

Генеральная Ассамблея ВОИС

**Пятьдесят третья (29-я внеочередная) сессия
Женева, 21-29 сентября 2020 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/31/4), представленный Комитету ВОИС по программе и бюджету (КПБ) для рассмотрения на его тридцать первой сессии (8–11 сентября 2020 г.).
2. Все решения КПБ в отношении этого документа будут отражены в «Перечне решений, принятых Комитетом по программе и бюджету» (документ A/61/6).

[Документ WO/PBC/31/4 следует]



WO/PBC/31/4
ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ
ДАТА: 19 ИЮНЯ 2020 Г.

Комитет по программе и бюджету

Тридцать первая сессия
Женева, 7-11 сентября 2020 г.

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

подготовлен Секретариатом

1. В соответствии с пунктом 47 Устава внутреннего надзора (УВН) директор Отдела внутреннего надзора (ОВН) ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет. В настоящем отчете содержится общий обзор деятельности по внутреннему надзору, проведенной в течение отчетного периода с 1 июля 2019 г. по 31 декабря 2019 г., поскольку по рекомендации внешних аудиторов отчетный период был изменен с июля-июня на январь-декабрь каждого года.

2. Предлагается следующий пункт решения.

3. *Комитет по программе и бюджету (КПБ) принял к сведению «Годовой отчет директора Отдела внутреннего надзора» (ОВН) (документ WO/PBC/31/4).*

[Годовой отчет Директора ОВН следует]

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

1 июля 2019 г. — 31 декабря 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	3
СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	4
НЕКОТОРЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ РАССМАТРИВАЕМОГО ПЕРИОДА	4
ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ	5
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ	6
ПРИДАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКЕ МАГИСТРАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ.....	6
ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА....	6
РАССЛЕДОВАНИЯ.....	12
СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ 16	
ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА	16
КОНСУЛЬТАТИВНАЯ И СПРАВОЧНАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА.....	19
СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ.....	20
ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА.....	20
ОПЕРАТИВНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ОВН	21
РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	21

ПРИЛОЖЕНИЕ – Перечень отчетов ОВН

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АВС	Консорциум доступных книг
ИИ	Искусственный интеллект
АТР	Азиатско-Тихоокеанский регион
АиУ	Администрация и управление
КРИС	Комитет по развитию и интеллектуальной собственности
КМС	Конференция международных следователей
СУД	Система управления делами
УИР	Управление организационными ресурсами
ВОК	Внешняя оценка качества
КГВ	Координатор по гендерным вопросам
ДУЛР	Департамент управления людскими ресурсами
ВА	Внутренний аудит
НККН	Независимый консультативный комитет по надзору
ИВУ	Институт внутренних аудиторов
УВН	Устав внутреннего надзора
ОВН	Отдел внутреннего надзора
ИС	Интеллектуальная собственность
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ОРРР	Отчет о результатах расследования для руководства
МоВ	Меморандум о взаимопонимании
КПБ	Комитет по программе и бюджету
ДЗ	Договор-заявка
ЦПТИ	Центр поддержки технологий и инноваций
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНЕГ	Группа Организации Объединенных Наций по оценке
ПСВА ООН	Представители служб внутреннего аудита организаций системы Организации Объединенных Наций
ПСР ООН	Представители служб расследований организаций системы Организации Объединенных Наций
ОПД ООН	Общесистемный план действий ООН
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Задача Отдела внутреннего надзора (ОВН) ВОИС состоит в обеспечении независимого и эффективного внутреннего надзора в ВОИС в соответствии с положениями Устава внутреннего надзора (УВН).
2. Согласно требованиям УВН¹ Директор ОВН ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет. В годовом отчете содержится общий обзор деятельности по внутреннему надзору, проведенной в течение отчетного периода, включая охват и цели такой деятельности, сроки осуществления и достигнутый прогресс в выполнении рекомендаций в области внутреннего надзора.
3. Следуя одной из недавних рекомендаций внутренних аудиторов, ОВН видоизменил период охвата своего годового отчета, с тем чтобы он соответствовал периодам охвата финансового отчета и годового заявления о состоянии системы внутреннего контроля (январь-декабрь). Таким образом, настоящий отчет охватывает период с июля по декабрь 2019 г., а 2020 г. будет полностью охвачен следующим докладом.
4. В соответствии с УВН проект годового отчета был предоставлен Генеральному директору и Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) для комментариев, которые были приняты во внимание на завершающем этапе работы над отчетом.

НЕКОТОРЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ РАССМАТРИВАЕМОГО ПЕРИОДА

5. ОВН продолжает поддерживать ВОИС в укреплении контроля, подотчетности, прозрачности и профессиональной подготовки посредством внедрения инновационных и адекватных инструментов и практик, которые помогают ВОИС, среди прочего, двигаться в сторону обеспечения высочайших стандартов в области управления рисками и реализации программ.
6. Компьютеризованная Система Управления делами (СУД), которая была разработана собственными силами и внедрена в Секции расследований ОВН в начале 2019 г., с тех пор постоянно используется. СУД служит хранилищем для всех записей и документов, связанных с расследованиями. Эта система позволяет вести учет всех следственных мероприятий и способствует доступу к документам и доказательствам по каждому отдельному расследованию. В СУД также предусмотрен встроенный механизм контроля за своевременностью проведения следственных действий и соблюдением процедур, а также модуль отчетности о проделанной работе.
7. ОВН намерен поощрять обучение на рабочем месте посредством разработки онлайн-модуля для изучения того, как использовать оценки в качестве части управленческого цикла. Отдел расширяет свою роль в борьбе с мошенничеством и злоупотреблениями путем проведения упреждающих и профилактических мероприятий, включая участие в оценке рисков мошенничества, и разработки совместно с Бюро Контролера учебного модуля по повышению осведомленности о мошенничестве.
8. ОВН продолжил проведение совместных мероприятий с участием всех трех организационных подразделений Отдела, в том числе в целях использования потенциала для согласования усилий, недопущения дублирования в работе и повышения эффективности. В течение отчетного периода ОВН завершил проведение первой совместной аудиторской проверки и оценки Политики ВОИС в области гендерного равенства, по итогам которой в рамках отчетности за 2019 г. ему был присвоен рейтинг «подразделения, перевыполнившего требования» Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения

¹ См. УВН, пункты 47 и 48.

прав и возможностей женщин (ОПД ООН). Кроме того, ОВН завершил совместный аудит и комплексный обзор в сфере льгот и пособий, к которому были привлечены квалифицированные специалисты из подразделений, занимающихся вопросами ревизий и расследований. Итоговый доклад будет опубликован в 2020 г.

9. В рамках обеспечения контроля качества функции оценки была проведена внешняя оценка качества (ВОК) на предмет соответствия деятельности Секции оценки нормам и стандартам оценки в системе ООН, применяемым Группой Организации Объединенных Наций (ООН) по оценке (ЮНЕГ), Уставу внутреннего надзора ВОИС, а также ее политике в области оценки. Кроме того, в рамках ВОК проводилась оценка уровня эффективности, качества и возможностей процессов и продуктов Секции.

10. В отчете по итогам ВОК был сделан вывод о том, что функция оценки ВОИС во всех своих существенных аспектах отвечает соответствующим нормам и стандартам оценки ЮНЕГ и Устава внутреннего надзора ВОИС. Кроме того, в ходе проведения ВОК было установлено, что в рамках подразделения оценки действуют все системы и процедуры, необходимые для обеспечения его объективности и авторитета в контексте оказания эффективных услуг по обеспечению подотчетности, а также производства высококачественных продуктов, направленных на совершенствование Организации и тех, кто заинтересован в ее деятельности.

