

## Комитет по программе и бюджету

**Двадцать вторая сессия**  
**Женева, 1 – 5 сентября 2014 г.**

### СИСТЕМА ПОДОТЧЕТНОСТИ ВОИС

*Документ подготовлен Секретариатом*

#### I. ВВЕДЕНИЕ

1. В соответствии с резолюцией 64/259<sup>1</sup> Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций Объединенная инспекционная группа (ОИГ) подготовила доклад «Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2011/5), содержащий «сопоставительный анализ различных систем подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций». В своем докладе ОИГ рекомендовала: «Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые пока не создали автономные системы подотчетности, следует в приоритетном порядке сделать это, ориентируясь на контрольные параметры, приведенные в настоящем докладе». Она также настоятельно призвала руководящие органы провести «последующую оценку применения соответствующих схем/систем подотчетности для рассмотрения в 2015 году».

2. При проведении в 2013 г. аудита системы управления ВОИС, ориентированной на конкретный результат, Отдел внутреннего аудита и надзора ВОИС (ОВАН) также рекомендовал, чтобы «Секретариат ВОИС во взаимодействии с Генеральной Ассамблеей определил и представил на утверждение систему подотчетности, которая согласовывалась бы с ключевыми компонентами, определенными и рекомендованными в докладе Объединенной инспекционной группы (JIU/REP/2011/5)».

<sup>1</sup> Резолюция Генеральной Ассамблеи A/RES/64/259, пункт 4.

## II. ПОДОТЧЕТНОСТЬ

3. В резолюции 64/259 понятие подотчетности было определено следующим образом:

*«Подотчетность – это обязанность Секретариата и его сотрудников нести ответственность за все принятые ими решения и предпринятые действия и отвечать за выполнение своих обязательств, без оговорок или исключений.*

*Подотчетность включает достижение целей и качественных результатов на своевременной и экономически эффективной основе, при полном исполнении и осуществлении всех выданных Секретариату мандатов, утвержденных межправительственными органами Организации Объединенных Наций и другими вспомогательными органами, учрежденными ими в соответствии со всеми резолюциями, положениями, правилами и этическими стандартами, правдивое, объективное, достоверное и своевременное представление данных о достигнутых результатах; ответственное управление финансовыми средствами и ресурсами; все аспекты работы, включая четко определенную систему поощрений и наказаний; и при должном признании важной роли надзорных органов и в полном соответствии с принятыми рекомендациями»<sup>2</sup>.*

4. Ключевые компоненты эффективной системы подотчетности были определены в докладе ОИГ как (i) политический пакт с государствами-членами; (ii) внутренний контроль; и (iii) механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них, и далее в нем был сделан вывод о том, что «система подотчетности должна основываться на прозрачности и должна подкрепляться развитой культурой подотчетности».

5. Ключевые ценности ВОИС – «подотчетность в отношении результатов», «экологическая, социальная и управленческая ответственность» и «ориентация на оказание услуг» – соответствуют каждому из компонентов, определенных ОИГ, и за последний двухлетний период Секретариатом была проделана большая работа по внедрению и усилению ключевых ценностей организации и различных элементов ее системы подотчетности. Цель данного документа заключается в том, чтобы связать воедино эти элементы в качестве системы подотчетности ВОИС и представить ее на рассмотрение и утверждения государств-членов.

## III. СИСТЕМА ПОДОТЧЕТНОСТИ ВОИС

6. Система подотчетности ВОИС зиждется на трех опорных элементах, которые, как показано ниже, полностью соответствуют ключевым компонентам системы подотчетности, определенным ОИГ:

---

<sup>2</sup> A/RES/64/259

## Система подотчетности ВОИС

ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1 Пакт с государствами-членами, заинтересованными сторонами и пользователями услуг ВОИС	ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 2 Управление рисками и внутренний контроль	ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 3 Механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соглашения и договоры</li> <li>• Система ВОИС, ориентированная на конкретный результат</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контрольная среда</li> <li>• Оценка рисков</li> <li>• Контрольная деятельность</li> <li>• Мониторинг информационно-коммуникационной системы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пользователи услуг ВОИС</li> <li>• Закупочная деятельность</li> <li>• Персонал ВОИС</li> </ul>

7. Вместе взятые эти опорные элементы служат частью культуры подотчетности и прозрачности, достигаемой посредством четких договоренностей, стратегического управления эффективностью работы организации и рисками, а также механизмов рассмотрения жалоб и реагирования на них. В нижеследующих разделах приводится обзор каждого из этих опорных элементов. Особый упор в подходе ВОИС к реализации системы подотчетности делается на необходимости обеспечения того, чтобы она служила руководством в повседневной работе руководителей и рядовых сотрудников.

