

## Комитет по программе и бюджету

Двадцать пятая сессия  
Женева, 29 августа - 2 сентября 2016 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) ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет. В отчете содержится общий обзор деятельности по внутреннему надзору, проведенной в течение отчетного периода с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 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/25/5).*

[Годовой отчет Директора ОВН следует]



## ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

1 июля 2015 г. – 30 июня 2016 г.

### СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	4
Справочная информация.....	6
ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ .....	6
профессиональные стандарты .....	6
важные вопросы и приоритетные рекомендации по итогам надзора.....	7
расследования.....	14
случаи отказа в предоставлении ИНФОРМАЦИИ или оказании поддержки .....	16
Выполнение рекомендаций в области внутреннего надзора.....	16
ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА качества работы ОВН.....	19
КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ работа по вопросам надзора .....	19
Сотрудничество с внешними надзорными органами.....	20
сотрудничество с Омбудсменом и бюро по вопросам этики .....	20
ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА.....	20
ОПЕРАТИВНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ОВН .....	21
ресурсы для надзорной деятельности .....	22

### ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ I	–	Список отчетов ОВН
ПРИЛОЖЕНИЕ II	–	Перечень консультационных мероприятий ОВН

**СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ**

<b>ОБД</b>	обеспечение бесперебойной деятельности
<b>КРИС</b>	Комитет по развитию и интеллектуальной собственности
<b>КМС</b>	Конференция международных следователей
<b>ОСП</b>	оценка странового портфеля
<b>АПСП</b>	авторское право и смежные права
<b>ВОК</b>	Внешняя оценка качества
<b>РСВА</b>	руководители служб внутреннего аудита международных организаций в Европе
<b>ЛР</b>	людские ресурсы
<b>ДУЛР</b>	Департамент управления людскими ресурсами
<b>НККН</b>	Независимый консультативный комитет по надзору
<b>ИВА</b>	Институт внутренних аудиторов
<b>УВН</b>	Устав внутреннего надзора
<b>ОВН</b>	Отдел внутреннего надзора
<b>ИС</b>	интеллектуальная собственность
<b>СДПД</b>	Стамбульская декларация и программа действий
<b>ПМПП</b>	принципы международной профессиональной практики
<b>ИТ</b>	информационная технология
<b>ОКРЖ</b>	Объединенная комиссия по рассмотрению жалоб
<b>ОИГ</b>	Объединенная инспекционная группа
<b>НРС</b>	наименее развитые страны
<b>ОРРР</b>	отчет о результатах расследования для руководства
<b>ОЭСР</b>	Организация экономического сотрудничества и развития
<b>КПБ</b>	Комитет по программе и бюджету
<b>ДР</b>	данные о результативности
<b>ПР</b>	показатель результативности
<b>ОРП</b>	Отчет о реализации программы
<b>ПМСДС</b>	система управления служебной деятельностью и повышения квалификации
<b>УКР</b>	управление, ориентированное на конечный результат
<b>ПСВК</b>	представители служб внутреннего контроля
<b>ПППЗ</b>	Программа поощрения и признания заслуг сотрудников
<b>СЦ</b>	стратегическая цель
<b>МСП</b>	малые и средние предприятия
<b>ГВДЛ</b>	Группа высших должностных лиц

<b>ПСП</b>	Программа стратегической перестройки
<b>ППИ</b>	пользовательские приемочные испытания
<b>ООН</b>	Организация Объединенных Наций
<b>ЮНЕГ</b>	Группа Организации Объединенных Наций по оценке
<b>МВЦ ООН</b>	Международный вычислительный центр ООН
<b>ПСВР ООН</b>	представители служб внутренней ревизии организаций системы ООН
<b>АС ВОИС</b>	Апелляционный совет ВОИС
<b>ВОИС</b>	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 УВН<sup>1</sup>, Директор ОВН ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет (годовой 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. В соответствии с УВН, проект годового отчета был представлен Генеральному директору и Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) для их комментариев; полученные комментарии были приняты во внимание при завершении работы над отчетом.

## ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

4. При подготовке своего плана работы в области надзора ОВН учитывал ряд факторов, включая оценку рисков, относимость, последствия для стран, цикличность надзорной деятельности и отклики, 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 24 (а) УВН.
5. Чтобы обеспечить эффективный охват надзорной деятельностью наряду с рациональным использованием ограниченных ресурсов, избегая при этом потенциальное дублирование 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).
6. План надзорной деятельности на 2016 г. был направлен всем руководителям программ и размещен в сети ВОИС Интранет для ознакомления всеми сотрудниками Организации. Надзорный план на 2015 г. был выполнен в срок и с соблюдением бюджета.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

7. При проведении аудита ОВН руководствуется принципами международной профессиональной практики (ПМПП), опубликованными Институтом внутренних аудиторов (ИВА). Аналогичным образом, следственная работа ОВН проводится в соответствии с Едиными принципами и руководящими указаниями в отношении проведения расследований, одобренными Конференцией международных следователей (КМС). При проведении оценки ОВН опирается на международные стандарты оценочной практики, установленные Группой ООН по оценке (ЮНЕГ).

---

<sup>1</sup> См. пункты 38 и 39 УВН.

## ВАЖНЫЕ ВОПРОСЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА

8. 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.

9. Основные выводы и рекомендации касаются следующих отчетов, выпущенных в отчетный период<sup>2</sup>:

- (a) Обеспечение бесперебойной деятельности;
- (b) Управление обслуживанием клиентов ВОИС;
- (c) Управление в области заключения контрактов с индивидуальными подрядчиками;
- (d) Управление эффективностью рабочего процесса;
- (e) Предшествующий внедрению обзор системы Taleo;
- (f) Деловые решения для ведомств ИС;
- (g) Программа 30: Малые и средние предприятия и инновации;
- (h) Программа 3: Авторское право и смежные права;
- (i) Содействие ВОИС наименее развитым странам; и
- (j) Экспериментальный проект ВОИС по повышению профессионального уровня женщин.

10. ОВН продолжал 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 TeamCentral<sup>3</sup>, доступ к которой имеют ОВН, руководство ВОИС и внешние аудиторы.

### АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕСПЕРЕБОЙНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. В период с апреля по июль 2015 г. ОВН – по согласованию со старшим руководством - провел обзор вопросов готовности ВОИС и принятия ею передовых методов в отношении обеспечения бесперебойной деятельности (ОБД) в целях, фактически, установления контрольного показателя для будущих обзоров.

12. В отчете о результатах аудиторской проверки были выделены следующие выводы:

- (a) необходимо в первоочередном порядке обсудить с государствами-членами вопросы ОБД для того, чтобы добиться признания важности ОБД для деятельности

---

<sup>2</sup> Список отчетов приводится в приложении I.

<sup>3</sup> 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.

ВОИС и необходимости добиться предоставления ресурсов для обеспечения устойчивости инициативы, касающейся ОБД;

(b) внутриорганизационное оповещение персонала ВОИС об инициативе, касающейся ОБД, и включение модуля ОБД в ознакомительную программу для новых сотрудников являются существенными мерами, которые должны быть приняты ДУЛР в сотрудничестве с Координатором по вопросам обеспечения бесперебойной деятельности;

(c) чтобы создать возможность для коллективного обдумывания рисков, связанных со срывами в работе, и соответствующих планов по смягчению их последствий, необходимо свести воедино знания, накопленные Группой управления рисками, Советом по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ) и Инициативой по ОБД; и

(d) централизованное сопоставление информации об инцидентах, затрагивающих помещения, физическую безопасность, логическую безопасность и ИКТ, анализ факторов риска и мер по смягчению их последствий и их периодическая презентация Группе управления рисками будут способствовать достижению цели ВОИС, заключающейся в том, чтобы быть «организацией, находящейся в состоянии готовности».

#### АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБСЛУЖИВАНИЕМ КЛИЕНТОВ ВОИС

13. Аудиторская проверка в области управления обслуживанием клиентов ВОИС, проведенная в период с июля по сентябрь 2015 г., выявила следующие важные моменты:

(a) необходимо завершить процесс создания совета по обслуживанию клиентов, который был одобрен Генеральным директором, чтобы содействовать повышению эффективности и результативности управления обслуживанием клиентов по всей ВОИС<sup>4</sup>. Совет будет обеспечивать четкую структуру руководства и определять роли и обязанности различных подразделений, занимающихся обслуживанием клиентов, в ВОИС, и он позволяет улучшить мониторинг, а также принятие решений на уровне Организации;

(b) пересмотренный мандат Секции по обслуживанию клиентов в Отделе коммуникаций необходимо официально опубликовать, чтобы лучше поддерживать Секцию в осуществлении и координации инициатив по обслуживанию клиентов в рамках всей Организации; и

(c) необходимы стратегия и рамочная программа по обслуживанию клиентов, чтобы они, соответственно, обеспечивали всеобъемлющее руководство инициативами по обслуживанию клиентов в ВОИС и согласованные методы и стандарты, согласующиеся с Хартией обслуживания клиентов ВОИС.

#### АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТОВ С ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ПОДРЯДЧИКАМИ

14. Цель этой аудиторской проверки заключалась в оценке эффективности и действенности управления услугами по индивидуальным контрактам (УИК) и их соответствия служебной инструкции 45/2013.

---

<sup>4</sup> На момент написания настоящего отчета стратегия по обслуживанию клиентов была утверждена.



15. Аудиторская проверка выявила хорошие методы документального оформления процессов УИК, механизмы самостоятельного распределения УИК в сфере письменного перевода и общее соблюдение требований политики.

16. Главные выводы по итогам аудиторской проверки были следующими:

(a) процесс заключения контрактов с персоналом для целей УИК должен предусматривать надлежащие заявления о конфликте интересов со стороны отделов ВОИС, предоставляющих подряды;

(b) служебные аттестации персонала, работающего на основе УИК, не всегда готовятся по завершении контрактов УИК. Эту ситуацию нужно улучшить, и данные о работе персонала, нанятого для целей УИК, должны собираться и публиковаться для использования в будущем; и

(c) следует пересмотреть действующее в ВОИС положение, ограничивающее срок службы временного персонала двумя годами, исходя из практического опыта, накопленного с момента начала осуществления этой политики.

17. К числу других областей, выявленных для целей улучшения, относятся системные меры контроля для установления максимальных сроков работы людей, занятых на основе контрактов УИК, и более последовательная подготовка служебной аттестации для подрядчиков, занимающихся УИК, чтобы это шло на пользу Организации в целом.

#### АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА

18. Признавая то, что было достигнуто посредством действующей в ВОИС системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации (ПМСДС), отчет по итогам аудиторской проверки содержал следующие главные выводы и рекомендации:

(a) необходимо еще больше улучшить совместимость между управлением служебной деятельностью, обучением, кадровым планированием, служебной деятельностью персонала и повышением его квалификации. Этого можно добиться посредством запланированной ДУЛР интеграции электронной ПМСДС и нынешней учебной базы данных в систему ПОР в ВОИС;

(b) необходимо улучшить взаимосвязь между целями персонала и ожидаемыми результатами Организации, а индивидуальные цели персонала следует привести в соответствие с деятельностью по линии программ/планов работы в рамках ПМСДС;

(c) объективность и справедливость нынешней методики оценки работы персонала можно улучшить за счет подключения дополнительных методов оценки, таких как самооценки, двусторонние оценки и «круговые» оценки. Для справки, проведенный ОВН опрос Организации Объединенных Наций (ООН) и других международных организаций показывает, что 58 процентов респондентов используют метод самооценки;

(d) наконец, ПМСДС выиграет от внедрения механизмов регулярной обратной связи и регулярного обзора, которые помогут оценить, насколько эффективно и последовательно функционирует системы управления служебной деятельностью.

#### ОБЗОР, ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ВНЕДРЕНИЮ, И ОБЗОР ПЕРЕНОСА ДАННЫХ В СВЯЗИ С СИСТЕМОЙ TALEO™

19. ОВН провел этот обзор параллельно с нынешним внедрением системы Taleo™, которая заменила систему «электронного подбора кадров» – унаследованную ВОИС систему управления набором персонала. ОВН был рад отметить, что уроки, извлеченные

из проектов в рамках предыдущих систем, были учтены в процессе управления этим имплементационным проектом. Результатом стало более эффективное управление проектом.

Главные замечания и рекомендации, содержащиеся в отчете, можно резюмировать следующим образом:

- (a) полное и точное документальное оформление процесса переноса данных из устаревшей системы в созданное в рамках Организации хранилище данных позволит своевременно решать любые связанные с миграцией проблемы;
- (b) к методологии управления проектом нужно добавить оценку главных рисков и мер контроля на этапе разработки (будущих) деловых процессов. Кроме того, привлечение главных пользователей из деловых кругов и рассмотрение их откликов в ходе пользовательских приемочных испытаний (ППИ) позволит повысить эффективность и результативность ППИ при осуществлении будущих проектов.

#### АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА ДЕЛОВЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ ВЕДОМСТВ ИС

20. ОВН провел эту аудиторскую проверку в период с февраля по апрель 2016 г. Цель деловых решений для ведомств ИС (программа 15) заключается в укреплении деловых процессов ведомств/учреждений ИС в государствах-членах посредством предоставления инструментов и услуг в целях повышения их эффективности и результативности.

