

Генеральная Ассамблея ВОИС

Сорок седьмая (22-я очередная) сессия
Женева, 5 – 14 октября 2015 г.

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

подготовлен Секретариатом

1. В настоящем документе содержится Годовой отчет Директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) (документ WO/PBC/24/6), который представляется Комитету ВОИС по программе и бюджету (КПБ) для рассмотрения на его двадцать четвертой сессии (14-18 сентября 2015 г.).
2. Любые решения КПБ в отношении этого документа будут включены в перечень решений, принятых Комитетом по программе и бюджету на его двадцать четвертой сессии (14-18 сентября 2015 г.) (документ A/55/4).

[Документ WO/PBC/24/6 следует]

Комитет по программе и бюджету

Двадцать четвертая сессия
Женева, 14 – 18 сентября 2015 г.

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

подготовлен Секретариатом

1. В соответствии с пунктом 38 Устава внутреннего надзора (УВН) Директор Отдела внутреннего надзора (ОВН) представляет Комитету по программе и бюджету (КПБ) в письменном виде отчет о проделанной работе. В отчете приводится информация об основных мероприятиях, реализованных ОВН с 1 июля 2014 г. по 30 июня 2015 г.

2. Предлагается следующий пункт решения.

3. *Комитет по программе и бюджету принял к сведению Годовой отчет Директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) (документ WO/PBC/24/6).*

[Годовой отчет Директора ОВН следует]

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	2
СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	3
ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ	3
ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА.....	4
РАССЛЕДОВАНИЯ, ПРОВОДИВШИЕСЯ В ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД.....	9
ОТКАЗ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ	12
ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА	12
ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ ОВН	15
КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА.....	15
СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ	15
СОТРУДНИЧЕСТВО С ОМБУДСМЕНОМ И БЮРО ПО ЭТИКЕ	15
РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	17

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ I	–	Ход реализации надзорных мероприятий
ПРИЛОЖЕНИЕ II	–	Список отчетов ОВН
ПРИЛОЖЕНИЕ III	–	Перечень консультационных мероприятий ОВН

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ПОБД	принципы обеспечения бесперебойной деятельности
КМС	Конференция международных следователей
ОСП	Оценка странового портфеля
ЛР	Людские ресурсы
ДУЛР	Департамент управления людскими ресурсами
НККН	Независимый консультативный комитет по надзору
ОВН	Отдел внутреннего надзора
ИВА	Институт внутренних аудиторов
УВН	Устав внутреннего надзора
ИС	Интеллектуальная собственность
ПМПП	Принципы международной профессиональной практики
ИТ	Информационные технологии
ОКРЖ	Объединенная комиссия по рассмотрению жалоб
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
НРС	Наименее развитые страны
ОРРР	Отчет о результатах расследования для руководства
КПБ	Комитет по программе и бюджету
ОРП	Отчет о реализации программы
УКР	Управление, ориентированное на конечный результат
ПСВК	Представители служб внутреннего контроля
ПППЗ	Программа поощрения и признания заслуг сотрудников ВОИС
ГВДЛ	Группа высших должностных лиц
ПСП	Программа стратегической перестройки
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНЕГ	Группа ООН по оценке
МВЦ ООН	Международный вычислительный центр ООН
ПСВР ООН	представители служб внутренней ревизии организаций системы ООН
АС ВОИС	Апелляционный совет ВОИС
ВОИС	Всемирной организации интеллектуальной собственности

ГODOVOЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

1 июля 2014 г. – 30 июня 2015 г.

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Задача Отдела внутреннего надзора ВОИС (ОВН) состоит в обеспечении независимого и эффективного внутреннего надзора в Организации в соответствии с положениями Устава внутреннего надзора (УВН).
2. Согласно требованиям УВН¹ Директор ОВН представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через КПБ годовой отчет (Годовой отчет) о проделанной работе, включая информацию о направлениях и объеме такой работы, графике выполнения мероприятий и ходе реализации рекомендаций в порядке их очередности, с копией для Генерального директора и Независимого консультативного комитета по надзору (НККН). Годовой отчет служит для основных заинтересованных сторон и сотрудников ВОИС в целом источником информации об отчетах ОВН, его деятельности и трудностях, с которыми он сталкивается при выполнении своего мандата.

ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

3. При подготовке своего рабочего плана ОВН учитывал следующие факторы: оценку рисков, релевантность, последствия для стран, цикличность надзорной деятельности, замечания и комментарии, поступившие от руководства ВОИС и государств-членов, а также объем доступных ресурсов. До согласования окончательного варианта проект плана надзорной деятельности был направлен НККН для рассмотрения и вынесения рекомендаций согласно требованию пункта 24 (а) УВН.
4. Стремясь обеспечить всесторонний характер надзорной деятельности и максимально эффективно использовать ресурсную базу, ОВН также проанализировал работу других органов по надзору, например Внешнего аудитора и Объединенной инспекционной группы (ОИГ), и результаты оценок, проведенных по поручению Комитета по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС). Это позволило избежать дублирования надзорной деятельности в сферах, которых в отчетный период неоднократно становились объектом ревизии.
5. План надзорной деятельности на 2015 г. был направлен всем руководителям программ и размещен в сети ВОИС Интранет для ознакомления всеми сотрудниками Организации. План на 2014 г. был выполнен в срок и с соблюдением бюджета. Текущий план находится в процессе реализации согласно графику, представленному в приложении I.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

6. При проведении аудита ОВН руководствуется принципами международной профессиональной практики (ПМПП), опубликованными Институтом внутренних

¹ См. пункты 38 и 39 УВН.

аудиторов (ИВА). Следственная работа ОВН основана на Единых руководящих принципах проведения расследований, одобренных Конференцией международных следователей (КМС). При проведении оценки Отдел опирается на международные стандарты оценочной практики, установленные Группой ООН по оценке (ЮНЕГ).

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

7. В настоящем разделе приводится информация об основных выводах и рекомендациях по устранению высокоприоритетных рисков, которые были сформулированы в отчетах о внутреннем надзоре (отчетах об аудиторских проверках, оценках и результатах расследования для руководства), опубликованных в отчетный период.

8. Основные выводы и рекомендации касаются следующих направлений работы²:

- (a) международное сотрудничество, направленное на обеспечение уважения ИС;
- (b) оценка странового портфеля (ОСП) Чили;
- (c) Программа поощрения и признания заслуг сотрудников ВОИС;
- (d) управление рисками третьих лиц;
- (e) управление активами;
- (f) Академия ВОИС; и
- (g) мероприятия по обеспечению охраны и безопасности.

9. Руководство уже приняло меры по выполнению большинства рекомендаций по итогам основных выводов отчетов ОВН. Работа по выполнению всех рекомендаций ведется в рамках плана действий, в котором указаны предлагаемые мероприятия, лица, ответственные за их выполнение, и сроки реализации. Невыполненные рекомендации отражены в системе TeamCentral³, доступ к которой имеют ОВН, руководство ВОИС и внешние аудиторы. Представители ОВН и руководства регулярно проводят совещания для обзора и обновления данных о состоянии таких рекомендаций.

ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ VI «МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО, НАПРАВЛЕННОЕ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ УВАЖЕНИЯ ИС»

10. ОВН впервые провел оценку выполнения стратегической цели. Эта работа дала положительные результаты и позволила сделать следующие выводы:

- (a) усилия ВОИС по выполнению задач стратегической цели VI, по общему мнению, осуществляются весьма компетентно, особенно в рамках программы 17 (Обеспечение уважения ИС);
- (b) несмотря на положительную динамику, ВОИС должна более интенсивно использовать принципы управления, ориентированного на конечный результат (УКР), при планировании и мониторинге мероприятий в рамках стратегической цели VI;

² Список отчетов приводится в приложении II.

³ Система TeamCentral[©] – это модуль системы TeamMate, специализированного программного обеспечения для целей аудита, включающего различные модули, например электронные рабочие документы, контроль выполнения рекомендаций, оценка рисков и составление графиков.

(с) поддержка, оказываемая Секретариатом в области достижения стратегической цели VI и решения запланированных задач, была целевой качественной и актуальной;

(d) в основном техническая помощь была эффективна и основывалась на базовых принципах рекомендации 45 Повестки дня в области развития (ПДР); и

(е) начата работа по повышению устойчивости результатов на уровне государств-членов, хотя пока она не носит систематического характера.

11. В целом деятельность Секретариата по выполнению стратегической цели VI была признана эффективной, результативной и адекватной, а изменения, внесенные в оценочный период (2010-2014 гг.), были направлены на решение тех немногих выявленных недостатков.

12. С учетом вышеизложенных выводов и замечаний в документе не было сформулировано ни одной рекомендации для программы 17 или других соответствующих программ.

ОЦЕНКА СТРАНОВОГО ПОРТФЕЛЯ (ОСП) ЧИЛИ

13. В конце 2014 г. ОВН провел третью ОСП Чили, которая оказалась весьма результативной: услуги ВОИС были актуальны и эффективны, а развернутая в Чили деятельность отчасти способствовала достижению:

(a) пяти стратегических целей ВОИС (из девяти); и

(b) одной из восьми целей Национальной инновационной политики Чили.

14. В интересах дальнейшего повышения результативности и актуальности усилий Секретариата по поддержке Чили и других государств-членов были предложены четыре рекомендации:

(a) до этапа планирования разработать совместно с программами ВОИС и при участии национального координатора страновой план Организации;

(b) в соответствии с требованиями Политики гендерного равенства ВОИС включать в страновые планы, помимо других мероприятий, деятельность, призванную обеспечить равный доступ к системе ИС как мужчин, так и женщин;

(с) в соответствии с принципами управления ВОИС, ориентированного на конечный результат, в будущем при составлении страновых планов четко указывать взаимосвязь между мероприятиями, реализуемыми мерами и их результатами;

(d) включать в соглашения о гарантированном уровне обслуживания между ВОИС и государственными учреждениями планы, указывающие вклад каждого из партнеров и стратегии выхода.

ПРОГРАММА ПООЩРЕНИЯ И ПРИЗНАНИЯ ЗАСЛУГ СОТРУДНИКОВ ВОИС (ПППЗ)

15. Данная оценка проводилась с сентября 2014 г. по январь 2015 г. Она включала в себя глубокий анализ документации, сравнительный анализ с другими организациями системы Организации Объединенных Наций (ООН), имеющими аналогичные программы, а также структурные семинары, опросы среди членов Группы высших должностных лиц (ГВДЛ), занимавших свои должности с 2008 по 2014 гг., и всего персонала ВОИС. Было учтено мнение всех четырехсот штатных сотрудников ВОИС.

16. По итогам оценки был сделан вывод о том, что целесообразно отдавать предпочтение вознаграждению в натуральной и нематериальной форме, а руководству было рекомендовано:

- (a) использовать более информативную и транспарентную систему выдвижения кандидатов и отбора победителей, в максимальной степени основанную на задокументированных фактах;
- (b) привлекать персонал к оценке и поощрению трудовых успехов сотрудников;
- (c) активно пропагандировать среди сотрудников ВОИС ПППЗ;
- (d) четко определить элементы, порядок и основания для выдвижения и выбора кандидатур тех или иных сотрудников; и
- (e) принять меры к тому, чтобы Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) содействовал реализации ПППЗ, включая регулярный контроль данной программы.

17. ДУЛР ответил положительно и согласился выполнить данные рекомендации. Предложенный план действий в этой связи включает пересмотр политики в отношении ПППЗ, разработку руководства PMSDS «Признание заслуг сотрудников» и страницы в сети Интранет, информирующей о ПППЗ, а также реализацию программы управленческой компетенции.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ТРЕТЬИХ ЛИЦ

18. Основная задача этой проверки состояла в том, чтобы проанализировать, созданы ли в ВОИС механизмы выявления, оценки и эффективного управления рисками третьих лиц, призванные уменьшить сопряженные риски и обеспечить максимальную отдачу от сотрудничества с третьими лицами. По итогам оценки было сделано заключение, что управление рисками третьих лиц должно носить более формальный и системный характер.

19. Повысить эффективность управления рисками третьих лиц поможет использование согласованного среди всех программ подхода к рамочным соглашениям по оказанию услуг; внешние кадровые агентства проявляют должную осмотрительность при подборе временных кадров для работы в ВОИС, включая проверку биографии и сведений о судимости и в необходимых случаях подписание заявления о неразглашении информации. Кроме того, общеорганизационные планы по обеспечению бесперебойной деятельности должны формально включать упоминание рисков, связанных с невыполнением обязательств ключевыми поставщиками услуг.

20. Руководство уже принимает меры в связи с этими рекомендациями. В русле этой работы Сектор администрации и управления, проконсультировавшись с ОВН и Бюро Юрисконсульта (БЮ), уже включил в контракты положение об аудиторских проверках и принял меры к тому, чтобы ввести режим санкций для тех поставщиков (коммерческие предприятия, профессиональные компании или НПО), которые были уличены в конкретных мошеннических или коррупционных действиях.

УПРАВЛЕНИЕ АКТИВАМИ

21. По итогам аудиторской проверки было сделано заключение, что все процедуры, связанные с получением, регистрацией, хранением, эксплуатацией и отчуждением имущества, функциональны, однако целесообразно обеспечить дальнейшее совершенствование механизмов внутреннего контроля в таких сферах, как контроль и физическая проверка активов.

22. Кроме того, включение в базу активов отсутствующих сведений о физическом нахождении активов и их распорядителях сделает содержащуюся в ней информацию более полной и достоверной. Использование инвентарных номеров, защищенных от несанкционированных манипуляций, уменьшит риск их перемещения и число ошибок при физической проверке инвентарных перечней основных активов.

23. Что касается управления объектами искусства, то создание единой базы данных для их регистрации и консолидации информации, в настоящее время рассеянной по двум разным системам, значительно облегчит внутренний контроль. Руководство в курсе этой проблемы и уже принимает необходимые меры для устранения недостатков.