11. В 2020 г. ВОК будет проводиться в отношении функций внутренней ревизии и расследований. Внешние оценки подобного рода имеют ключевое значение для того, чтобы ОВН мог поддерживать стандарты своей работы на общепризнанно высоком уровне. Так, например, в июле 2019 г. ОВН был отмечен премией за лучшее составление общедоступных отчетов по итогам внутреннего аудита².

12. В ходе последнего заседания ЮНЕГ руководитель подразделения оценки ОВН был избран заместителем Председателя и казначеем Группы Организации Объединенных Наций по оценке на двухлетний период.

ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

13. При подготовке своего плана работы в области надзора ОВН учитывал ряд факторов, включая оценку рисков, их значимость, последствия для стран, цикличность надзорной деятельности и замечания, поступившие от руководства ВОИС и государств-членов, а также объем имеющихся ресурсов. До согласования окончательного варианта проект плана работы в области надзора был также представлен НККН для рассмотрения и вынесения рекомендаций в соответствии с пунктом 28(а) УВН.

14. Для того, чтобы обеспечить эффективный охват надзорной деятельности наряду с рациональным использованием ограниченных ресурсов, избегая при этом потенциального дублирования усилий, ОВН также проанализировал работу внешнего аудитора и других органов по надзору, таких как Объединенная инспекционная группа (ОИГ), и результаты оценок, проведенных по поручению Комитета по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС).

15. План надзорной деятельности на 2019 г. был полностью реализован в пределах бюджета. План надзорной деятельности на 2020 г. был окончательно доработан и опубликован в интранете ВОИС.

² Данная премия была учреждена организацией «Аудит без преград» — обучающим сообществом для аудиторов, работающих в государственном секторе, которое было создано по инициативе Канцелярии Генерального аудитора Азиатского банка развития.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

16. При проведении аудита ОВН руководствуется Международными стандартами профессиональной практики внутреннего аудита (Стандартами) и действует согласно соответствующему Кодексу этических норм, который содержится в Международном регламенте профессиональной практики Института внутренних аудитором (ИВА).

17. Аналогичным образом, следственная работа ОВН проводится в соответствии с Едиными принципами и руководящими указаниями в отношении проведения расследований, одобренными Конференцией международных следователей (КМС).

18. При проведении оценки ОВН опирается на международные стандарты оценочной практики, установленные Группой ООН по оценке (ЮНЕГ).

ПРИДАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКЕ МАГИСТРАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ

19. В контексте доклада о результатах осуществления ОПД ООН и в связи с обеспечением гендерного равенства и придания ему магистрального значения УВН в рамках аудита и оценки рассматривал гендерные вопросы в следующих случаях:

- (a) УВН проводит консультации со специалистами по гендерным вопросам в ходе ежегодных мероприятий по планированию и оценке рисков;
- (b) УВН включил вопрос о придании гендерной проблематике магистрального значения в свою программу работы в качестве постоянного пункта применительно к соответствующим аудиторским мероприятиям;
- (c) в соответствующих случаях Секция оценки применяет на всех этапах оценки разработанные ЮНЕГ Руководящие принципы учета вопросов прав человека и гендерной проблематики при проведении оценки;
- (d) сотрудники УВН прошли соответствующий курс профессиональной подготовки по гендерным вопросам;
- (e) был назначен координатор по гендерным вопросам для поддержания контактов со специалистом ВОИС по гендерным вопросам и информирования сотрудников УВН о соответствующих общеорганизационных инициативах, касающихся гендерной проблематики;
- (f) УВН провел аудиторскую проверку и оценку Политики ВОИС в области гендерного равенства в 2019 г.
- (g) Секция аудита УВН не ожидает, что в рамках аудиторских проверок, намеченных на 2020 г., будут фигурировать гендерные вопросы, поскольку запланированные мероприятия носят технический характер
- (h) УВН будет отслеживать ход реализации рекомендаций, вынесенных по итогам аудиторской проверки и оценки Политики ВОИС в области гендерного равенства;
- (i) планируется распространять информацию о результатах, эффективных видах практики и выводах, сделанных по итогам аудиторской проверки и оценки Политики ВОИС в области гендерного равенства в рамках Группы Организации Объединенных Наций по оценке и других органов оценки.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА

20. В настоящем разделе приводится информация об основных выводах и рекомендациях по устранению первоочередных рисков, которые были сформулированы в

отчетах о внутреннем надзоре (отчетах об аудиторских проверках, оценках и результатах расследования для руководства (ОРПП)), опубликованных в течение отчетного периода.

21. Основные выводы и рекомендации касаются следующих отчетов, опубликованных в течение рассматриваемого периода³:

- (a) аудиторская проверка системы управления организационными ресурсами (УОР) ВОИС;
- (b) аудиторская проверка организации управления внутриорганизационными услугами в Секторе администрации и управления;
- (c) аудиторская проверка закрытия финансовой отчетности;
- (d) совместная оценка и аудиторская проверка политики ВОИС в области гендерного равенства;
- (e) оценка партнерских проектов ВОИС;
- (f) ОРПП по нарушениям правил осуществления закупок;
- (g) ОРПП по системам работы с запросами клиентов; и
- (h) ОРПП по вопросу о въезде автотранспортных средств на территорию комплекса ВОИС.

22. ОВН продолжает вести диалог с руководством на предмет регулярного обзора и обновления данных о ходе осуществления невыполненных рекомендаций. Работа по выполнению всех рекомендаций ведется руководством в рамках плана действий, в котором указаны предлагаемые мероприятия, лица, ответственные за их выполнение, и сроки реализации. Надзорные рекомендации отражены в системе TeamCentral⁴, доступ к которой имеют сотрудники ОВН, руководство ВОИС и внешние аудиторы.

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ (УОР)

23. Аудиторская проверка подтвердила эффективность управления проектом УОР; в частности, следует отметить, что данный проект реализуется с применением более гибкого принципа «вертикальной интеграции снизу», предполагающего поэтапность и реализацию подпроектов «первоначальных достижений», что, в свою очередь, способствует постепенному обучению, изменению организационных подходов и эффективной миграции контента. Управление ресурсами осуществлялось на динамичной основе.

24. Выбранное программное обеспечение (OpenText) может считаться адекватным с точки зрения потребностей ВОИС, а независимые специалисты по анализу рынка (например, Гартнер) считают его одним из лучших в своей категории; подход к развитию, основанный на конфигурации без кастомизации, обеспечивает долгосрочную устойчивость, включая возможность миграции контента на существующий «облачный» ресурс.

25. Кроме того, аудиторская проверка показала, что ВОИС было бы целесообразно разработать цифровую стратегию, положив в ее основу результаты проекта УОР.

³ Перечень отчетов содержится в приложении.

⁴ TeamCentral© – один из модулей специализированной программной системы TeamMate, которая предназначена для проведения аудиторских проверок и включает целый ряд модулей для, в частности, работы с электронными документами, контроля выполнения рекомендаций, оценки риска и составления временных графиков.

Цифровая стратегия – это план и руководство по вопросу о том, как цифровые возможности могут способствовать расширению доступа к информации и созданию знаний, упрощению и автоматизации процессов, а также обогащению пользовательского опыта, с учетом других инициатив ВОИС, включая Информационный регламент, который планируется разработать.