21. Главные замечания и рекомендации, содержащиеся в отчете, можно резюмировать следующим образом:

- (a) необходимо уточнить нынешние функции и обязанности в рамках программы 15 – Деловые решения для ведомств ИС, дабы обеспечить последовательность и согласованность с ее мандатом, структурой и ожидаемыми результатами;
- (b) разработка стратегического бизнес-плана позволит программе 15 достичь своих целей и выполнить свои задачи, эффективно учитывая потребности своих внутренних и внешних партнеров. Это также позволит установить потребности в ресурсах и технические потребности для успешного управления программой и ее поддержки;
- (c) выработка четко очерченных критериев отбора для ведомств/учреждений ИС, запрашивающих от ВОИС помощь в рамках деловых решений, еще больше укрепит последовательность и эффективность деловых процессов;
- (d) соглашения о сотрудничестве со всеми ведомствами ИС, пользующимися системами и инструментами ВОИС, и разработка соглашений о гарантированном уровне обслуживания для ведомств ИС, обращающихся с просьбами о дополнительных услугах, позволят укрепить последовательность и смягчить связанные с этим правовые и оперативные риски.

#### ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ 30: МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ИННОВАЦИИ

22. Оценка программы 30 была осуществлена в период с сентября 2014 г. по октябрь 2015 г., и главные выводы, заключения и рекомендации можно резюмировать следующим образом:

- (a) вклад программы 30 в достижение стратегических целей (СЦ), в частности СЦ III, как было установлено, является существенным и актуальным. Хотя программа 30 столкнулась с управленческими проблемами и недостатками, сказавшимися на

эффективности ее осуществления, ожидаемые результаты были достигнуты, о чем сообщалось в отчетах о реализации программ. Рекомендуется стабилизировать организационную структуру этой программы и разработать более точные показатели эффективности;

(b) цели программы были сочтены актуальными для целевых бенефициаров и заинтересованных сторон. Рекомендуется в рамках программы создать более широкие онлайн-платформы для лучшего охвата и повышения рентабельности;

(c) были выявлены значительные дублирования в области учебной деятельности, организуемой Академией ВОИС. Необходимы более тесная координация и более эффективная связь с другими департаментами ВОИС;

(d) итоги реализации программы трудно поддаются оценке ввиду недоработок в показателях эффективности и отсутствия систематического мониторинга. Рекомендуется активизировать мониторинг показателей посредством более полной логической матрицы с более конкретными итоговыми показателями;

(e) необходимо вести воедино среднесрочные и более долгосрочные цели для обеспечения стабильности. Поддержание малых и средних предприятий (МСП), предпринимательства и инновационной поддержки в департаменте, способном удовлетворять все высказанные потребности на равной основе и с достаточными ресурсами является ключом к обеспечению того, чтобы эти услуги можно было предлагать государствам-членам;

(f) сотрудничество в рамках программы 30 с внутренними и внешними партнерами было хорошим с точки зрения ориентированности на предоставление услуг и оперативности. Можно сделать еще больше для улучшения координации внутри стран с субъектами и учреждениями ИС. Рекомендуется лучше оформлять соглашения о сотрудничестве и совместные проекты.

### ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ 3: АВТОРСКОЕ ПРАВО И СМЕЖНЫЕ ПРАВА

23. ОВН провел оценку программы 3 в период с марта по декабрь 2015 г. Главные выводы, заключения и рекомендации по итогам оценки излагаются ниже:

(a) ВОИС рассматривается как уникальный, ключевой субъект в деле предоставления услуг в области авторского права и смежных прав (АПСР), а также как крайне важный форум для обсуждений и выработки консенсуса;

(b) ВОИС адекватно удовлетворяет потребности государств-членов, правообладателей и конечных пользователей при оказании адресных услуг;

(c) программа вносит вклад в достижение четырех из девяти стратегических целей ВОИС;

(d) координационные механизмы в рамках каждого отдела, входящего в Сектор авторского права, а также координация с другими программами ВОИС и внешними партнерами являются, в целом, позитивными;

(e) программа весьма эффективно предоставляет удовлетворительные услуги в рамках ограниченных ресурсов; и

(f) в рамках программы рассматриваются некоторые стратегии для дальнейшего повышения устойчивости ее деятельности, в частности, такие как подготовка инструкторов и инструменты дистанционного обучения.

24. Были выявлены возможности для улучшений в сферах разработки систем АПСР, схемы результатов, анализа эффективности и долгосрочной устойчивости.

#### ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОИС ПО ОКАЗАНИЮ СОДЕЙСТВИЯ НАИМЕНЕЕ РАЗВИТЫМ СТРАНАМ

25. Эта оценка была проведена в период с сентября 2015 г. по апрель 2016 г. Оценка включала все виды деятельности, осуществляемой ВОИС для оказания содействия наименее развитым странам (НРС) на протяжении периода 2010-2015 гг.

26. В отчете отмечены следующие позитивные достижения:

- (a) достигнуты ожидаемые результаты, связанные с относящимися к ВОИС показателями Стамбульской декларации и Программы действия (СДПД);
- (b) поддержка, оказываемая НРС, повышает осведомленность национальных партнеров в вопросах, касающихся стратегического использования ИС, а также создает базовые условия для включения ИС в национальные программы действий;
- (c) своевременные отклики и ускорение процессов консультаций являются определяющими факторами повышения ответственности национальных властей за итоговые результаты;
- (d) проводимые ВОИС мероприятия, которые оцениваются как средние или высококачественные, оцениваются как полезные непосредственными получателями и конечными пользователями ИС;
- (e) адекватность систем ВОИС для мониторинга за деятельностью определена в качестве ключевого фактора, позволяющего лучше откликаться на национальные потребности и приоритеты.

27. Были выявлены следующие области для улучшений:

- (a) на стратегическом уровне региональным бюро в сотрудничестве с Отделом по делам НРС необходимо заняться разработкой комплексных национальных «дорожных карт» для оказания помощи странам;
- (b) улучшенное определение относящихся к программе обязанностей региональных бюро и Отдела по делам НРС необходимо для раскрытия в полном объеме потенциала внутренних экспертных знаний и потенциала технических групп;
- (c) на оперативном уровне обеспечение устойчивости и работы над воздействием результатов требует четкого определения совместных обязанностей ВОИС и национальных партнеров на протяжении всего срока существования проекта. Факторы справедливости необходимо включить в планирование и оказание поддержки в области ИС для обеспечения равных возможностей в плане охраны и использования прав интеллектуальной собственности (ПИС) в НРС; и
- (d) существование систем управленческой информации о расходах в разбивке по странам будет в значительной мере способствовать эффективному распределению ресурсов, необходимых для развития национальных систем ИС.

#### ОЦЕНКА ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ПРОЕКТА ВОИС ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ЖЕНЩИН

28. Эта оценка, которая была проведена в период с января по апрель 2016 г., позволила проанализировать результаты первого этапа экспериментального проекта по

повышению профессионального уровня женщин (2015-2016 гг.). ОВН планирует провести вторую оценку в 2017 г. для рассмотрения хода осуществления второго экспериментального проекта (ожидаемая дата начала: май 2016 г.). Выводы, заключения и рекомендации по итогам этих двух оценок внесут вклад в разработку более широкой программы по повышению профессионального уровня сотрудников ВОИС.

29. Главные выводы, заключения и рекомендации резюмируются ниже:

- (a) участники повысили свою осведомленность и активизировали поиск потенциальных областей для профессиональной карьеры и начали уделять больше внимания улучшению своих профессиональных знаний и навыков в стремлении добиться повышения в должности;
- (b) высокий уровень участия, профессионализм и приверженность со стороны тех, кто занимается осуществлением проекта, сыграли важную роль в успешном завершении первого этапа проекта;
- (c) разработка проекта с четко определенными масштабами работы и итоговыми показателями для оценки достигнутого прогресса и представления отчетности о нем необходима для устранения усилившейся неудовлетворенности и усматриваемой неспособности ВОИС разработать действенный план профессионального карьерного роста сотрудников;
- (d) в рамках проекта необходимо выявить и смягчить главные риски для обеспечения успешного завершения проекта и его возросшего одобрения сотрудниками ВОИС;
- (e) уточнение критериев отбора позволит расширить сферу охвата проекта на новые целевые группы, нуждающиеся в карьерной поддержке, что также усилит возможности для увеличения отдачи; и
- (f) для эффективного управления всей запланированной деятельностью необходима реалистичная оценка людских ресурсов и времени. Это обеспечит оказание высококачественной и персонализированной поддержки на будущих этапах проекта.

#### ОТЧЕТ ОВН О ПРОВЕРКЕ ДОСТОВЕРНОСТИ ИНФОРМАЦИИ, ПРЕДСТАВЛЕННОЙ В ОТЧЕТЕ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НА 2014-2015 ГГ.