24. Определение основных показателей результативности (ОПР) для управления активами в рамках Программы и бюджета на следующий двухлетний период повысит качество отчетности и уровень ответственности, а также улучшит существующие механизмы контроля результативности работы в интересах эффективного и рационального управления активами ВОИС.

АКАДЕМИЯ ВОИС

25. Академия ВОИС, созданная в 1998 г., является ведущим образовательным учреждением в области ИС для развивающихся стран, наименее развитых стран (НРС) и стран с формирующимся рынком. Однако в последние годы несколько других программ ВОИС также начали предлагать образовательные услуги, ориентированные на развитие, и услуги по укреплению потенциала, в ряде случаев не координируя свою деятельность с Академией. В результате этого появились дублирующие друг друга программы подготовки, что отражается на показателях эффективного использования ресурсов и образе ВОИС.

26. И хотя в ряде документов⁴ подтверждается стремление ВОИС придать Академии роль главного подразделения в области подготовки и укрепления потенциала в интересах развития, мандат Академии еще не был формально пересмотрен для утверждения Академии в новом качестве. Как только новый мандат будет окончательно оформлен, Академия должна будет разработать стратегический бизнес-план, призванный помочь ей полноценно охватить все требования, связанные с новыми функциями.

27. В настоящее время Академии необходимо сосредоточиться на текущих оперативных вопросах. К ним относятся координация внутренних процедур и практики; анализ текущей кадровой ситуации и обзор сфер компетенции; совершенствование систем для обеспечения большей эффективности работы и организации программ; дальнейшее совершенствование инструментов с целью более точной оценки результатов работы Академии и дальнейшее развитие системы контроля качества для предоставления эффективных и авторитетных услуг.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ

28. Цель данной аудиторской проверки заключалась в том, чтобы определить пропорциональность, эффективность и рациональность мер безопасности, действующих в ВОИС, и их соответствие минимальным оперативным стандартам безопасности ООН (МОСБ). ОВН впервые проводил оценку работы служб охраны и безопасности, и результаты этой деятельности показали, что нужно главным образом сосредоточиться на следующих вопросах:

⁴ Программа и бюджет (ПиБ) на 2014-2015 гг., проект ПиБ на 2016-2017 гг., докладная записка о реформировании Академии, направленная бывшим исполнительным директором Академии на имя Генерального директора в 2013 г., и служебная инструкция о назначении нового исполнительного директора Академии (OI/8/2015).

29. придать официальный статус и модернизировать политику и практику в области охраны и безопасности;

- (a) своевременно завершить процедуру приема на работу нового руководителя Службы охраны и безопасности;
- (b) проводить, по мере необходимости, программы подготовки для сотрудников служб безопасности для обучения работе с новыми системами безопасности;
- (c) проводить обзор безопасности всех недавно внедренных систем обеспечения безопасности; и
- (d) обеспечить эффективное управление автостоянками ВОИС.

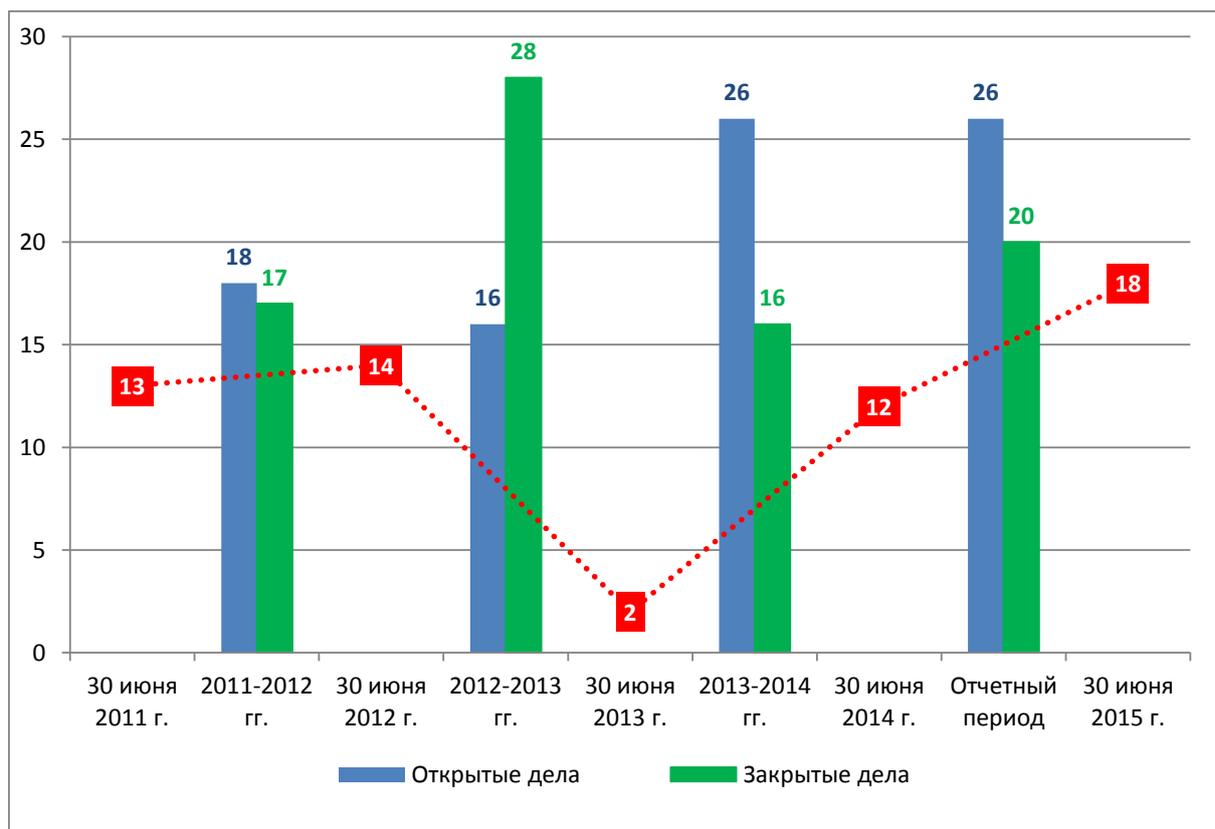
РАССЛЕДОВАНИЯ, ПРОВОДИВШИЕСЯ В ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

ОБЗОР РАБОЧЕЙ НАГРУЗКИ

30. В отчетный период было зарегистрировано 26 новых дел и закрыто 20 старых дел. По состоянию на 30 июня 2015 г. 18 дел находились в разработке, причем 14 из них на этапе предварительной оценки и еще 4 – в процессе полномасштабного расследования.

График 1 – Сравнительный анализ рабочей нагрузки (расследования)

с 30 июня 2011 г. по 30 июня 2015 г.



31. По состоянию на 30 июня 2015 г. средний срок существования дел, находящихся в разработке, составляет 5,1 месяца.

ДЕЛА, ПРИНЯТЫЕ К РАССМОТРЕНИЮ В ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

32. Значительную часть новых дел ОВН составили жалобы, связанные с заявленными случаями притеснения, дискриминации или превышения должностных полномочий (за отчетный период было получено восемь жалоб).