26. Кроме того, ОВН отмечает, что создания инструментария для управления контентом также способствует реализации Стратегии управления знаниями, и в частности решению конкретной проблемы, связанной с отсутствием *«согласованных общеорганизационных инструментов и процедур для упрощения управления контентом и обмена знаниями»*. По итогам оценки текущего состояния систем УОР и управления знаниями в ВОИС, которая была проведена на основе мнений экспертов⁵ и имеющейся информации, было установлено, что в рамках системы управления знаниями в ВОИС есть резервы для улучшений в таких сферах, как качество, зрелость организационной культуры, кадры и источники знаний.

27. Процессу утверждения стратегии в области управления знаниями необходимо придать официальный характер путем назначения одного из сотрудников старшего руководящего звена ответственным за ее реализацию. Ответственный сотрудник, в частности, будет заниматься вопросами, связанными с обновлением стратегии (ее нынешний вариант рассчитан на период до конца 2018 г.), формированием механизмов поддержки, цикличностью процессов управления знаниями, а также интеграцией принципов управления знаниями, закрепленных в стратегии, в повседневную деятельность ВОИС.

28. Наконец, ОВН призывает сотрудников, ответственных за реализацию проекта УОР, ускорить запланированную реализацию плана в области коммуникаций, а также внедрение алгоритма работы, основанного на принципе преемственности; это следует сделать до начала второго этапа проекта УОР, предполагающего его переход на общеорганизационный уровень.

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫМИ УСЛУГАМИ В СЕКТОРЕ АДМИНИСТРАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ (АиУ)

29. В 2018 г. в Секторе АиУ началась реализация инициативы, направленной на формирование более последовательного подхода к управлению услугами во всех сферах деятельности Сектора в целях внедрения общеорганизационной системы управления услугами (СУУ), что, в свою очередь, позволит повысить эффективность и результативность деятельности в сфере управления услугами, а также уровень обслуживания клиентов и их удовлетворенности полученными услугами.

30. Хотя ОВН признает и поддерживает инициативу, касающуюся внедрения СУУ, для того, чтобы деятельность в сфере управления услугами была эффективной и результативной, необходимо выполнить ряд условий. Так, например, целесообразно было бы разработать для Сектора АиУ специальный регламент обслуживания клиентов, который был бы основан на Регламенте обслуживания клиентов ВОИС и увязан с ожидаемым результатом программы Сектора АиУ в рамках стратегической цели IX действующей в ВОИС системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов.

31. Следует также отметить, что различным сферам деятельности Сектора присущи разные характеристики, связанные с эффективностью, опытом, инструментами и методами управления услугами. Поэтому полезно было бы изучить состояние деятельности Сектора по управлению услугами, разработав модель оценки текущего

⁵ В рамках оценки была использована модель оценки текущего состояния, разработанная компанией PwC.

состояния дел и «дорожную карту». Это помогло бы выявить различия между текущим состоянием дел и целями, которых планируется достичь в будущем на основе принципов Регламента, а также способствовать эффективному конструированию и формированию адекватного механизма управления услугами.

32. Несмотря на то, что в интранете ВОИС имеются соответствующие ресурсы, касающиеся вопросов оказания внутренних услуг, целью которых является поддержка внутриорганизационных клиентов и повышение уровня их удовлетворенности, для того, чтобы обеспечить расширение доступа и повысить качество управления контентом в интранете, необходимо устранить ряд имеющихся проблем.

33. Что касается будущих перспектив, то имеются возможности для того, чтобы:

- (a) интегрировать в процесс управления услугами такие новые технологии, как искусственный интеллект (ИИ), роботизированная автоматизация процессов (РАП)⁶ и машинное обучение, с тем чтобы повысить ценность оказываемых услуг, а также качество и уровень обслуживания клиентов; и
- (b) рассмотреть вопрос о целесообразности перехода Организации на единую систему управления внутренними услугами, включая общий инструментарий и согласованные принципы.

АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА ЗАКРЫТИЯ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

34. Хотя аудиторская проверка показала, что в целом процедуры закрытия финансовой отчетности работают хорошо, имеются возможности для дальнейшего повышения эффективности работы в рамках цикла «закупки – оплата».

35. ОВН отметил увеличение рабочих нагрузок, связанных с закрытием договоров-заявок (ДЗ), в периоды, непосредственно предшествующие окончанию года и следующие за ним (перенос с предшествующего года), что свидетельствует о необходимости предпринимать в течение года более активные усилия по контролю и регулярной корректировке реализации программ. Анализ данных о заключении договоров-заявок в период с января по октябрь 2019 г. показал рост соответствующего показателя в октябре 2019 г. по сравнению с другими месяцами (рост на 58 процентов по сравнению с сентябрем 2019 г.). Это может указывать на возможные усилия по активизации закупок, которые могли объясняться желанием наверстать упущенное, непредвиденными изменениями плана работы или же неэффективностью механизмов планирования и контроля.

36. Анализ статистических данных об освоении бюджета в двухлетнем периоде 2018-2019 гг. на уровне департаментов показывает, что по состоянию на 31 октября 2019 г. некоторые департаменты освоили менее 80 процентов своих бюджетов. Несмотря на то, что некоторые бюджеты невелики в абсолютном выражении, а процесс их освоения может и не основываться на принципе «линейности», было бы целесообразно получить обоснование таких уровней освоения, с тем чтобы эта ситуация не превращалась в стимул к чрезмерно активному использованию бюджетных средств с целью достичь стопроцентного или близкого к нему уровня освоения.

37. В целях повышения эффективности координации и поддержки различных процессов те заинтересованные стороны, с которыми были проведены собеседования, высказались в пользу назначения в рамках каждого сектора координатора для поддержания контактов с Финансовым отделом и Отделом закупок и поездок.

⁶ РАП – это использование программных средств с элементами ИИ и машинного обучения для выполнения масштабных и повторяющихся задач, которые ранее должны были выполнять люди.

38. Наконец, ОВН подчеркнул важное значение вопроса об ответственности и подотчетности руководителей программ и их заместителей с точки зрения обязательства, взятого в контексте письменного намерения руководства относительно обеспечения эффективности механизмов внутреннего контроля. Аналогичным образом, ОВН подчеркнул необходимость дальнейшей увязки административных процессов, с одной стороны, и требований к результативности работы, с другой, без ущерба для эффективного управления рисками и механизмов внутреннего контроля; это также способствовало бы достижению стратегических целей Организации.

СОВМЕСТНАЯ ОЦЕНКА И АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА ПОЛИТИКИ ВОИС В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

39. В качестве одного из специализированных учреждений ООН, которое стремится поощрять инновации и творчество в интересах экономического, социального и культурного развития, ВОИС привержена делу обеспечения гендерного равенства в рамках своего мандата и в соответствии с обязательствами ООН. В 2014 г. была опубликована Политика ВОИС в области гендерного равенства, целью которой является интеграция гендерной перспективы в политику, программы и рабочие процессы ВОИС.

40. В ходе совместной оценки и аудиторской проверки Политики ВОИС в области гендерного равенства было установлено, что реализация этой Политики позволила внедрить комплексный подход к гендерным вопросам в рамках программ ВОИС, а также добиться прогресса в деле обеспечения гендерного равенства на рабочих местах. Организации удалось выполнить важные задачи, включая пересмотр 50 процентов соответствующих программ ВОИС, которые в результате этого стали учитывать гендерный фактор, включение гендерных вопросов в стратегические документы ВОИС, а также значительное повышение качества отчетности по вопросам реализации ОПД ООН.

41. Политика ВОИС в области гендерного равенства согласуется с потребностями Организации и ее программами. Вместе с тем она лишь частично обеспечивает удовлетворение потребностей заинтересованных сторон. Сотрудники не полностью осведомлены об существующих инициативах и проектах, связанных с приданием гендерным вопросам магистрального значения, а также об их увязке с Политикой. Степень соответствия Политики ВОИС в области гендерного равенства потребностям Организации, включая нужды ее сотрудников, составляет 45 процентов, а для потребностей заинтересованных сторон, не относящихся к Организации, этот показатель составляет 58 процентов.