30. ОВН завершил проверку достоверности информации, представленной в отчете о реализации программы (ОРП) за 2014-2015 гг. Цели проверки достоверности заключались в следующем:

- (a) обеспечить независимую проверку надежности и точности данных о результативности и заявленных результатов; и
- (b) проконтролировать ход выполнения рекомендаций, вынесенных при проведении прошлой проверки достоверности информации, изложенной в ОРП.

31. Процесс проведения проверки был связан с отбором одного произвольного показателя результативности (ПР) для каждой программы, о которой шла речь в ОРП за 2014-2015 гг. Проверка также включала общие выводы о прогрессе, достигнутом в деле улучшения схемы результатов в течение рассматриваемого двухлетнего периода.

32. Результаты проверки показали, что 93 процента программ собирали актуальные и ценные данные о результативности (ДР), 77 процентов программ представляли точные и

поддающиеся проверке ДР и 85 процентов программ правильно доложили о своей самооценке статуса согласно сигнальной системе.

33. В отчете о проверке достоверности вынесены рекомендации в следующих областях: (а) уточнение и упорядочение ПР, не имеющих базовых уровней и контрольных показателей; (б) разработка формальных критериев в отношении упраздненных ПР; и (с) совершенствование внутренних механизмов для учета изменений в ПР в ходе двухлетнего периода.

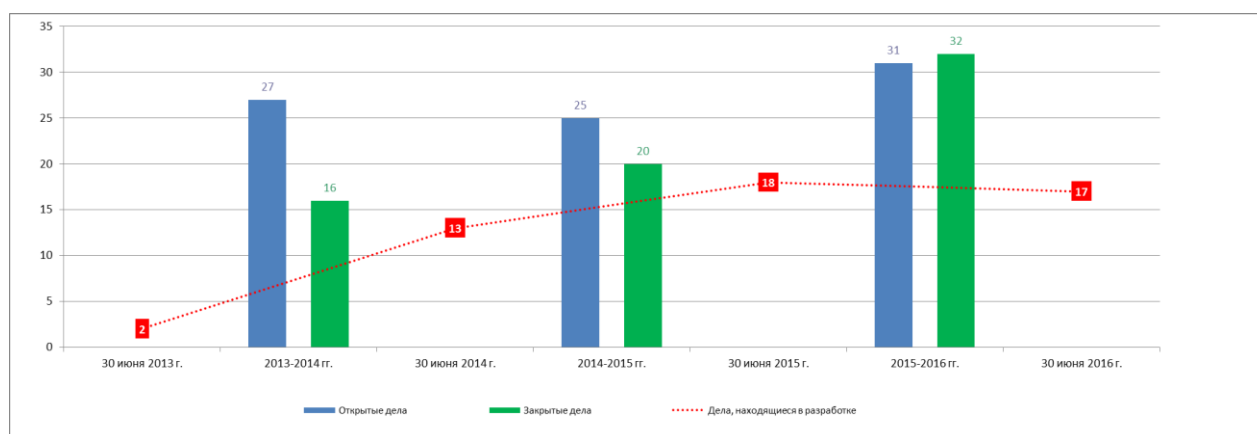
## РАССЛЕДОВАНИЯ

### ОБЗОР РАБОЧЕЙ НАГРУЗКИ

34. В отчетный период было зарегистрировано 31 новое дело и было закрыто 32 старых дела. По состоянию на 30 июня 2016 г. 17 дел находились на стадии рассмотрения, причем 10 из них на этапе предварительной оценки и еще 7 – в процессе полномасштабного расследования. Из находящихся на стадии рассмотрения дел 12 были открыты в 2016 г., четыре - в 2015 г. и одно - в 2014 г. По состоянию на июнь 2016 г. средний срок существования дел, находящихся в разработке, составляет 6 месяцев.

График 1 – Сравнительный анализ рабочей нагрузки (расследования)

с 30 июня 2013 г. по 30 июня 2016 г.



35. Из дел, открытых в течение отчетного периода, четыре были переданы НККН для консультации в соответствии с пунктами 18-21 УВН.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННЫХ РАССЛЕДОВАНИЙ

36. По мнению ОВН, годовой отчет должен включать описание связанных с проведением расследования дел, которые были сочтены обоснованными, и решений по таким делам. В семи из дел, по которым были проведены расследования, ОВН установил, что обвинения являлись обоснованными, и рекомендовал принять дисциплинарные меры в отношении одного сотрудника. Помимо этого:

- (а) результатом разбирательства по одному делу стало увольнение сотрудника из Организации;
- (б) в одном деле руководство решило не следовать рекомендации ОВН в отношении возбуждения дисциплинарного производства; и

(с) по пяти делам окончательное решение руководства еще не было принято по состоянию на 30 июня 2016 г.