33. Пять принятых к рассмотрению дел были связаны с предположительными случаями злоупотребления рабочим временем (в большинстве случаев отсутствие на рабочем месте без уважительной причины и фальсификации, связанные с использованием системы учета рабочего времени Flexitime), хотя в предшествующий период было зафиксировано лишь одно дело данной категории. Расследование по трем из пяти указанных дел было начато после получения соответствующих жалоб от непосредственных руководителей сотрудников, что, возможно, свидетельствует о более ответственном отношении управляющего звена ВОИС к вопросам рабочего времени.

34. Четыре новых дела связаны с предполагаемыми случаями правонарушений при отборе для найма на работу (включая использование не прошедших одобрение материалов и плагиат при проведении письменных испытаний), тогда как в предшествующем периоде такие случаи не были зарегистрированы. Два дела были приняты к рассмотрению после того, как ОВН получил по каналам «горячей линии» сообщения о несоответствии нормам служебного поведения. Расследование по всем остальным делам были открыты в ответ на жалобы или донесения сотрудников ВОИС в индивидуальном качестве или в качестве представителей руководства.

35. ОВН запрашивал у НККН рекомендации в отношении четырех новых дел согласно требованиям пунктов 18 – 21 УВН.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННЫХ РАССЛЕДОВАНИЙ

36. Из 20 дел, закрытых в отчетный период, восемь потребовали проведения полномасштабного расследования либо по решению Директора ОВН, принятому по результатам предварительной оценки (семь дел), либо по рекомендации Объединенной комиссии по рассмотрению жалоб (ОКРЖ) (одно дело). В пяти случаях расследование ОВН показало, что обвинения являлись обоснованными. В частности,

- (a) в трех случаях Генеральный директор передал дело в ДУЛР для принятия административных мер. В результате были наложены дисциплинарные взыскания (два случая), включая увольнение одного сотрудника; что касается третьего дела, то сотрудник оставило службу в ВОИС до завершения разбирательства;
- (b) результатом разбирательства по еще одному делу стало увольнение из ВОИС сотрудника, нанятого через внешнее кадровое агентство, как это было рекомендовано ОВН; и
- (c) последнее из указанных пяти дел касалось сотрудника, который на момент составления отчета о результатах расследования уже покинул Организацию.

37. Кроме того, по итогам расследований, проведенных в отчетный период, ОВН сумел извлечь некоторые уроки. В частности, были опубликованы три отчета о результатах расследования для руководства (ОРПП), в них были сформулированы пять рекомендаций, направленных на совершенствование механизмов внутреннего контроля, систем ИТ, общих принципов и процедур. Вопросы, которые были подняты в отчетах для руководства, касались контроля за соблюдением рабочего времени, взаимоотношений с внешними подрядчиками и информационной безопасности.

38. Ниже приводится сравнительный анализ дел, зарегистрированных с 1 июля 2011 г. по 30 июня 2015 г.

Таблица 1 – Анализ жалоб, полученных с 30 июня 2011 г. по июнь 2015 г.

	1 июля 2011 г. - 30 июня 2012 г.	1 июля 2012 г. - 30 июня 2013 г.	1 июля 2013 г. - 30 июня 2014 г.	Отчетный период
Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	3 (17%)	2 (13%)	6 (23%)	8 (31%)
Неправомерные действия кандидата в процессе отбора для найма на работу	0 (0%)	1 (6%)	0 (0%)	4 (15%)
Другие нарушения правил, установленных кадровой службой	1 (6%)	4 (25%)	4 (15%)	0 (0%)
Злоупотребление рабочим временем	0 (0%)	3 (19%)	1 (4%)	5 (19%)
Мошенничество, связанное с распределением льгот и субсидий	5 (28%)	0 (0%)	1 (4%)	2 (8%)
Злоупотребление ресурсами ИКТ	0 (0%)	1 (6%)	1 (4%)	1 (4%)
Другие действия мошеннического и коррупционного характера или злоупотребления	4 (22%)	0 (0%)	3 (12%)	4 (15%)
Несанкционированная передача информации	3 (17%)	3 (19%)	3 (12%)	1 (4%)
Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	2 (11%)	2 (13%)	7 (27%)	1 (4%)
Итого	18 (100%)	16 (100%)	26 (100%)	26 (100%)

График 2 – Анализ дел, закрытых с 30 июня 2011 г. по 30 июня 2015 г.



СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ

39. Согласно пункту 39 (g) УВН Директор ОВН должен сообщать обо всех случаях, имевших место в отчетный период, когда доступ ОВН к архивам, сотрудникам и помещениям был ограничен.

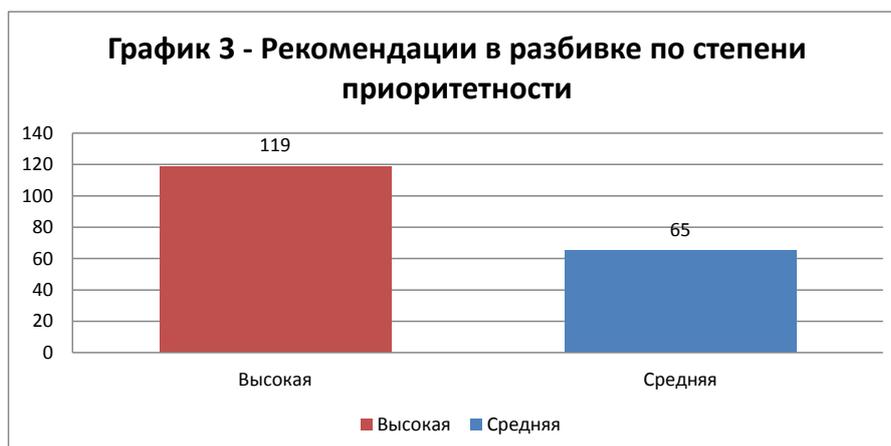
40. Шесть сотрудников⁵ отказались от общения с ОВН, ссылаясь на состояние здоровья: сотрудник либо находился на больничном, либо отсутствовал на основании медицинской справки ad hoc. В результате этого в отчетный период было задержано проведение восьми расследований (четыре из которых находились на этапе предварительной оценки, а четыре – на этапе полномасштабного расследования).

ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

41. Генеральный директор несет ответственность за обеспечение немедленного выполнения всех рекомендаций, внесенных Директором ОВН, с указанием мер, принятых руководством в отношении конкретных выводов и рекомендаций, содержащихся в отчете⁶. Генеральный директор выполняет эту обязанность через руководителей программ, которые отвечают за конкретные направления оперативной деятельности Организации⁷. ОВН регулярно проверяет ход выполнения всех рекомендаций надзорных органов руководителями программ ВОИС⁸.

42. ОВН по-прежнему контролирует выполнение рекомендаций и отчитывается о проделанной работе с помощью системы TeamCentral©, которая позволяет вести интерактивный диалог с руководителями программ и их представителями для обеспечения эффективного контроля выполнения остающихся рекомендаций.

43. На дату составления настоящего отчета число невыполненных рекомендаций составляло 184, 119 из которых являются высокоприоритетными рекомендациями.