42. По итогам совместной оценки и аудиторской проверки было установлено, что в ВОИС внедрены программы, которые способствуют созданию на рабочих местах условий, благоприятствующих гендерному равенству. Вместе с тем отмечается, что для решения ряда сохраняющихся проблем гендерного характера необходимо провести оценку некоторых программ. Кроме того, следует указать, что действия по другим ключевым направлениям, включая создание системы координаторов по гендерным вопросам (КГВ), доказали свою результативность и признаются в качестве эффективной практики. Тем не менее существует ряд факторов, препятствующих достижению еще более впечатляющих результатов. Проведенный в данной связи опрос свидетельствует о том, что 53 процента респондентов не знают, кто является их координатором. В число выявленных недостатков входят отсутствие четко определенного круга полномочий КГВ, ограниченность ресурсов, выделяемых на цели наращивания их потенциала, нехватка времени, официально выделяемого КГВ для выполнения их функций, а также не до конца понятные критерии отбора КГВ и их ротации между различными подразделениями.

43. В ходе совместной оценки и аудиторской проверки было выявлено более активное использование маркеров, которые применялись в 47 процентах случаев в рамках 848 программных мероприятий, включенных в отчетность за последние три года. Вместе с тем еще есть резервы в плане углубления понимания и расширения использования этих

маркеров, с тем чтобы избежать представления неполной информации, а также упущений. Пятьдесят девять процентов сотрудников не имеют полного представления о целях гендерных маркеров, их возможном вкладе в определение значений индикаторов первого уровня, а также о методике их использования.

44. Кроме того, в дополнение к практике учета гендерного фактора при составлении бюджетов программных мероприятий ВОИС необходимо использовать имеющиеся финансовые данные для создания инструмента оценки прогресса в гендерных вопросах. С точки зрения практики управления, ориентированной на достижение результатов, по итогам оценки и аудиторской проверки было установлено, что ныне действующие индикаторы эффективности деятельности, целевые показатели и отчеты о проделанной работе лишь в ограниченной степени учитывают гендерный фактор. В контексте проанализированных гендерных мероприятий в 31 проценте случаев был выявлен лишь незначительный объем данных, дезагрегированных по признаку пола, а также данных гендерно ориентированного мониторинга.

45. На основе выводов и заключений, содержащихся в отчете по итогам совместной оценки и аудиторской проверки, был вынесен ряд рекомендаций, выполнением которых Организация будет заниматься в будущем.

46. Департаменту управления людскими ресурсами (ДУЛР) необходимо будет обеспечивать координацию действий и осуществление рекомендаций, включая: (i) взаимодействие с основными заинтересованными сторонами в целях пересмотра и обновления Политики с учетом потребностей внутренних и внешних заинтересованных сторон, а также передового опыта, накопленного в ходе реализации ОПД ООН 2.0; (ii) разработку и реализацию плана развития потенциала в области придания гендерной проблематике магистрального значения; (iii) обеспечение того, чтобы все программы и внутренние инструкции надлежащим образом отражали гендерную проблематику; (iv) поиск путей, которые позволили бы добиться дальнейшего прогресса в деле внедрения комплексного гендерного подхода в рамках механизмов управления, ориентированных на достижение результата; (v) поощрение использования гендерного маркера; (vi) консолидацию и представление финансовой информации с использованием гендерного маркера; (vii) обновление круга полномочий КГВ и взаимодействие с ними; и (viii) оценку текущих и будущих потребностей в области людских ресурсов в целях эффективной поддержки комплексного гендерного подхода в рамках реализации программ, а также обеспечения разнообразия, инклюзивности и гендерного равенства в ВОИС.

ОЦЕНКА ПАРТНЕРСКИХ ПРОЕКТОВ ВОИС

47. Партнерские проекты ВОИС имеют ключевое значение для поддержки усилий ВОИС, направленных, в частности, на укрепление потенциала в сфере инноваций, обмен информацией и инструментами, содействие научным исследованиям, а также популяризацию системы ИС. Проведенная оценка стала первым в своем роде мероприятием, позволившим провести независимую комплексную оценку партнерских проектов ВОИС. В рамках оценки сначала были проанализирован и описан комплекс партнерских проектов на организационном уровне, а затем более подробно изучена конкретная выборка партнерских проектов.

48. В целом по итогам оценки была отмечена конструктивная роль партнерских проектов как на организационном, так и на стратегическом уровнях. Если говорить более конкретно, то был отмечен несомненный конструктивный вклад в достижение стратегических целей (СЦ) III, IV и VII⁷, особенно в случае с Консорциумом доступных книг (ABC), платформами WIPO Green и WIPO ReSearch, центрами поддержки технологий и инноваций (ЦПТИ) и Академией ВОИС. Вместе с тем нынешние показатели

⁷ СЦ III: Содействие использованию ИС в целях развития; СЦ IV: Координация и развитие глобальной инфраструктуры ИС; и СЦ VII: Решение проблем ИС в контексте вопросов глобальной политики.

эффективности деятельности в сфере партнерских проектов сосредоточиваются на количественных результатах, что отчасти ограничивает возможности в плане оценки долгосрочной результативности и побочных эффектов, к которым имеют отношение партнерские проекты.

49. Хотя в прошлом партнерские проекты в основном были направлены на мобилизацию средств и содействие реализации программ, за последние десять лет наметилась тенденция к росту числа гораздо более новаторских по своему характеру проектов, многие из которых разрабатываются в сотрудничестве с частным сектором. В отличие от других организаций системы ООН (11 организаций)⁸, в ВОИС не применяется ни единый комплекс руководящих принципов, которые регламентировали бы партнерские проекты, ни общие концепции или определения. Кроме того, как показала оценка, есть резервы для улучшений в плане четкости предоставляемых ВОИС руководящих указаний в отношении партнерских проектов, которые должны разделять обычное сотрудничество и стратегические партнерства, а также предусматривать показатели оценки оперативной деятельности, позволяющие отслеживать более широкие последствия партнерских проектов в качестве уникального направления деятельности со своими характерными особенностями.

50. Оценка показала, что система управления информацией и знаниями, применяемая в рамках партнерских проектов, требует улучшений в рамках большинства партнерских проектов, которые не подпадают под категорию целевых фондов. Многие аспекты партнерских проектов ВОИС неадекватно отражены в отчетной документации, а в некоторых случаях вообще отсутствует какая-либо документация, за исключением меморандумов о взаимопонимании (MoV). Систематический учет успехов, проблем и достижений не ведется, что ограничивает возможности в плане извлечения уроков из накопленного опыта. По итогам оценки выявились ощутимые пробелы в рамках систем управления знаниями и коммуникации в том, что касается партнерских проектов. Оба этих момента имеют ключевое значение для содействия развитию партнерских проектов, повышения эффективности и задействования возможностей для дальнейшего сотрудничества на организационном уровне.

Согласно рекомендациям, содержащимся в отчете по итогам оценки, в рамках изученных секторов и программ необходимы новые или улучшенные принципы организации партнерских проектов, ясно сформулированные и реалистичные цели, четко работающие схемы сотрудничества (включая меморандумы о взаимопонимании (MoV)), контрактные механизмы, а также мероприятия в сфере профессиональной подготовки, мониторинга и обмена партнерским опытом в целях удовлетворения программных потребностей. В рамках этих секторов и программ следует использовать систему УОР для содействия обучению и обмену опытом путем ее увязки с партнерскими соглашениями и аналогичными документами, включая планы, MoV, доклады, а также данные о результатах работы, достигнутых успехах и накопленном опыте.

