН проводит с ПРООН обсуждение вопроса возможного использования такого решения по базе данных.	Выполнена	Низкий
2	Процедуры по выполнению положений служебной инструкции 16/2010 должны быть разработаны и доведены до сведения Комитета на его девятнадцатой сессии.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	ОВАН согласен с необходимостью создания руководством детально разработанных процедур выполнения положений служебной инструкции, которые помогут руководителям программ в эффективном последовательном выполнении открытых рекомендаций, а также в определении административных мер на случай невыполнения рекомендаций подотчетными руководителями программ.	Выполнена	Низкий
3	Следует рассмотреть порядок ввода в действие системы подотчетности, включая возможные санкции в отношении руководителей, которые не выполняют положения служебной инструкции 16/2010.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	ОВАН согласен с необходимостью создания руководством детально разработанных процедур выполнения положений служебной инструкции, которые помогут руководителям программ в эффективном последовательном выполнении открытых рекомендаций, а также в определении административных мер на случай невыполнения рекомендаций подотчетными руководителями программ.	Выполнена	Низкий
4	Публикация Руководства по проведению расследований должна быть осуществлена в максимально короткие сроки с тем, чтобы специалисты по расследованиям в своей деятельности соответствовали опубликованной методике и процедурам.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	Руководство по осуществлению процедур расследования было опубликовано 5 августа 2010 г. путем рассылки всем сотрудникам электронного сообщения с сопроводительной запиской за подписью Директора. В адрес НККН было высказано пожелание представить комментарии. Директор ОВАН и руководитель Секции расследований будут обеспечивать выполнение требований Руководства при проведении расследований.	Выполнена	Низкий
5	При проведении расследований вся ответственность должна возлагаться непосредственно на ОВАН, при этом необходимо обеспечить строгое выполнение опубликованных процедур.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	Все расследования по вопросам, подпадающим под действие мандата ОВАН, проводятся под контролем Директора ОВАН в соответствии с Уставом внутреннего аудита и Руководством по осуществлению процедур расследования. Кроме того, до подготовки Руководства все расследования проводились в соответствии с Едиными принципами расследований (утвержденными в 2003 и затем в 2009 гг.).	Выполнена	Низкий
6	В течение первых нескольких лет требуется проводить ежегодный пересмотр Политики отношении расследований и Руководства по проведению расследований с целью определить необходимость внесения корректировок.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	Когда это целесообразно, Руководство по осуществлению процедур расследования будет подвергаться периодическому пересмотру. Пересмотр Политики будет проводиться не реже, чем один раз в три года.	Выполнена	Низкий

	Рекомендация	Отчет НККН	Комментарии в отношении статуса	Статус	Риск
7	В соответствии с рекомендацией Комитета, изложенной в пункте 33 выше[документ WO/AC/17/2], в ежегодный отчет об отправлении правосудия в Секретариате должна быть включена подробная информация о расследованиях.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	На странице Секции расследований ОВАН на сайте в сети интранет был размещен Ежегодный отчет о деятельности Секции расследований (январь 2010 г.), в котором содержится подробная информация о расследованиях (с рядом ограничений, наложенных из соображений конфиденциальности). Управление системой отправления правосудия является обязанностью ГД.	Выполнена	Умеренный
8	Все сотрудники, опрошенные специалистами по проведению расследований, должны получить экземпляр отчета о результатах расследования для подтверждения достоверности сведений.	Семнадцатая сессия июль 2010 г.	Руководство по осуществлению процедур расследования предписывает предоставление экземпляра отчета ОВАН о результатах расследования всем сотрудникам, которые подверглись опросу в качестве «предмета» расследования и которым впоследствии были выдвинуты обвинения в должностных нарушениях. Свидетели, включая истца, не имеют права на получение от Генерального директора экземпляра отчета или ознакомления с ним, а также со всеми подтверждающими доказательствами. В случаях официальной записи опроса специалистами ОВАН сотруднику должна быть представлена копия звукозаписи. Обычная практика подразумевает, что свидетели ставят свою подпись на предложенном им заявлении.	Выполнена	Умеренный
9	Ввиду различий, отмеченных в пункте 11 выше, а также в связи с рекомендациями, касающимися профессиональных стандартов, ежегодный план работы ОВАН должен учитывать мнение высшего руководства по вопросам восприятия рисков и обсуждать его с Комитетом до вынесения на утверждение.	Двадцать первая сессия июнь 2011 г.	ОВАН проводит с высшим руководством консультации до или во время проведения проверки, чтобы выяснить их мнение по поводу охвата будущими аудиторскими проверками вверенной им сферы деятельности. По мнению ОВАН, это непрерывно содействует достижению целей, сформулированных в практических рекомендациях ИВА (РА 2110-1 и РА 2110-2). ОВАН обращает внимание на тот факт, что, в соответствии с Уставом надзора, Директор осуществляет независимую подготовку и реализацию планов работы и при этом включает в них поступившие от Генерального директора запросы на выполнение работ, что является используемой в настоящее время практикой. ОВАН предлагает НККН высказать комментарии в отношении всех планов Отдела и осуществленных оценок риска.	Выполнена	Умеренный
10	В отношении рекомендаций, вынесенных в порядке надзора, и последующего выполнения рекомендаций, которые считаются сопряженными с высоким риском для Организации, ВОИС следует использовать подход с учетом фактора риска.	Двадцать первая сессия июнь 2011 г.	ОВАН проводит работу по подтверждению информации в ходе последующих аудиторских проверок, как было продемонстрировано в таких областях, как информационные системы и закупочная деятельность. Мы также проводим анализ рекомендаций, вынесенных Внешними аудиторами, и даем согласие по поводу хода их выполнения. В настоящее время ввиду ограниченности ресурсов мы не можем предпринять всестороннюю аудиторскую проверку с целью подтверждения последовательного выполнения всех рекомендаций, вынесенных в порядке надзора, независимо от их источника. Кроме того, ОВАН выявил наличие в ВОИС значительного ряда областей деятельности, не охваченных аудиторскими проверками, и мы считаем, что в первую очередь необходимо уделить внимание этим областям, а не проверке хода выполнения рекомендаций, которые были вынесены в отношении уже выявленных контрольных вопросов. Такой подход полностью соответствует практической рекомендации РА 2500 А1.	Выполнена	Низкий