#### IV. ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1 – ПАКТ С ГОСУДАРСТВАМИ-ЧЛЕНАМИ, ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ УСЛУГ ВОИС

8. Первым опорным элементом системы подотчетности ВОИС служит его пакт с государствами-членами, заинтересованными сторонами и пользователями услуг ВОИС. Этот пакт воплощен в следующих *соглашениях и договорах*:

- (i) Конвенция ВОИС и поправка(и) к ней, определяющая(ие) основной мандат организации;
- (ii) кроме того, ВОИС выполняет административные функции для еще 25 договоров, что формирует правовую основу оказываемых ею услуг в области охраны ИС, глобальных систем охраны и классификации;
- (iii) мандат организации дополнительно определяют другие соглашения с международными организациями, такими как Организация Объединенных Наций и Всемирная торговая организация.

#### ***Система ВОИС, ориентированная на конкретный результат***

9. Государства-члены утверждают Программу и бюджет организации на двухлетний период, и в них определяются ожидаемые результаты деятельности за соответствующий двухлетний период (в разбивке по главным стратегическим целям). Показателями достижения ожидаемых результатов служат четко определенные индикаторы результативности (показатели результативности, базовые и целевые показатели).

10. Ключевую роль в реализации двухлетних Программы и бюджета, за которые руководители подразделений и рядовые сотрудники организации несут соответствующую ответственность, играют основанные на конкретных результатах годовые планы работы

организационных подразделений и согласующиеся с ними индивидуальные профориентеры сотрудников.

11. ВОИС публикует отчеты о достижении ожидаемых результатов согласно Программе и бюджету на двухлетний период, мониторинг и оценка которых осуществляются в рамках Программы для рассмотрения и утверждения государствами-членами.

12. Проводимый по инициативе государств-членов диалог по вопросам эффективности работы, ведению которого способствуют подготавливаемые Секретариатом доклады, создает возможности извлекать уроки из хода выполнения задач за определенный период и совершенствовать планирование и выполнение задач в последующие периоды, формируя таким образом культуру постоянного повышения эффективности и накопления знаний. В соответствии с Финансовыми положениями и правилами организации и Международными стандартами учета в государственном секторе ежегодно готовятся Финансовые отчеты организации. В задачи ОВАН ВОИС входит объективное подтверждение вклада Программы в ожидаемые результаты, подтверждение самооценок эффективности и предоставление рекомендаций для совершенствования будущего планирования и мониторинга эффективности. Таким образом, ОВАН способствует усилению подотчетности за достигнутые результаты, их воздействие и устойчивость.

## **V. ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 2 – УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ**

13. Вторым опорным элементом системы подотчетности ВОИС является система управления рисками и внутреннего контроля, созданная с целью обеспечить достижение результатов в соответствии с политикой, правилами и инструкциями организации, а также ее этическими нормами и стандартами добросовестности. Определение этой системы приводится в Политике ВОИС по управлению рисками.

14. Система внутреннего контроля основана на разработанной Комитетом спонсорских организаций Комиссии Тредвея (COSO) Системе внутреннего контроля/интегрированной системе<sup>3</sup>, предложенной к применению в руководящих принципах по стандартам внутреннего контроля для государственного сектора Международной организации высших органов финансового контроля (ИНТОСАИ). Система внутреннего контроля состоит из пяти компонентов: (i) контрольная среда; (ii) оценка рисков; (iii) контрольная деятельность; (iv) информационно-коммуникационная деятельность; и (v) мониторинг.

15. В системе подотчетности ВОИС при определении функций и обязанностей, связанных с управлением рисками и внутренним контролем, используется «модель трех линий обороны (ТЛО)»<sup>4</sup>. В этой модели подчеркивается необходимость эффективного управления рисками и контроля на основе последовательного и скоординированного подхода при обеспечении четкого определения функций и обязанностей, связанных с управлением рисками и контролем. С этой целью «первой линией обороны» служат руководители операционных подразделений, которые принимают риски и управляют ими. «Вторую линию обороны» образуют различные функции по управлению рисками и соблюдению установленных требований, например функции, обеспечиваемые Департаментом планирования и финансирования программы, созданным руководством организации для укрепления «первой линии обороны» и ее мониторинга. «Третьей

<sup>3</sup> Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission *Internal Control - Integrated Framework* (Jersey City, NJ : American Institute of Certified Public Accountants, 2013)

<sup>4</sup> 2014 The Institute of Internal Auditors *The Three Lines of Defense in Effective Risk Management and Control*, IIA Position Paper

линией обороны» служат независимые механизмы гарантий, такие как ОБАН и Бюро по этике.