РАССЛЕДОВАНИЯ

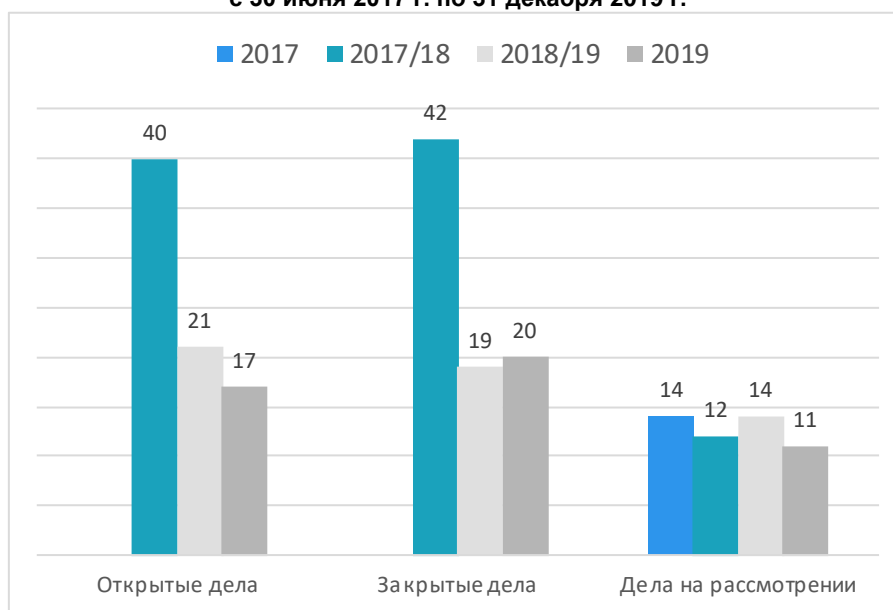
ОБЗОР РАБОЧЕЙ НАГРУЗКИ

51. В течение отчетного периода было зарегистрировано 17 новых дел (что на 47 процентов меньше по сравнению с предыдущим отчетным периодом) и было закрыто 20 дел. По состоянию на 31 декабря 2019 г. в разработке находились 11 дел, в том числе пять на этапе предварительной оценки, два — в процессе полномасштабного расследования и еще четыре были приостановлены в ожидании решения сторонней

⁸ БАПОР, МФСР, ЮНЕСКО, ЮНФПА, Секретариат ООН, ВОЗ, МОТ, ФАО, ВПП, ПРООН и Всемирный банк.

организации. Из незавершенных дел 10 были открыты в 2019 г. и одно — в 2016 г. По состоянию на 31 декабря 2019 г. средний срок расследования дел составляет 4,2 месяца.

График 1. Сравнительный анализ рабочей нагрузки (расследования) с 30 июня 2017 г. по 31 декабря 2019 г.



* Количество дел на рассмотрении по состоянию на июнь 2017, 2018 и 2019 гг. и декабрь 2019 г.

52. Ни одно из 17 дел, открытых в течение отчетного периода, не было передано НККН для консультации согласно соответствующим положениям УВН⁹.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННЫХ РАССЛЕДОВАНИЙ

53. Согласно УВН¹⁰ годовой отчет должен включать описание связанных с проведением расследования дел, которые были сочтены обоснованными, и решений по таким делам. Из этих восьми дел:

- (a) одно дело касалось предполагаемых действий на почве мести;
- (b) два дела касались предоставления сотрудником недостоверных сведений о времени, проведенном на работе;
- (c) два дела касались несанкционированной профессиональной деятельности сотрудника за пределами Организации;
- (d) одно дело касалось предполагаемых нарушений со стороны кандидата на вакантную должность;
- (e) одно дело касалось домогательств и/или злоупотребления служебным положением со стороны сотрудника; и
- (f) одно дело касалось предполагаемых домогательств в отношении коллеги.

⁹ УВН, пункты 20, 21, 23, 24 и 25.

¹⁰ УВН, пункт 48 (b).

54. После опубликования отчетов по итогам расследований, которые подтвердили допущенные нарушения:

- (a) в двух случаях сотрудники были уволены из Организации;
- (b) в одном случае сотрудник был понижен в должности;
- (c) в одном случае руководство решило не применять в отношении сотрудника меры дисциплинарного взыскания;
- (d) в одном случае принятие мер дисциплинарного характера было невозможным по причине того, что сотрудник покинул Организацию; и
- (e) в трех случаях по состоянию на 31 декабря 2019 г. руководство пока еще не приняло окончательного решения.

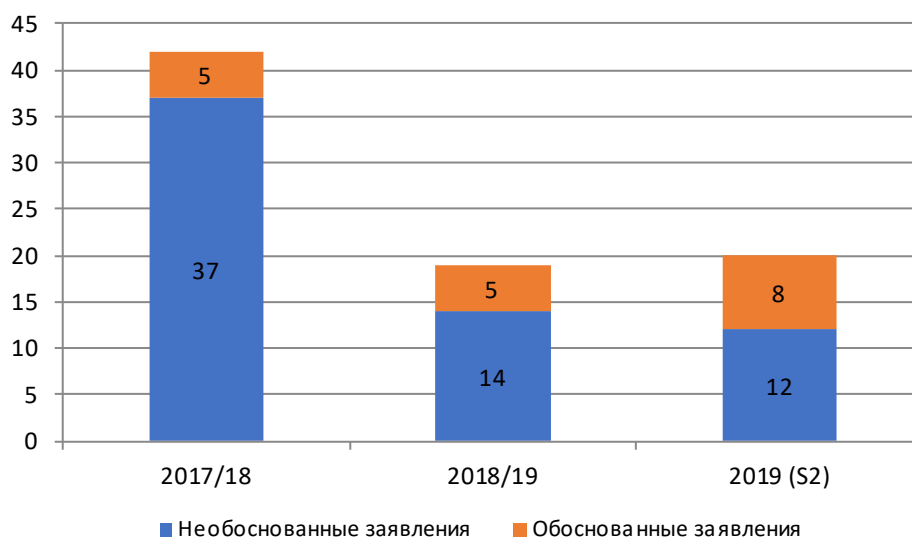
55. Кроме того, проведенные расследования позволили ОВН накопить определенный опыт. В ходе отчетного периода были опубликованы три ОРРП, которые касались систем работы с запросами клиентов, процедур осуществления закупок и контроля физического доступа на территорию комплекса ВОИС.

56. Сравнительный анализ дел, зарегистрированных в период с 1 июля 2017 г. по 31 декабря 2019 г., приводится в таблице ниже:

Таблица 1. Анализ жалоб, полученных с 1 июля 2017 г. по 31 декабря 2019 г.

Категория	2017–18	2018–19	2019 (П2)	Тенденция
Злоупотребление служебным положением или статусом	3	1	0	
Злоупотребление рабочим временем	5	2	0	
Мошенничество при получении пособий и прав	0	0	2	
Нарушение конфиденциальности	2	1	1	
Конфликт интересов	1	0	0	
Притеснение (несексуального характера), дискриминация	2	2	2	
Нарушение субординации и другое ненадлежащее поведение	8	3	2	
Неправомерное использование средств и имущества ВОИС	3	0	3	
Халатность, создание препятствий для работы ВОИС	1	3	3	
Прочие несоответствия нормам поведения международных гражданских служащих	4	0	1	
Нарушения правил осуществления закупочной деятельности	1	1	0	
Нарушение правил приема на работу	1	4	1	
Акты мести	3	0	0	
Сексуальные домогательства	3	0	0	
Сексуальное насилие или эксплуатация	0	0	0	
Неразрешенная деятельность вне Организации	3	2	1	
Несанкционированные заявления или высказывания	0	0	0	
Нарушения со стороны кандидатов при приеме на работу	0	1	0	
Нарушения со стороны поставщиков и других внешних подрядчиков	0	1	1	
Итого	40	21	17	

График 2. Анализ дел, закрытых с 1 июля 2017 г. по 31 декабря 2019 г.



СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ

57. Согласно пункту 48 (g) УВН директор ОВН должен сообщать обо всех случаях, имевших место в отчетный период, когда доступ ОВН к архивам, сотрудникам и помещениям был ограничен.

58. ОВН сообщает, что в течение отчетного периода ни один сотрудник Организации не отказывался предоставить информацию или оказать содействие в осуществлении текущих надзорных процедур.

ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

59. Генеральный директор несет ответственность за обеспечение оперативного выполнения всех рекомендаций, вынесенных директором ОВН и другими надзорными органами, с указанием мер, принятых руководством в связи с конкретными выводами и рекомендациями, содержащимися в отчете¹¹. Генеральный директор выполняет эту обязанность через руководителей программ, которые отвечают за конкретные направления оперативной деятельности Организации¹². ОВН регулярно проверяет ход выполнения всех рекомендаций надзорных органов руководителями программ ВОИС¹³.

60. 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.

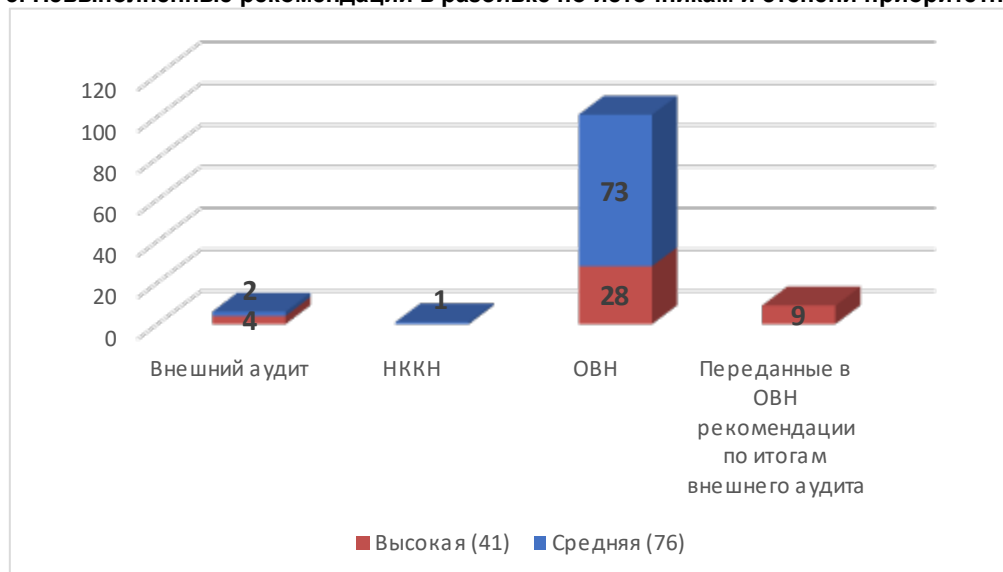
61. На дату составления настоящего отчета насчитывается 117 невыполненных рекомендаций, включая 41 рекомендацию с высокой степенью приоритетности и 76 — со средней. Рекомендации ОВН составляют 86 процентов всех незакрытых надзорных рекомендаций.

¹¹ УВН, пункт 45.

¹² СИ 16/2010, пункт 7.

¹³ СИ 16/2010, пункт 8.

График 3. Невыполненные рекомендации в разбивке по источникам и степени приоритетности (117)



62. В период с июля по декабрь 2019 г. было добавлено 24 новых рекомендации на основании трех отчетов об аудиторских проверках, двух отчетов по итогам оценки и трех ОРРР. По состоянию на конец отчетного периода оставалась невыполненной одна рекомендация¹⁴, направленная НККН Бюро по вопросам этики. Две рекомендации, сделанные по итогам аудиторской проверки льгот и пособий в 2014 г., были закрыты по причине того, что утратили актуальность с учетом новой аудиторской проверки, проведенной в 2019 г.

63. В течение отчетного периода были закрыты шесть рекомендаций по итогам внешнего аудита, пять из которых были ранее переданы внешними аудиторами на контроль ОВН. В таблице 2 ниже показана динамика рекомендаций в разбивке по источникам за период с июля по декабрь 2019 г.

Таблица 2. Динамика рекомендаций в период с 1 июля 2019 г. по 31 декабря 2019 г.

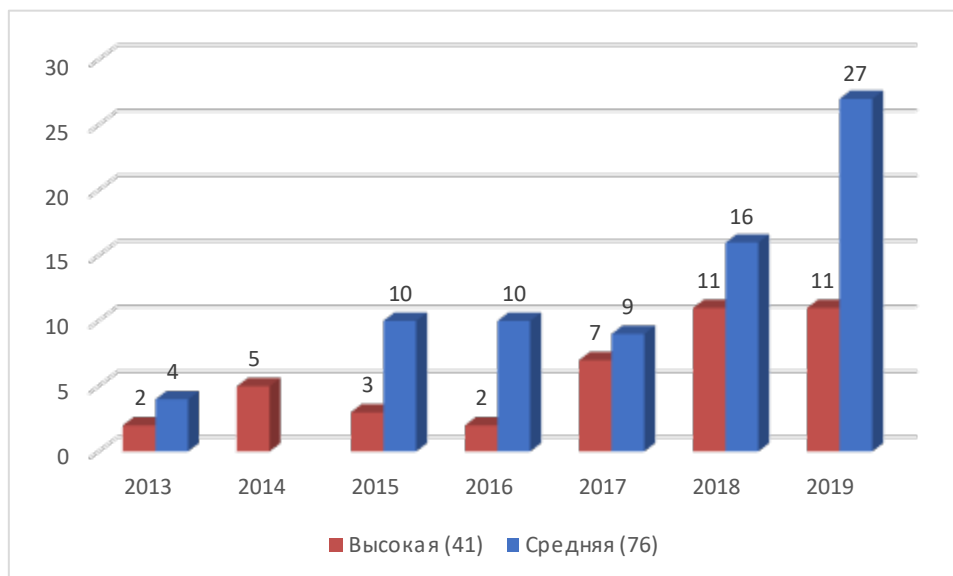
Источник	Открыты по состоянию на 1 июля 2019 г.	Добавлены в течение отчетного периода	Закрыты в течение отчетного периода	Открыты по состоянию на 31 декабря 2019 г.
ОВН	132	24	55	101
Внешний аудитор (ВА)	7	0	1	6
НККН	2	0	1	1
Переданные в ОВН рекомендации ВА	14	0	5	9
Итого	155	24	62	117

Примечание: планы действий руководства, основанные на рекомендациях внешнего аудитора по итогам аудиторских проверок, проведенных в 2018/19 гг., были подготовлены и внесены в систему управления рекомендациями в январе 2020 г.

64. График ниже показывает давность открытых рекомендаций по состоянию на 31 декабря 2019 г.

¹⁴ WO/PBC/30/14 – 18 июня 2019 г.