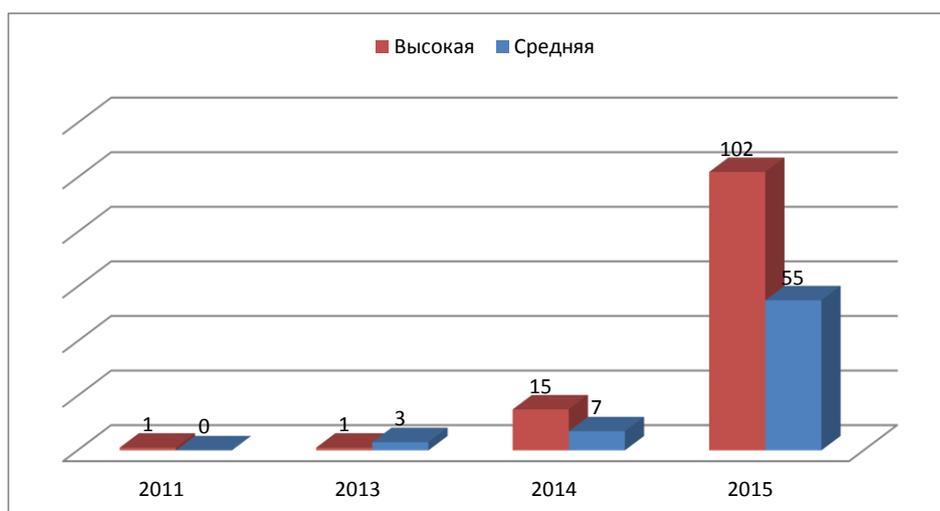
⁵ Один из сотрудников причастен к трем из восьми дел.

⁶ Пункт 36 УВН.

⁷ Пункт 7 служебной инструкции (СИ) 16/2010.

⁸ Пункт 8 СИ 16/2010.

График 4 – Давность рекомендаций в области внутреннего надзора в разбивке по степени приоритетности

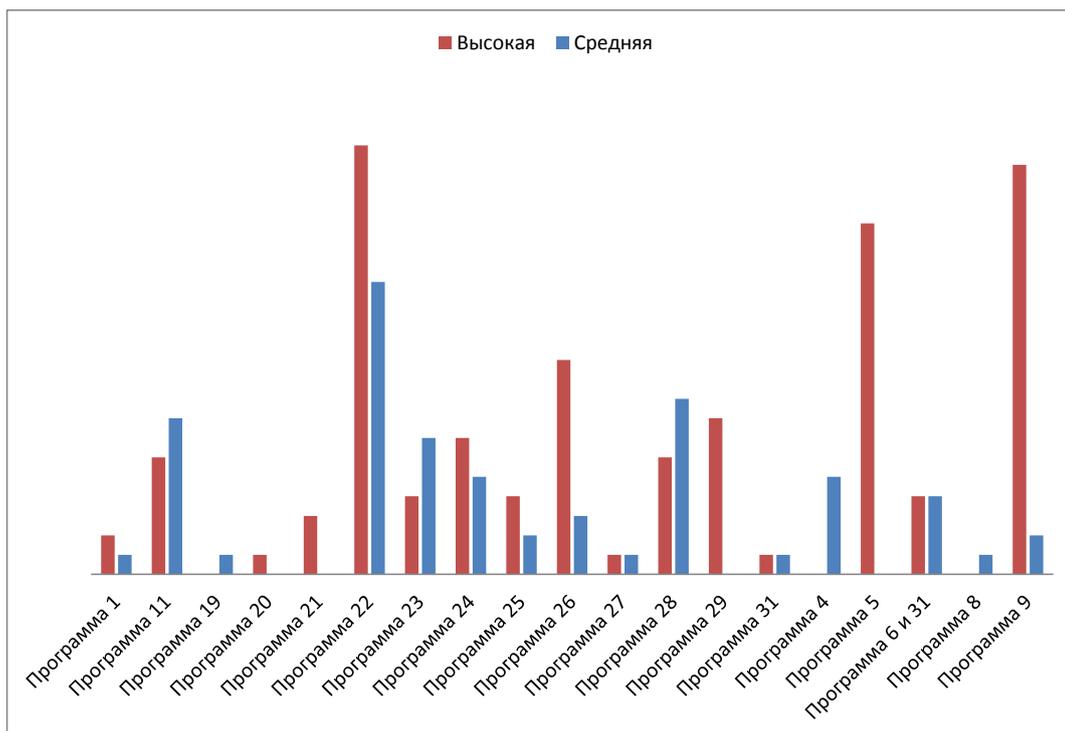


44. Остаются невыполненными две высокоприоритетные рекомендации 2011 и 2013 гг., соответственно, и пятнадцать рекомендаций 2014 г.

45. По состоянию на 30 июня 2015 г. все рекомендации распределяются по программам ВОИС⁹ и степени приоритетности следующим образом:

⁹ Программа 1 – «Патентное право», Программа 4 - «Традиционные знания, традиционные выражения культуры и генетические ресурсы», Программа 5 – «Система РСТ», Программа 6 – «Мадридская и Лиссабонская системы», Программа 8 - «Координация деятельности в рамках Повестки дня в области развития», Программа 9 - «Африка, арабские страны, Азия и Тихоокеанский регион, Латинская Америка и страны Карибского бассейна, НРС», Программа 11 - «Академия ВОИС», Программа 14 - «Услуги по обеспечению доступа к информации и знаниям», Программа 19 - «Коммуникации», Программа 20 - «Внешние связи, партнерство и внешние бюро», Программа 21 - «Исполнительное руководство», Программа 22 - «Управление программами и финансовыми ресурсами», Программа 23 - «Управление людскими ресурсами и их развитие», Программа 24 - «Службы административной поддержки», Программа 25 - «Информационные и коммуникационные технологии», Программа 26 - «Внутренний надзор», Программа 27 - «Конференционная и лингвистическая службы», Программа 28 - «Охрана и безопасность», Программа 29 - «Новый конференц-зал», Программа 31 – «Гагская система».