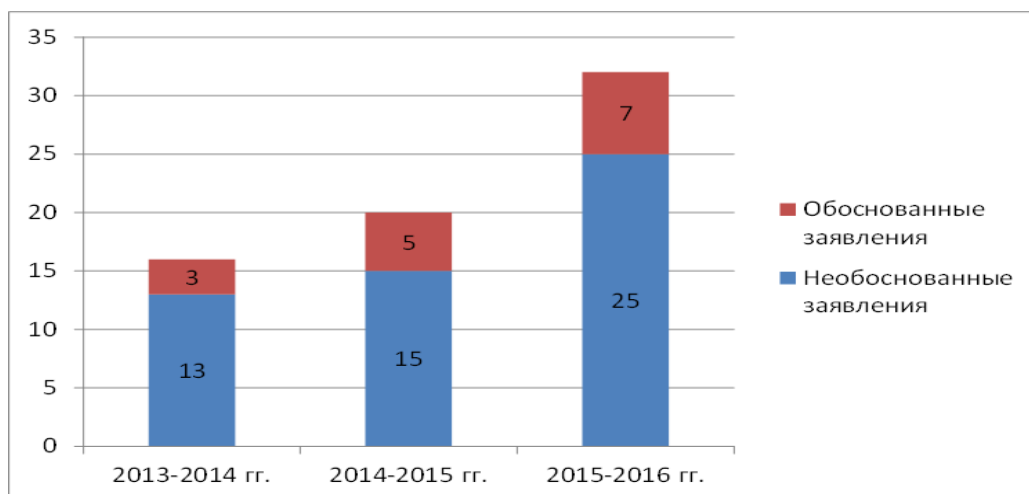
37. Кроме того, по итогам расследований, проведенных в отчетный период, ОВН сумел извлечь некоторые уроки. В частности, были опубликованы четыре отчета о результатах расследования для руководства (ОРРР), в которых были вынесены рекомендации, направленные на совершенствование существующих мер внутреннего контроля и процедур. Вопросы, на которые было обращено внимание руководства, касались таких тем, как контроль физического доступа, информационная безопасность, поездки в командировки, процедуры набора персонала и обработка запросов клиентов Мадридским реестром.

38. Ниже приводится сравнительный анализ дел, зарегистрированных с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2016 г.

Таблица 1 – Анализ жалоб, полученных с 30 июня 2013 г. по июнь 2016 г.

	1 июля 2013 г. – 30 июня 2014 г.	1 июля 2014 г. – 30 июня 2015 г.	1 июля 2015 г. – 30 июня 2016 г.
Злоупотребление рабочим временем	1 (4%)	5 (20%)	3 (10%)
Мошенничество, связанное с распределением льгот и субсидий	1 (4%)	2 (8%)	1 (3%)
Притеснения/дискриминация/превышение должностных полномочий	7 (26%)	7 (28%)	8 (26%)
Нарушения правил, установленных кадровой службой	4 (15%)	0 (0%)	3 (10%)
Злоупотребление ресурсами ИКТ	1 (4%)	1 (4%)	0 (0%)
Другие действия мошеннического и коррупционного характера или злоупотребления	3 (11%)	4 (16%)	8 (26%)
Заявления, высказывания и действия, несовместимые с обязательствами международного гражданского служащего	7 (26%)	1 (4%)	4 (13%)
Несанкционированная передача информации	3 (11%)	1 (4%)	3 (10%)
Неправомерные действия кандидата в процессе отбора для найма на работу	0 (0%)	4 (16%)	1 (3%)
<b>Итого</b>	<b>27 (100%)</b>	<b>25 (100%)</b>	<b>31 (100%)</b>

График 2 – Анализ дел, закрытых с 30 июня 2013 г. по 30 июня 2016 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. Один сотрудник отказывается от общения с ОВН, ссылаясь на состояние здоровья и используя медицинские *ad hoc*, с 2014 г. Неспособность сотрудника участвовать в беседе с ОВН была также подтверждена медицинской службой ЮНОГ. Таким образом, это дело сейчас приостановлено.