График 4. Давность открытых рекомендаций в области надзора в разбивке по приоритетности (117)

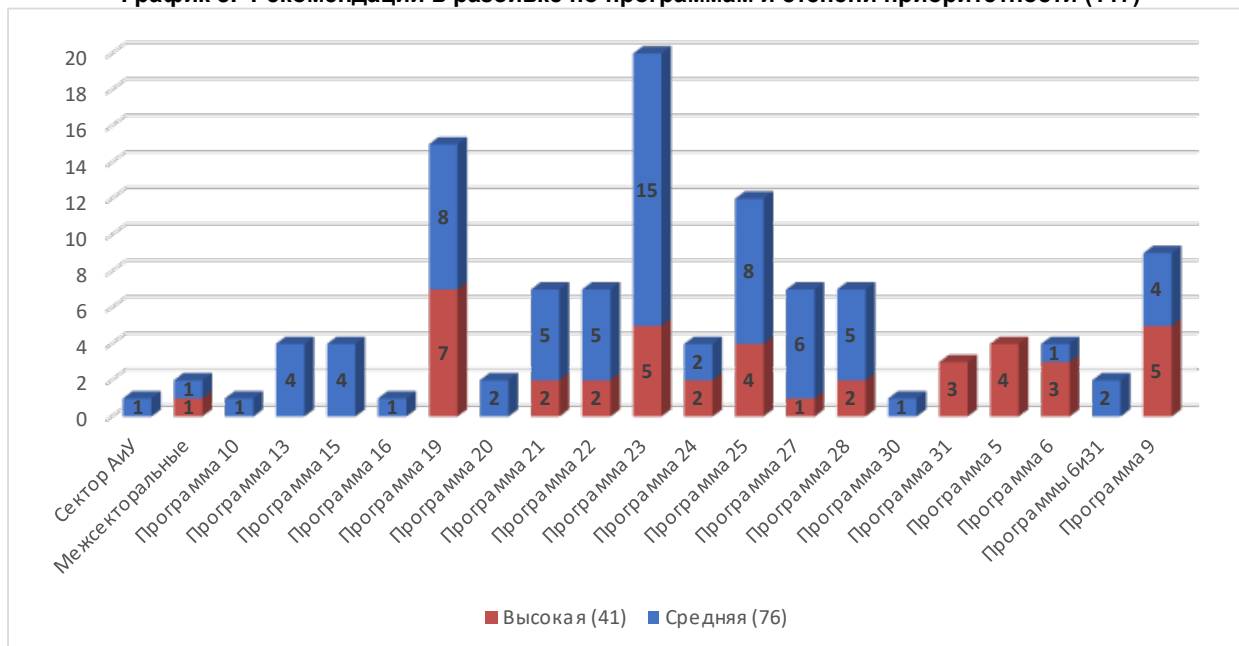


65. За отчетный период количество незакрытых рекомендаций, вынесенных до 2016 г., уменьшилось с 34 до 24. ОВН, как и прежде, взаимодействует с руководством в целях дальнейшего сокращения числа давних рекомендаций.

66. Ниже показано число открытых рекомендаций в разбивке по программам ВОИС¹⁵ и по приоритетности по состоянию на 31 декабря 2019 г.:

¹⁵ **Программа 1** (Патентное право); **Программа 2** (Товарные знаки, промышленные образцы и географические указания); **Программа 3** (Авторское право и смежные права); **Программа 4** (Традиционные знания, традиционные выражения культуры и генетические ресурсы); **Программа 5** (Система РСТ); **Программа 6** (Мадридская система); **Программа 7** (Центр ВОИС по арбитражу и посредничеству); **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, наименее развитые страны); **Программа 10** (Страны переходного периода и развитые страны); **Программа 11** (Академия ВОИС); **Программа 12** (Международные классификации и стандарты); **Программа 13** (Глобальные базы данных); **Программа 14** (Услуги по обеспечению доступа к информации и знаниям); **Программа 15** (Деловые решения для ведомств ИС); **Программа 16** (Экономика и статистика); **Программа 17** (Обеспечение уважения ИС); **Программа 18** (ИС и глобальные задачи); **Программа 19** (Коммуникации); **Программа 20** (Внешние связи, партнерства и внешние бюро); **Программа 21** (Исполнительное руководство); **Программа 22** (Управление программами и ресурсами); **Программа 23** (Управление людскими ресурсами и их развитие); **Программа 24** (Службы общей поддержки); **Программа 25** (Информационные и коммуникационные технологии); **Программа 26** (Отдел внутреннего надзора); **Программа 27** (Конференционная и лингвистическая службы); **Программа 28** (Целостность информации, охрана и безопасность); **Программа 30** (Малые и средние предприятия (МСП) и поддержка предпринимательства); **Программа 31** (Гаагская система); **Программа 32** (Лиссабонская система).

График 5. Рекомендации в разбивке по программам и степени приоритетности (117)



67. Сорок один процент от 41 рекомендации с высокой степенью приоритетности приходится на три программы: программу 19 (Коммуникация), программу 9 (Африка, арабские страны, Азия и Тихоокеанский регион, Латинская Америка и страны Карибского бассейна, наименее развитые страны) и программу 23 (Управление людскими ресурсами и их развитие).

КОНСУЛЬТАТИВНАЯ И СПРАВОЧНАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА

68. В рамках своей работы по оказанию консультативных услуг ОВН продолжал оказывать требуемую консультативную помощь по вопросам, связанным с программными документами, проведением оценки, организационными процессами и нормативными механизмами.

69. В течение отчетного периода ОВН предоставлял консультации Канцелярии Генерального директора относительно оценки деятельности внешних бюро, запланированной на 2020/21 гг. в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи. Эти консультации включали в себя разработку аналитической матрицы, содержащей базовый и дополняющийся список вопросов для проведения оценки, источников данных и их местоположений.

70. В секцию по вопросам оценки поступила просьба Регионального бюро для Азиатско-Тихоокеанского региона (Бюро АТР) о проведении предварительной оценки. Эта консультативная работа сосредоточивалась на механизмах Регионального бюро в сфере технического сотрудничества и самооценки. Цель предварительной оценки – проверка технического механизма на предмет его эффективности и пригодности для анализа.

71. Если говорить более конкретно, то в рамках оказания консультативных услуг будет изучен существующий механизм реализации проектов в целях повышения его эффективности, а также расширения его использования для принятия решений и представления результатов. Кроме того, будет проанализирована эффективность данного механизма с точки зрения количества собираемой и используемой информации, а также применения инструментов и технологий, обеспечивающих управление данными в привязке к имеющимся ресурсам. По итогам этого анализа ОВН вынесет рекомендации в отношении альтернативных вариантов устройства данного механизма, что, в свою

очередь, позволит Бюро АТР разработать эффективный и адекватный технический механизм.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

НЕЗАВИСИМЫЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО НАДЗОРУ (НККН)

72. ОВН регулярно участвовал в сессиях НККН, отчитываясь по вопросам осуществления плана внутреннего надзора, обсуждая результаты деятельности по надзору и другие аспекты, касающиеся работы и функционирования Отдела, и запрашивая советы НККН. В период, охватываемый настоящим отчетом, НККН провел 53-ю и 54-ю сессии.

ВНЕШНИЙ АУДИТОР

73. ОВН поддерживал хорошие рабочие контакты с внешним аудитором и проводил регулярные встречи по вопросам аудита, внутреннего контроля и управления рисками. В интересах обеспечения эффективного охвата надзорной деятельности и во избежание потенциального дублирования функций и чрезмерного контроля внешний аудитор и ОВН обменивались информацией о своих стратегиях, годовых планах и содержании конкретных отчетов.