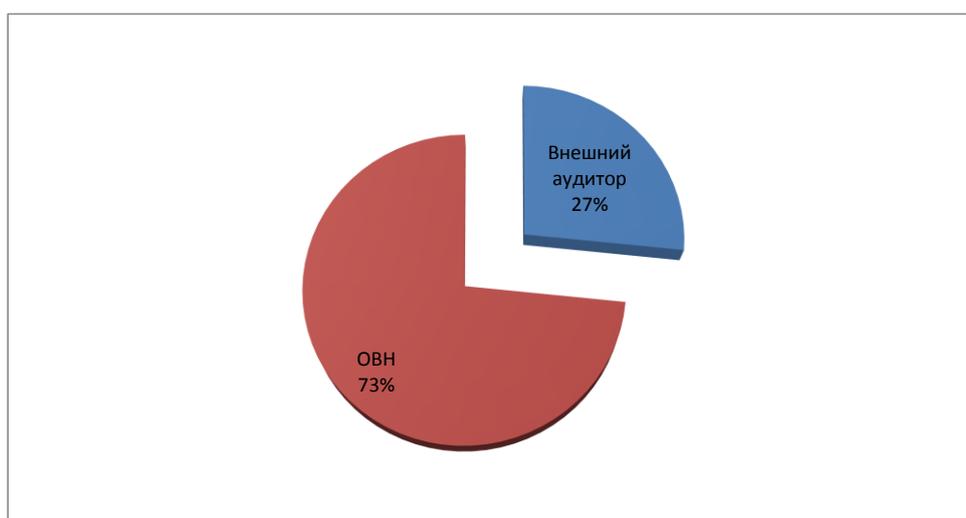
График 5 – Рекомендации в разбивке по программам и степени приоритетности



46. Шестьдесят семь процентов из 119 высокоприоритетных рекомендаций приходятся на долю пяти программ, а самое большое число рекомендаций адресовано программе «Управление и программами и финансовыми ресурсами» (программа 22).

47. По состоянию на 30 июня 2015 г. процентное соотношение невыполненных рекомендаций в разбивке по предложившим их органам выглядело следующим образом:

График 6 – Рекомендации в области внутреннего надзора в разбивке по предложившим их органам



48. Из графика следует, что число невыполненных рекомендаций ОВН уменьшилось (73 процента по сравнению с 83 на 2014 г.) по сравнению с числом соответствующих рекомендаций внешних аудиторов, которое в свою очередь выросло (27 процентов по сравнению с 17 в 2014 г.).

ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ ОВН

49. В прошлом году ОВН отчитался о результатах внешней оценки качества, посвященной внутреннему аудиту и ревизии. На дату составления настоящего отчета все 11 рекомендаций, касающихся внутреннего аудита, были выполнены; оставшиеся 13 рекомендации для ревизионной деятельности, сформулированные по итогам внешней оценки качества, будут выполнены в рамках пересмотренной ревизионной политики. ОВН приступил к планированию внешней оценки качества расследований, которая предположительно должна завершиться до конца текущего года.

КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА

50. Помимо плановой работы по обеспечению надзорных функций ОВН продолжил оказывать профессиональную консультативную помощь по вопросам организационной политики и практики, контроля рисков и механизмов внутреннего надзора. В качестве наблюдателя ОВН участвует в сессиях Инвестиционного комитета ВОИС и семинарах по управлению рисками, организуемыми Бюро Контролера. В приложении к настоящему отчету (приложение III) приводится перечень вопросов политики и практики, по которым ОВН оказывает консультативную поддержку.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

НЕЗАВИСИМЫЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО НАДЗОРУ

51. НККН регулярно приглашает представителей ОВН на свои ежеквартальные заседания, в рамках которых ОВН отвечает на подробные вопросы о деятельности и функционировании Отдела. В отчетный период НККН провел 34-е – 37-е заседания.

52. ОВН получил рекомендации и руководящие указания НККН, которые изложены в соответствующих отчетах Комитета¹⁰.

ВНЕШНИЙ АУДИТОР

53. ОВН поддерживал тесные рабочие контакты с Внешним аудитором и проводил регулярные встречи по вопросам аудита, внутреннего контроля и управления рисками. В интересах реализации полноценной надзорной деятельности и во избежание потенциального дублирования функций и чрезмерного контроля Внешний аудитор и ОВН координировали свои стратегии, годовые планы и содержание конкретных отчетов.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ОМБУДСМЕНОМ И БЮРО ПО ЭТИКЕ

54. В отчетный период Директор ОВН согласно требованиям УВН регулярно встречался с Омбудсменом и сотрудниками Бюро по этике для эффективной координации усилий и в стремлении избежать необоснованного дублирования функций.

¹⁰ WO/IAOC/30/2, WO/IAOC/31/2, WO/IAOC/32/2 и WO/IAOC/33/2.

ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА

ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ

55. ОВН неизменно работает над тем, чтобы дать более полное представление о своей работе и объяснить ее задачи; в контексте этих усилий были предприняты несколько инициативных шагов, призванных продолжать знакомить коллег по Организации с деятельностью Отдела, в частности ОВН принял участие в вводном инструктаже для новых сотрудников, активно распространял информационный бюллетень ОВН и организовывал презентации для Директора и высшего руководства по мере необходимости.

ОПРОСЫ О КАЧЕСТВЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ

56. В стремлении лучше понять ожидания коллег и получить их отзывы о надзорной работе ОВН продолжил проводить опросы о степени удовлетворенности после каждого проведенного мероприятия. В отчетный период было проведено четыре опроса.

57. Средний показатель удовлетворенности остается стабильным и составляет 83 процента. И хотя респонденты сообщили, что «сферы деятельности, избранные для проведения аудиторской проверки/ревизии действительно актуальны для программы/подразделения/проекта» (93 процента), они полагают, что ОВН не в полной мере учел предложенные ими направления аудита/ревизии» (73 процента).

58. Результаты (шести) опросов, проведенных через год после мероприятия, были использованы для анализа среднесрочных результатов работы; они показали, что спустя год аудиторская проверка/ревизия была названа продуктивной в 64 процентах случаев, а самая высокая оценка была дана показателю «актуальность рекомендаций» (70 процентов); наименьший рейтинг у показателя «аудиторская проверка/ревизия помогла вам в принятии решений» (45 процентов).

59. Дополнительные комментарии, полученные от подразделений, в рамках которых была проведена аудиторская проверка или ревизия, помогли ОВН выявлять недостатки и принять меры по их устранению.

ПОДДЕРЖАНИЕ КОНТАКТОВ С ДРУГИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

60. УВН недвусмысленно предусматривает¹¹ участие ОВН в различных официальных сетевых мероприятиях системы ООН, посвященных обеспечению функции надзора. ОВН осознает пользу и важность развития отношений с другими надзорными органами. В отчетный период ОВН продолжил активно и конструктивно сотрудничать и развивать связи с другими организациями и подразделениями системы ООН. В частности, ОВН принял активное участие в работе:

(а) 44-го ежегодного совещания представителей служб внутренней ревизии (ПСВР) организаций системы ООН в Вашингтоне в сентябре 2014 г.;

(б) ежегодного заседания ЮНЕГ, состоявшегося в апреле 2015 г. в Нью-Йорке. В отчетный период ОВН являлся членом рабочей группы ЮНЕГ по стратегической цели 1 «Нормы и стандарты»;

¹¹ Пункт 24 (g) УВН.

(с) 15-й Конференции международных следователей и 2-го заседания представителей служб расследований ООН (ПСР ООН), состоявшихся в Рива-дель-Гарда, Италия, в октябре; и

(d) в работе встречи руководителей служб внутреннего аудита международных организаций, базирующихся в Европе, организованной Европейским патентным ведомством в Мюнхене, Германия, в апреле 2015 г.

РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

61. Согласно требованию УВН¹² Директор ОВН представляет комментарии относительно оперативной независимости, охвата деятельности и адекватности ресурсов, выделяемых для функции внутреннего надзора.