### **Контрольная среда**

16. Под контрольной средой понимаются стандарты деятельности организации, включая этические нормы, стандарты добросовестности, организационную структуру, распределение ответственности и полномочий и политику и практику управления людскими ресурсами. Эти стандарты образуют нормативно-правовую основу контроля, представляющего собой «вторую линию обороны» в модели ТЛО.

17. Положения и правила о персонале ВОИС (ППП, пересмотренные и утвержденные государствами-членами в 2011, 2012 и 2013 гг.) заключают в себе основополагающие договоренности между персоналом и организацией и определяют принципы управления людскими ресурсами. PPP дополняют служебные инструкции, а финансовые положения и правила (ФПП) регулируют осуществление деятельности и финансовое управление ВОИС. ФПП предусматривают делегирование полномочий, что позволяет эффективным и организованным путем достигать ожидаемых результатов.

18. Поведение и действия персонала ВОИС должны всегда соответствовать самым высоким этическим нормам, определенным в Этическом кодексе ВОИС. Все сотрудники проходят обучение по вопросам этики.

19. Основой Этического кодекса ВОИС служат стандарты поведения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), в которых заявлено ожидание того, что персонал будет соблюдать самые высокие этические нормы поведения в соответствии с принципами верности, добросовестности, непредвзятости, благоразумия, личной подотчетности и уважения других сотрудников, а также сообщать о любых фактических, очевидных или потенциальных конфликтах интересов и устранять их. ВОИС приняла Заявление о притеснениях на рабочем месте, в котором провозглашена политика полной нетерпимости к любым формам дискриминации и притеснений, включая домогательство на гендерной или сексуальной почве, а также физическим или словесным оскорблениям на рабочем месте или в связи с выполнением работы.

20. В 2012 г. была принята Политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях в организации, целью которой является защита сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях, а в 2013 г. была опубликована Политика по предотвращению и борьбе с коррупцией, мошенничеством, сговором, принуждением, отмыванием денег и финансированием терроризма.

21. С 2010 г. в организации существует Бюро по этике, и ВОИС издал Политику по допустимости подарков и услуг, а также Кодекс поведения по управлению взаимоотношениями с поставщиками. В качестве первого шага на пути к разработке полномасштабной программы раскрытия финансовой информации, работа над которой близка к завершению, в ВОИС принята процедура декларирования интересов. Существующая политика требует, чтобы все сотрудники уровня D-1 и выше, а также другие определенные категории сотрудников подавали декларацию о наличии интереса как от своего имени, так и имени своих супругов и членов семьи.

22. Ключевым требованием, обеспечивающим подотчетность сотрудников, служит положение о наличии актуализированных описаний должностных обязанностей. Согласно PPP ВОИС, для всех должностей должны быть составлены точные и актуализированные описания должностных обязанностей; с этой целью ДУЛР принял инициативу по актуализации всех описаний должностных обязанностей. Политика найма и ограничений на деятельность после увольнения из организации основана на PPP и общей практике в системе ООН.

23. С 2009 г. существует Система управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала (PMSDS), устанавливающая задачи работы, способствующие достижению ожидаемых организацией результатов деятельности каждого сотрудника. В 2014 г. была объявлена Программа поощрения и признания хорошей работы, целью которой является достижение и признание выдающихся результатов работы сотрудников.

### **Оценка рисков**

24. Руководители программ и уполномоченные ими сотрудники служат «первой линией обороны», и оценки рисков проводятся всеми сотрудниками на соответствующих уровнях организации в целях выявления рискованных действий и оценки их вероятности и потенциальных последствий для ожидаемых результатов в случае, если они материализуются. Это определяет основу, на которой разрабатываются соответствующие ответные меры на риск либо путем принятия одноразовых мер уменьшения риска, либо путем осуществления постоянного внутреннего контроля. Оценка рисков проводится в контексте двухлетнего и годового планового процесса в ВОИС при ежеквартальном обзоре рисков.