74. В течение отчетного периода ОВН провел несколько встреч с внешним аудитором из Национального ревизионного управления Соединенного Королевства и поделился с ним годовым планом работы. ОВН вел активную работу с внешними аудиторами в ходе проведения ими аудиторских проверок в 2019 г. и предоставлял необходимую информацию по их запросам.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ОМБУДСМЕНОМ И БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

75. В течение отчетного периода директор ОВН регулярно встречался с Омбудсменом и Старшим сотрудником по вопросам этики для обеспечения надлежащей координации и взаимодополняемости усилий.

ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА

ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ

76. В рамках своих постоянных усилий, направленных на формирование более полного представления о функциях внутреннего надзора и разъяснение его задач, ОВН продолжал проводить информационно-разъяснительную работу среди коллег по ВОИС посредством презентаций, проводимых для новых сотрудников в рамках вводного инструктажа, бюллетеня ОВН, информационной панели ОВН и презентаций для директоров и высшего руководства, по мере необходимости.

ОПРОСЫ О КАЧЕСТВЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ

77. ОВН продолжал запрашивать комментарии коллег из прошедших аудиторскую проверку/оценку подразделений ВОИС посредством проведения опросов о степени удовлетворенности после каждого проведенного мероприятия. Цель этой работы заключается в эффективном сборе и анализе отзывов коллег о надзорной работе. По состоянию на конец 2019 г. комплексный анализ результатов опросов указывает на индекс удовлетворенности в 85 процентов.

78. Результаты опросов, проведенных через год после мероприятий, которые используются для оценки воздействия надзорной работы, указали на средний индекс удовлетворенности в 76 процентов. Основываясь на полученных от коллег отзывах, ОВН будет стремиться к дальнейшему увеличению степени воздействия своей надзорной деятельности.

79. Дополнительные комментарии, полученные в ходе опросов от подразделений, в которых была проведена аудиторская проверка/оценка, помогли ОВН выявить недостатки и принять меры по их устранению.

ПОДДЕРЖАНИЕ КОНТАКТОВ С ДРУГИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

80. УВН содержит конкретные положения¹⁶ о поддержании связи и сотрудничестве со службами внутреннего надзора других организаций системы ООН и многосторонних финансовых учреждений. ОВН осознает ценность и значимость развития отношений с другими надзорными органами. В отчетный период ОВН продолжал активно и конструктивно сотрудничать и развивать связи с другими организациями и подразделениями системы ООН. В частности, ОВН принял активное участие в следующих мероприятиях:

- (a) Ежегодное совещание представителей служб внутреннего аудита организаций системы ООН (ПСВА ООН), состоявшееся 25-31 августа 2019 г. в Монреале, Канада;
- (b) Ежегодное совещание представителей служб расследований организаций системы ООН (ПСР ООН), состоявшееся 6-8 ноября 2019 г. в Женеве, Швейцария; и
- (c) Ежегодное заседание Группы внешних ревизоров ООН, состоявшееся 28 ноября 2019 г. в Бонне, Германия.

ОПЕРАТИВНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ОВН

81. В соответствии с УВН¹⁷ директор ОВН обязан «подтверждать организационную независимость функции внутреннего надзора и представлять информацию относительно сферы деятельности по внутреннему надзору и достаточности ресурсов, выделяемых для соответствующих целей».

82. В течение отчетного периода не произошло никаких случаев/действий, которые можно было бы рассматривать как ставящие под угрозу оперативную независимость ОВН. Решение об охвате надзорной деятельности было принято ОВН с учетом оценки рисков, а также комментариев и отзывов, полученных от руководства ВОИС, НККН и государств-членов, в зависимости от обстоятельств.

РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

БЮДЖЕТ И ШТАТ

83. Для выполнения мандата ОВН были выделены средства в рамках бюджета на двухгодичный период в размере 5,072 млн шв. франков, что составляет 0,73 процента¹⁸ от общего бюджета ВОИС на двухлетний период 2018/19 гг. В целом текущий объем людских и финансовых ресурсов является достаточным для эффективного выполнения ОВН своих функций в наиболее приоритетных областях в соответствии с планами работы. Обмен планами работы по надзору и постоянная координация надзорной деятельности с внешним аудитором, а также эффективное использование ИТ-инструментов помогли добиться большей результативности и более эффективного охвата областей риска.

¹⁶ УВН, пункт 28 (g).

¹⁷ УВН, пункт 48 (i).

¹⁸ Эта процентная величина основана на бюджетном показателе после перевода средств на нужды ОВН.

Таблица 3. Бюджет и расходы ОВН в 2018–2019 гг.¹⁹

	Утвержденный бюджет на 2018–2019 гг.	Бюджет после перераспределения средств на 2018–2019 гг.	Расходы в 2019 г.*
Расходы, связанные с персоналом	4 849	4 085	2 215
Расходы, не связанные с персоналом	700	987	511
Итого	5 550	5 072	2 726

Таблица 4. Бюджет и расходы ОВН (связанные и не связанные с персоналом) в 2018-2019 гг. (в тыс. шв. франков)

	Утвержденный бюджет на 2018–2019 гг.	Бюджет после перераспределения средств на 2018–2019 гг.	Расходы в 2018-2019 гг.	Уровень освоения (%)
Расходы, связанные с персоналом	4 849	3 938	4 012	102%
Расходы, не связанные с персоналом	700	1 118	1 055	94%
Итого	5 550	5 056	5 067	100%

84. Завершилось оформление на работу младшего сотрудника (класс G4), и отобранный кандидат, утвержденный на эту должность, приступил к исполнению своих обязанностей в октябре 2019 г.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

85. С учетом того, что постоянное повышение квалификации является обязательным условием дальнейшего профессионального роста сотрудников, а также в соответствии с требованиями политики ВОИС в области профессиональной подготовки сотрудники ОВН принимали участие в различных обучающих мероприятиях для приобретения новых знаний, технических навыков и других умений в интересах повышения эффективности и результативности оперативной деятельности ОВН в области надзора.

86. В среднем каждый сотрудник ОВН потратил 10 дней на прохождение профессиональной подготовки, в том числе по таким темам, как предотвращение и выявление мошенничества, методы проведения расследований, анализ данных, сбор цифровых данных, кибербезопасность, урегулирование конфликтов, оценка научной и инновационной политики, политика в области поведенческой науки, а также система TeamMate.

87. Кроме того, группа сотрудников ОВН приняла участие в тренинге по системе Synergology, целью которого было расширение возможностей персонала, занимающегося вопросами надзора, в плане выявления и понимания элементов невербальной коммуникации.

[Приложение следует]

¹⁹ Расходы в 2019 г. здесь показаны только за период с июля по декабрь 2019 г. Данные в тыс. шв. франков.

**Приложение: Перечень отчетов ОВН
 1 июля 2019 г. — 31 декабря 2019 г.**

Аудиторская проверка организации управления внутриорганизационными услугами в Секторе администрации и управления	IA 2019-01
Аудиторская проверка системы управления организационными ресурсами (УОР) ВОИС	IA 2019-02
Аудиторская проверка закрытия финансовой отчетности	IA 2019-03
Совместная оценка и аудиторская проверка Политики ВОИС в области гендерного равенства	EVAL 2019-02
Оценка партнерских проектов ВОИС	EVAL 2018-04
ОРПП по нарушениям правил осуществления закупок	MIR 18-28
ОРПП по системам работы с запросами клиентов	MIR 19-03
ОРПП по вопросу о въезде автотранспортных средств на территорию комплекса ВОИС	MIR 18-23

[Конец приложения и документа]