62. В отчетный период не было засвидетельствовано ни одного факта/мероприятия, которые можно было бы рассматривать как ставящие под угрозу оперативную независимость ОВН. ОВН самостоятельно определял объем работы с учетом полученных замечаний и отзывов со стороны руководства ВОИС, НККН и государств-членов.

БЮДЖЕТ И ШТАТ

63. Кадровая ситуация в ОВН, вызывавшая ряд вопросов в прошлом, изменилась в лучшую сторону с принятием в 2012 г. в штат 11 новых сотрудников¹³. Финансирование, предусмотренное на 2014-2015 гг. для привлечения внешних специалистов, позволило обращаться к услугам третьих лиц для поддержки усилий ОВН по выполнению планов внутреннего надзора.

64. По состоянию на 1 июля 2014 г. была заполнена должность руководителя Секции расследований. Кроме того, ОВН принял на работу на временной основе младшего сотрудника по проведению ревизии и секретаря, что позволило Отделу сохранить тот же уровень сотрудников, что и в 2012 г.

65. С 1 мая 2015 г. директор ОВН перешел на работу в другое учреждение системы ООН. На момент составления настоящего отчета был начат процесс заполнения данной вакансии. Между тем исполняющим обязанности директора Отдела был назначен руководитель Секции внутреннего аудита с условием, что он будет выполнять соответствующие функции с 8 мая 2015 г. и до момента, пока не вступит в свои права новый директор ОВН.

66. Учитывая некоторые стандарты, например рекомендуемые в отчетах ОИГ для надзорных подразделений¹⁴, текущий уровень ресурсного обеспечения ОВН в размере 0,76% от общего бюджета ВОИС и 0,98% от общего объема расходов на персонал Организации слишком низок для выполнения им своего мандата. Тем не менее объем текущих людских и финансовых ресурсов позволяет ОВН эффективно решать те высокоприоритетные задачи, которые определены в его планах работы. Добиться этого

¹² Пункт 39 (i) УВН.

¹³ В настоящее время штатное расписание для ОВН включает восемь утвержденных должностей и три временные.

¹⁴ - JIU/REP/2006/2 «Пробелы с точки зрения надзора в системе Организации Объединенных Наций», в котором сказано, что для организаций, имеющих совокупные ресурсы в размере от 250 млн долл. США до 800 млн долл. США, – на внутренний надзор следует выделять 0,60-0,90%;

- JIU/REP/2010/5 «Функция аудита в системе Организации Объединенных Наций», в котором ВОИС рекомендовано иметь в штате от 6 до 10 аудиторов (без учета следователей и ревизоров); и

- JIU/REP/2011/7 «Функция расследований в системе Организации Объединенных Наций».

удаётся за счет большей координации надзорной деятельности с Внешним аудитором и более активного использования инструментов информационных технологий (ИТ), что позволяет более продуктивно организовать работу в области надзора. В отсутствие серьезных изменений в стратегических целях ВОИС и внедрении общеорганизационной системы управления рисками и внутреннего контроля текущий объем ресурсов можно считать достаточным. С другой стороны, постепенный процесс превращения временных должностей в постоянные станет источником мотивации для сотрудников и максимально уменьшит риск утраты институциональной памяти, связанной с текучестью кадров.

Таблица 2- Бюджет ОВН на 2014 г. и расходы¹⁵ Отдела после перераспределения средств

	Утвержденный бюджет на 2014-2015 гг.	Бюджет после перераспределения на 2014-2015 гг.	Расходы на 2014-2015 гг.	Показатель освоения бюджета (%)
Ресурсы, связанные с персоналом	4 396	4 358	1 993	46
Ресурсы, не связанные с персоналом	720	704	336	48
ИТОГО	5 116	5 062	2 329	46

Примечание: Объем бюджета после перераспределения на 2014-2015 гг. отражает перераспределение средств по состоянию на 31 марта 2015 г., произведенное для решения необходимых задач в двухлетнем периоде 2014-2015 гг. согласно финансовому положению 5.5.

67. В отчетный период Отдел привлекал внешних экспертов для проведения различных надзорных мероприятий. Это было особенно полезно при проведении ревизий и специализированных аудиторских проверок и расследований.

УЧЕБНАЯ ПОДГОТОВКА

68. С учетом того что постоянное повышение квалификации является обязательным условием дальнейшего профессионального роста сотрудников, и в свете требований политики ВОИС в области обучения персонал ОВН принял участие в запланированных обучающих мероприятиях для приобретения новых знаний, специальных навыков и другой компетенции в интересах повышения эффективности и результативности оперативной деятельности ОВН в области надзора. Тематика обучающих мероприятий, которые посетили сотрудники ОВН, включала организацию аудиторской деятельности, предотвращение и выявление мошеннических действий, методики изучения следственной деятельности, оценку развития, анализ основных причин, составление отчетов и управление рисками[©].

[Приложения следуют]

¹⁵ Источник: показатели расходов согласно ОРП за 2014 г. Данные в тыс. шв. франков.

Ход реализации надзорных мероприятий в 2014 г.

План	Сектор	Ход реализации
EVAL 2014 – 01 Стратегическая цель VI: Международное сотрудничество, направленное на обеспечение уважения интеллектуальной собственности	Глобальные вопросы	
EVAL 2014 – 02 Обмен знаниями в ВОИС	Все	
EVAL 2014 – 04 Оценка выполнения программы 30: малые и средние предприятия и инновации	Канцелярия ГД	
EVAL 2014 – 05 Оценка странового портфеля Чили	Все	
EVAL 2014 – 06 Программа поощрения и признания заслуг сотрудников ВОИС – экспериментальный вариант	ДУЛР	
INV 2014-01 – Злоупотребление рабочим временем	н/п	
INV 2014-02 – Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	н/п	
INV 2014-03 – Нарушение правил, установленных кадровой службой	н/п	
INV 2014-04 – Несанкционированная передача информации	н/п	
INV 2014-05 – Другие действия мошеннического, коррупционного характера или злоупотребления	н/п	
INV 2014-06 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2014-07 – Несанкционированная передача информации	н/п	
INV 2014-08 – Другие действия мошеннического, коррупционного характера или злоупотребления	н/п	
INV 2014-09 – Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	н/п	
INV 2014-10 – Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	н/п	
INV 2014-11 – Злоупотребление ресурсами ИКТ	н/п	
INV 2014-12 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2014-13 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2014-14 – Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	н/п	
INV 2014-15 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2014-16 – Злоупотребление рабочим временем	н/п	
INV 2014-17 – Неправомерные действия кандидата в процессе отбора для найма на работу	н/п	
INV 2014-18 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2014-19 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2014-20 – Другие действия мошеннического, коррупционного характера или злоупотребления	н/п	
INV 2014-21 – Несанкционированная передача информации	н/п	
VALID 2014-01 Проверка достоверности информации, представленной в Отчете о реализации программы за 2012-2013 гг. (ОРП)	ВОИС, все	
IA 2014-01 Льготы и субсидии для персонала	ДУЛР	
IA 2014-02 Организация и проведение мероприятий	ВОИС, все	
IA 2014-03 Внешняя оценка деятельности ОБАН в области внутреннего аудита ¹	ОВН	
IA 2014-05 Управление активами	ВОИС, все	

¹ Мероприятие, проведенное внешними консультантами (объектом внешней проверки являлся ОБН).