	Рекомендация	Отчет НКН	Комментарии в отношении статуса	Статус	Риск
11	После проведения обсуждений с руководством, желательно на уровне Совета ВОИС по вопросам ИКТ, ОВАН должен представить Комитету обновленную информацию об Отчете о результатах внутреннего аудита IA/03/2010 «Плановая аудиторская проверка системы обеспечения безопасности в сфере ИТ и контроля доступа», которая будет содержать пояснение по всем невыполненным мероприятиям, касающимся обеспечения информационной безопасности.	Двадцать первая сессия июнь 2011 г.	ОВАН провел ряд заседаний с Главным сотрудником по вопросам информации и руководителем службы информационной безопасности. В соответствии с просьбой Председателя НКН, изложенной в письме на имя Генерального директора от 7 июня 2010 г., ОВАН проводит оценку утверждений руководства по поводу всех рекомендаций, касающихся ИТ и информационной безопасности. ОВАН уже имеет доступ к документам Совета по вопросам ИКТ.	В процессе выполнения	Высокий
12	Следует продолжать постоянное представление на рассмотрение Комитета отчетов о результатах внутренних аудиторских проверок, которые всегда должны содержать отклики высших должностных лиц на рекомендации, вынесенные в рамках отчета.	Двадцать первая сессия июнь 2011 г.	По предложению Внешнего аудитора ОВАН ввел в действие механизм, предусматривающий отведение руководству не менее трех недель для представления комментариев к проекту отчетов о результатах внутренней аудиторской проверки. В случае их представления эти комментарии руководства всегда включаются в отчеты о результатах внутренней аудиторской проверки. Комментарии руководства не были включены лишь в один отчет (Обзор управления кассовыми операциями и наличными средствами, опубликованный в ноябре 2010 г.), поскольку руководство их не представило, несмотря на согласие продлить крайний срок подачи комментариев.	Выполнена	Низкий
13	Структура результатов ОВАН должна охватывать различные области, на которые распространяется мандат ОВАН, т.е. проведение аудиторских проверок управления и инспекций.	Двадцать первая сессия июнь 2011 г.	Как изложено в нашем Уставе, при проведении внутренних аудиторских проверок ОВАН уделяет основное внимание анализу механизмов внутреннего контроля ВОИС и вопросам, связанным с осуществлением контроля. Практически все отчеты о результатах внутренних аудиторских проверок, как и отчеты о проведении оценки, включают многочисленные вопросы, связанные с управлением и результатами деятельности. Учитывая ограниченность ОВАН в средствах и наличие у него системы приоритетов, мы планируем перенести в ВОИС акцент с проведения инспекций на проведение оценок. ОВАН провел лишь одну инспекцию – Обзор системы обеспечения добросовестности и соблюдения этических норм ВОИС в 2008 г.	Выполнена	Низкий

[Дополнительное приложение VII следует]

СОКРАЩЕНИЯ

КА.....	Комитет по аудиту
ACL .....	Командный язык аудита
ОПС .....	Оценка портфелей стран
СУР .....	Система управления рисками
ПОР ERP .....	Планирование общеорганизационных ресурсов
ОУЛР .....	Отдел управления людскими ресурсами
НККН .....	Независимый консультативный комитет по надзору
ОВАН .....	Отдел внутреннего аудита и надзора
КМГС.....	Комиссия по международной гражданской службе
ИВА.....	Институт внутренних аудиторов
ВТО .....	Всемирная организация труда
УВН .....	Устав внутреннего надзора
МСУГС .....	Международные стандарты учета в государственном секторе
ИТ .....	Информационные технологии
МСЭ .....	Международный союз электросвязи
ОИГ .....	Объединенная инспекционная группа ООН
ИСУ .....	Информационная система управления
УСВН .....	Управление служб внутреннего надзора
БЮС.....	Бюро юридического советника
РСТ .....	Договор о патентной кооперации
ОЗП.....	Отдел закупок и обеспечения поездок
RIAS .....	Представители служб внутреннего аудита
ВДЛ .....	Высшие должностные лица
ООН .....	Организация Объединенных Наций
ГООНО .....	Группа Организации Объединенных Наций по оценке
ВМО .....	Всемирная метеорологическая организация

[Конец Дополнительного приложения VII и документа]