25. Риски координируются в централизованном порядке для обеспечения последовательности подходов в организации, получения необходимых согласований и, более того, для выполнения функции «второй линии обороны». Для более эффективной оценки рисков, равно как управления рисками, которые могут нести в себе угрозу достижению стратегических задач и ожидаемых результатов ВОИС, в Политике управления рисками ВОИС установлены руководящие принципы Общеорганизационного управления рисками (ОУР). В соответствующих руководствах также приводится процедура выявления и устранения рисков и определения приоритетности мер по их уменьшению в свете ожидаемых результатов организации, а также установлены функции и обязанности всех заинтересованных сторон в рамках ОУР.

26. Секретариат подготовил для утверждения государствами-членами предложение о приемлемом риске в организации, который определяется как общая степень риска, который организация готова принять для достижения своих стратегических целей и ожидаемых результатов.

### **Контрольная деятельность**

27. Контроль осуществляется на различных уровнях организации с целью обеспечить разумные гарантии надежности отчетности, эффективности операций, соблюдения соответствующей политики, правил и положений и сохранности ресурсов. Меры контроля принимают различную форму, например положений и правил, служебных инструкций, механизмов контроля в системах информационной технологии. Описания мер контроля в документах включают указания рисков, для ослабления которых они принимаются.

28. Что касается ответственности за контрольную деятельность, то руководители программ и уполномоченные ими лица должны играть роль «первой линии обороны», обеспечивая выполнение Положений и правил и служебных инструкций, а также применение механизмов контроля в системах ИТ. Администрация и руководство, как правило, выполняют роль «второй линии обороны», внедряя процедуры, которые позволяют руководителям подразделений формировать общее видение своих программ, контролировать риск и обеспечивать выполнение требований.

29. Определение полномочий и подотчетности четко увязано с системами Планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР). Руководители программ ежегодно подписывают письмо-представление, в котором они подтверждают соблюдение процедур внутреннего контроля в рамках их делегируемых полномочий.

### **Информационно-коммуникационная система**

30. Данный подкомпонент связан с системами учета и представления операционной, финансовой и нефинансовой информации, а также информации о выполнении требований. Форма и сроки предоставления такой информации крайне важны для выполнения сотрудниками возложенных на них обязанностей.

31. В области финансов и закупок система ПОР, существующая с 2004 г., была расширена в контексте комплексного проекта ПОР, утвержденного государствами-членами для реализации в период с 2010 по 2015 гг. и включающего различные элементы поддержки комплексной и интегрированной системы управления ВОИС, ориентированной на конкретный результат. Компонент системы ПОР, связанный с информационно-аналитическим обеспечением, будет все шире обеспечивать руководство управленческой информацией для своевременного и прозрачного принятия решений.

32. Информация, предоставляемая внешним сторонам, носит широкий и комплексный характер и выходит далеко за рамки обязательных отчетов для государств-членов. Посредством своего интернет-сайта и других каналов ВОИС предоставляет широкую информацию своим государствам-членам, заинтересованным сторонам и пользователям услуг. Организацией были приняты классификация типов документов и сведений и руководящие принципы обращения с ними.

### **Мониторинг**

33. В модели ТЛО данный подкомпонент обычно представляет собой «третью линию обороны» и связан с непрерывным изучением деятельности и операций организации для оценки эффективности работы и выполнения требований в целях определения эффективности контроля.

34. Подотчетный государствам-членам Независимый консультативный комитет по надзору (НККН) предоставляет непредвзятые рекомендации и указания по вопросам внутреннего контроля и управления риском.

35. ОВАН представляет собой независимый внутренний контрольный орган, который осуществляет объективный, систематический и независимый надзор над выполнением программ и деятельностью организации. ОВАН отслеживает и представляет рекомендации внешних аудиторов и отчитывается об их выполнении перед государствами-членами. Если рекомендации не принимаются руководством, то этому дается четкое обоснование.

36. ОИГ представляет собой независимый внешний контрольный орган системы Организации Объединенных Наций, которому поручено проведение оценок, инспекций и расследований в рамках всей системы. ОИГ также отслеживает статус рекомендаций, которые представляются им исполнительным главам и руководящим органам. Организация отчитывается об их выполнении перед своими государствами-членами.

37. Система управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала ВОИС обеспечивает принятие профориентиров для всех сотрудников организации, включая высшие должностные лица, и предоставление им оценок их деятельности.

38. Внешний аудитор ВОИС дает заключение по финансовой отчетности ВОИС и соблюдению нормативной базы организации.