План	Сектор	Ход реализации
IA 2014-07 Риски третьих лиц	мероприятие сквозного характера	
IA 2013-01 Информационная безопасность	Администрация и управление	
IA 2013-03 Контроль реализации программы прекращения службы	кадровая работа	
IA 2013-05 Контроль реализации инициативы ПСП: совершенствование механизмов управления, ориентированного на конечный результат	мероприятие сквозного характера	
Консультационные мероприятия	мероприятие сквозного характера	
Поддержание контактов с другими ведомствами	ОВН	
Независимый консультативный комитет по надзору	ОВН	
Другие мероприятия, косвенно относящиеся к задачам Отдела	ОВН	
Контроль в отношении невыполненных рекомендаций	Все	
Учебная подготовка	ОВН	

Система условных обозначений

	в процессе или не завершено
	выполнено
	не начато

Ход реализации надзорных мероприятий по состоянию на 30 июня 2015 г.

План	Сектор	Ход реализации
EVAL 2015-01 – Программа 3: Авторское право и смежные права	Творческие отрасли	
EVAL 2015-02 – Ревизия деятельности ВОИС по оказанию поддержки наименее развитым странам (НРС)	Развитие	
IA 2015-01 Контроль внедрения механизмов обеспечения бесперебойной деятельности (ОБД)	мероприятие сквозного характера	
IA 2015-02 Аудиторская проверка: Академия ВОИС	Развитие	
IA 2015-03 Аудиторская проверка: система морально-этических норм поведения в ВОИС ²	мероприятие сквозного характера	
IA 2015-04 Аудиторская проверка: управление эффективностью рабочего процесса	кадровая работа	
IA 2015-05 Аудиторская проверка: мероприятия по обеспечению охраны и безопасности	охрана и безопасность	
IA 2015-06 Аудиторская проверка: управление в области заключения контрактов с индивидуальными подрядчиками (КИП)	мероприятие сквозного характера	
IA 2015-07 Аудиторская проверка: управление в области клиентского обслуживания	мероприятие сквозного характера	
INV 2015-01 – Неправомерные действия кандидата в процессе отбора для найма на работу	н/п	
INV 2015-02 (для ВПП) – Злоупотребление ресурсами ИКТ	н/п	
INV 2015-03 – Злоупотребление рабочим временем	н/п	
INV 2015-04 – Другие действия мошеннического и коррупционного характера или злоупотребления	н/п	
INV 2015-05 – Злоупотребление рабочим временем	н/п	
INV 2015-06 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2015-07 – Мошенничество, связанное с распределением льгот и субсидий	н/п	
INV 2015-08 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2015-09 – Мошенничество, связанное с распределением льгот и субсидий	н/п	
INV 2015-10 – Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	н/п	
INV 2015-11 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
INV 2015-12 – Другие действия мошеннического и коррупционного характера или злоупотребления	н/п	
INV 2015-13 – Злоупотребление рабочим временем	н/п	
INV 2015-14 – Неправомерные действия кандидата в процессе отбора для найма на работу	н/п	
INV 2015-15 – Неправомерные действия кандидата в процессе отбора для найма на работу	н/п	
INV 2015-16 – Злоупотребление рабочим временем	н/п	
INV 2015-17 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	

² Объявление конкурса для поиска внешнего подрядчика, способного оказать помощь в проведении аудиторской проверки системы морально-этических норм поведения в ВОИС, не принесло положительных результатов, и ОВН принял решение пересмотреть объем и содержание данного мероприятия и повторно объявить конкурс после заполнения в настоящее время вакантной должности главного специалиста по вопросам этики.

План	Сектор	Ход реализации
INV 2015-18 – Другие действия мошеннического и коррупционного характера или злоупотребления	н/п	
INV 2015-19 – Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	н/п	
Оценка рисков мошенничества	мероприятие сквозного характера	
Консультационные мероприятия	мероприятие сквозного характера	
Поддержание контактов с другими ведомствами	ОВН	
Независимый консультативный комитет по надзору	ОВН	
Другие мероприятия, косвенно относящиеся к задачам Отдела	ОВН	
Контроль в отношении невыполненных рекомендаций	Все	
Учебная подготовка	ОВН	

Система условных обозначений

	в процессе или не завершено
	выполнено
	запланировано, но не начато

[Приложение II следует]

**Список отчетов ОВН
 1 июля 2014 г. – 30 июня 2015 г.**

Аудиторская проверка: организация и проведение мероприятий ¹	IA 2014-02
Аудиторская проверка: управление активами	IA 2014-05
Аудиторская проверка: риски третьих лиц	IA 2014-07
Аудиторская проверка: обеспечение бесперебойной деятельности ²	IA 2015-01
Аудиторская проверка: Академия ВОИС	IA 2015-02
Аудиторская проверка: мероприятия по обеспечению охраны и безопасности ³	IA 2015-05
Стратегическая цель VI: Международное сотрудничество, направленное на обеспечение уважения интеллектуальной собственности	EVAL 2014 – 01
Обмен знаниями в ВОИС	EVAL 2014 – 02
Оценка странового портфеля Чили	EVAL 2014 – 05
Программа поощрения и признания заслуг сотрудников ВОИС – экспериментальный вариант	EVAL 2014 – 06
Зарегистрировано 24 дела, требующих расследования	
Закрыто 18 дел: в отчетный период в рамках расследования этих дел было составлено 10 отчетов о предварительной оценке, 8 отчетов по результатам расследования и два ОРРР.	

[Приложение III следует]

¹ Отчет о проверке представлен в годовом кратком отчете по состоянию на 30 июня 2014 г.

² На момент публикации настоящего отчета отчет о проверке находился на этапе составления.

³ Проект аудиторского отчета был опубликован во время составления настоящего отчета.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ОВН

1. Финансовые положения.
2. Положение об аудите в договорах ВОИС.
3. Инвентаризационная комиссия.
4. Подготовка по вопросам управления рисками.
5. Руководство по управлению рисками и внутреннему контролю.
6. Политика по вопросам хранения электронных сообщений.
7. Использование исключений.
8. Обзор системы электронного голосования.
9. Политика в отношении использования электронных адресов и файлов после ухода сотрудника.
10. Порядок использования наличных средств во внешних бюро.
11. Показатели эффективности ОЭС.
12. Взаимодействие ОВН и Службы охраны и безопасности (СОБ).
13. Кодекс правил, применяемых в отношениях с поставщиками.
14. Режим санкций ВОИС, применяемый к поставщикам.
15. Проект по оценке надлежащей технологии (НТ) (проект ЦФ/РК).
16. Поддержка деятельности Департамента планирования и финансирования программы (ДПФП), КПР.
17. Инвестиционный комитет.
18. Инициатива Организации Объединенных Наций по вопросам транспарентности и подотчетности.

[Конец приложения III и документа]