## VI. ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 3 – МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ И РЕАГИРОВАНИЯ НА НИХ

39. Основой третьего опорного элемента системы подотчетности ВОИС служат его устойчивые и эффективно функционирующие механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них. Согласно ОИГ, это «механизм, с помощью которого заинтересованные стороны могут добиваться подотчетности организации, направляя запросы по поводу решений, действий или мер политики, и добиваются соответствующего реагирования на свои жалобы. Механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них следует рассматривать в качестве крайней меры для обеспечения подотчетности организации заинтересованными сторонами и для осознания организациями проблемы, требующей реагирования»<sup>5</sup>. Эти механизмы должны обеспечивать, чтобы жалобы и выражения обеспокоенности рассматривались в рамках установленных процедур и в соответствующие сроки.

40. ВОИС продолжает повышать свои способности оперативно реагировать на запросы всех заинтересованных сторон, включая государства-члены, пользователей услуг ВОИС и широкую общественность. Стратегии ВОИС включают создание хорошо подготовленных специальных групп обслуживания клиентов, которые могут давать четкие ответы на запросы как общего, так и специализированного характера, а также обеспечивать более длинные часы работы на большем числе языков путем привлечения внешних бюро ВОИС.

41. Споры, связанные с закупочной деятельностью, решаются в соответствии с Общими условиями закупки товаров и услуг, которые предусматривают, что стороны принимают все возможные меры для улаживания путем мировой сделки любых споров, противоречий и требований, вытекающих из заключенного договора или его нарушения, расторжения или аннулирования. В тех случаях, когда стороны стремятся добиться такой мировой сделки путем примирения, такое примирение происходит в соответствии с Согласительным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ) или такой другой процедурой, которая может быть согласована между сторонами.

42. Персоналу ВОИС доступны несколько механизмов рассмотрения жалоб:

(i) Механизм неформального урегулирования конфликтов, который включает в себя: (i) Бюро Омбудсмана; (ii) ДУЛР или руководителей более высокого уровня; и (iii) Ассоциацию персонала.

(ii) Бюро по этике, которое выполняет самостоятельную функцию в рамках Канцелярии Генерального директора. Старший сотрудник по этике дает рекомендации по вопросам этики и несет особую ответственность по недопущению репрессивных мер к сотрудникам, сообщающим о нарушениях в организации.

(iii) ППП устанавливают формальные механизмы пересмотра административных решений. Апелляционный совет ВОИС представляет собой административный орган с участием сотрудников, который был создан для проведения консультаций с Генеральным директором в случаях, когда действующий сотрудник, бывший сотрудник или назначенный по установленной форме бенефициар прав скончавшегося сотрудника подает апелляцию на принятое решение. Исчерпав все доступные ему/ей средства в соответствии с положением 11.5 ППП, сотрудник имеет право подать апелляцию в Административный трибунал Международной

---

<sup>5</sup> JIU/REP/2011/5, стр. 38



организации труда («Трибунал») в соответствии с условиями, изложенными в Статуте этого Трибунала.

43. Предлагается следующий пункт решения.

*44. Комитет по программе и бюджету рекомендовал Ассамблеям государств-членов ВОИС и Союзов, каждой в той степени, насколько это ее касается:*

*(a) одобрить консолидацию ключевых компонентов подотчетности в соответствии со следующими тремя опорными элементами: (i) пакт с государствами-членами, заинтересованными сторонами и пользователями услуг ВОИС; (ii) управление рисками и внутренний контроль; и (iii) механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них – представленными в документе WO/PBC/22/12 как «Система подотчетности ВОИС»; и*

*(b) принять к сведению выполнение рекомендаций ОВАН и ОИГ определить и представить на утверждение систему подотчетности ВОИС.*

[Приложение следует]

ПРОГРЕСС В ВЫПОЛНЕНИИ КОНТРОЛЬНЫХ ПАРАМЕТРОВ, СОДЕРЖАЩИХСЯ В  
 ДОКЛАДЕ ОИГ ПО СИСТЕМАМ ПОДОТЧЕТНОСТИ В РАМКАХ СИСТЕМЫ  
 ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (JIU/REP/2011/5)

	ВЫПОЛНЯЕТСЯ	ВЫПОЛНЕН
<b>ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1 - ПАКТ С ГОСУДАРСТВАМИ-ЧЛЕНАМИ, ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ УСЛУГ ВОИС</b>		
<b>Контрольный параметр 1</b> ОИГ касается создания четкой системы подотчетности, включая определение этого понятия и полную ясность в вопросах ответственности за ее применение. При этом подчеркивается значение обеспечения открытого доступа к системе. Соответственно данный документ, если он будет принят государствами-членами, будет размещен на веб-сайте ВОИС, а также на его сайте Интранета для обеспечения его доступности общественности и сотрудникам организации.	√  Будет выполнен с принятием данного документа	
<b>Контрольные параметры 2-4</b> касаются данного опорного элемента, и в них особо подчеркивается, что (i) система УОКР должна быть внедрена и согласована с мандатами и целями организации, а также выстроена сверху вниз до планов работы подразделений и личных планов работы; (ii) организации должны проводить заслуживающие доверие, ориентированные на практические цели оценки и доводить выводы, заключения и рекомендации до сведения заинтересованных сторон; и (iii) организации должны иметь эффективно проводимую в действие четкую политику в области раскрытия информации, включая финансовые отчеты, результаты осуществления программ, а также результаты оценки и аудита.	√  Контрольный параметр 4 (формальная политика раскрытия информации)	√  Контрольные параметры 2 (УОКР) и 3 (оценки)
<b>ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 2 – УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ</b>		
<b>Контрольная среда</b> <b>Контрольные параметры 5-8</b> касаются данного подкомпонента второго опорного элемента, и в них особо подчеркивается, что (i) должны быть установлены и эффективно применяться нормы этичности поведения, стандарты добросовестности, политика борьбы с коррупцией и мошенничеством; (ii) последствия и санкции в случае несоблюдения установленной политики и положений должны быть ясными и соразмерными и должны применяться на всех уровнях, а выдающиеся заслуги должны признаваться; (iii) сотрудники подотчетны за свою работу на основе обновляемых описаний должностных обязанностей; и (iv) должна быть принята политика в области подбора, найма и приема на работу после выхода в отставку.	√  Контрольный параметр 7 (обновленные письменные описания должностных обязанностей всех сотрудников)	√  Контрольные параметры 5 (нормы этичности поведения и т.д.), 6 (политика санкций и вознаграждений) и 8 (политика подбора, найма и т.д.)
<b>Оценка рисков</b> <b>Контрольный параметр 9</b> касается данного подкомпонента второго опорного элемента и требует, чтобы организация имела формальную политику в области ОУР, которая осуществляется на основе последовательной методологии.		√
<b>Контрольная деятельность</b> <b>Контрольные параметры 10-12</b> касаются данного подкомпонента второго опорного элемента, и в них особо подчеркивается, что (i) порядок подотчетности и делегирование полномочий должны быть согласованными, четкими, последовательными и интегрированными в существующие системы ПОР; (ii) ФПП организации должны включать политику борьбы с мошенничеством и финансовыми нарушениями и должны осуществляться на практике; и (iii) руководители должны демонстрировать соблюдение мер внутреннего контроля в рамках делегирования полномочий.		√
<b>Информационно-коммуникационная система</b> <b>Контрольный параметр 13</b> касается данного подкомпонента второго опорного элемента, и в нем особо подчеркивается, что сотрудники должны иметь доступ к соответствующей достоверной информации, которая является опорой для принятия решений в соответствии с их делегированными полномочиями, а организация должна иметь внутреннюю и внешнюю коммуникационную систему.	√  Контрольный параметр (формальная политика раскрытия информации)	

<p><i>Гарантии</i></p> <p><u>Контрольные параметры 14-15</u> касаются данного подкомпонента второго опорного элемента, и в них особо подчеркивается, что (i) служебная деятельность исполнительных глав, старших руководителей и сотрудников должна контролироваться, и в случае необходимости должны приниматься коррекционные меры; и (ii) рекомендации внутренних и внешних надзорных органов должны отслеживаться и выполняться, а в случае их невыполнения должно даваться четкое обоснование.</p>	<p>√</p> <p>Контрольный параметр 15 (формальная политика раскрытия информации)</p>	<p>√</p> <p>Контрольный параметр 14 (служебная деятельность)</p>
<p><b>ОПОРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 3 – МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ И РЕАГИРОВАНИЯ НА НИХ</b></p>		
<p>Контрольные параметры 16-17 касаются данного третьего опорного элемента, и в них особо подчеркивается, что (i) сотрудники должны иметь доступ к неформальным механизмам рассмотрения жалоб; и (ii) сотрудники, несотрудники, заинтересованные стороны/бенефициары и поставщики должны иметь доступ к формальным механизмам рассмотрения жалоб, а организация должна реагировать на такие жалобы.</p>		<p>√</p>

[Конец приложения и документа]