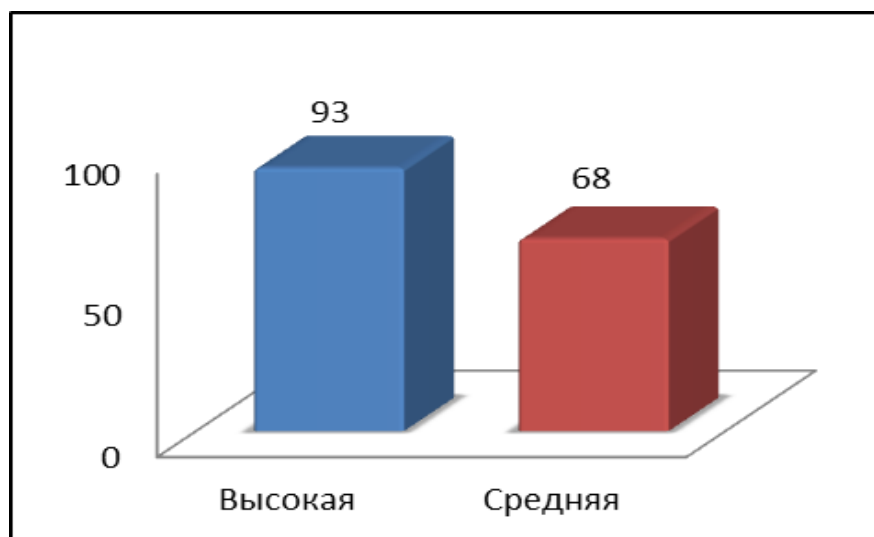
## ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

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 отчете<sup>5</sup>. Генеральный директор выполняет эту обязанность через руководителей программ, которые отвечают за конкретные направления оперативной деятельности Организации<sup>6</sup>. ОВН регулярно проверяет ход выполнения всех рекомендаций надзорных органов руководителями программ ВОИС<sup>7</sup>.

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 насчитывается 161 невыполненная рекомендация, включая 93 рекомендации с высокой степенью и 68 – со средней степенью приоритетности. Рекомендации ОВН составляют 80 процентов всех невыполненных надзорных рекомендаций.

График 3 – Рекомендации в разбивке по степени приоритетности



<sup>5</sup> Пункт 36 УВН.

<sup>6</sup> Пункт 7 служебной инструкции (СИ) 16/2010.

<sup>7</sup> Пункт 8 СИ 16/2010.



44. Таблица ниже показывает изменения в динамике рекомендаций в разбивке по источникам за период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.

Таблица 2 – Изменения в динамике рекомендаций в период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.

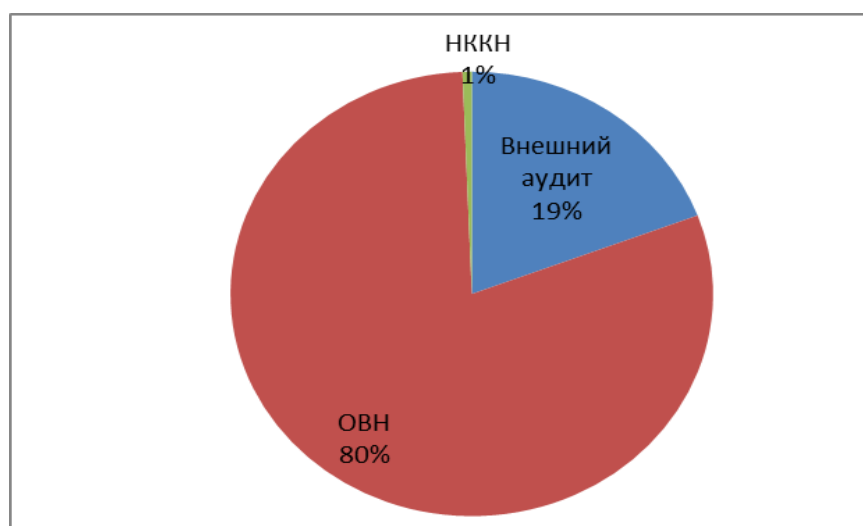
Источник	Открыты по состоянию на 1 июля 2015 г.	Добавлены в течение года	Закрыты/ переданы в течение года <sup>8</sup>	Открыты по состоянию на 30 июня 2016 г.
ОВН	121	75	67	129
Внешний аудитор	49	21	39	31
Другие	14	0	13	1
<b>Итого</b>	<b>184</b>	<b>96</b>	<b>119</b>	<b>161</b>

45. Начальный баланс невыполненных надзорных рекомендаций по состоянию на 1 июля 2015 г. включал 14 рекомендаций из других источников, которые раньше фигурировали как рекомендации ОВН (13 – по итогам внешней оценки качества функции оценки и 1 - НККН).

46. Тринадцать рекомендаций, адресованных ОВН по итогам внешней оценки качества функции оценки, в графе «Другие» были исключены из системы отслеживания рекомендаций по совету НККН.

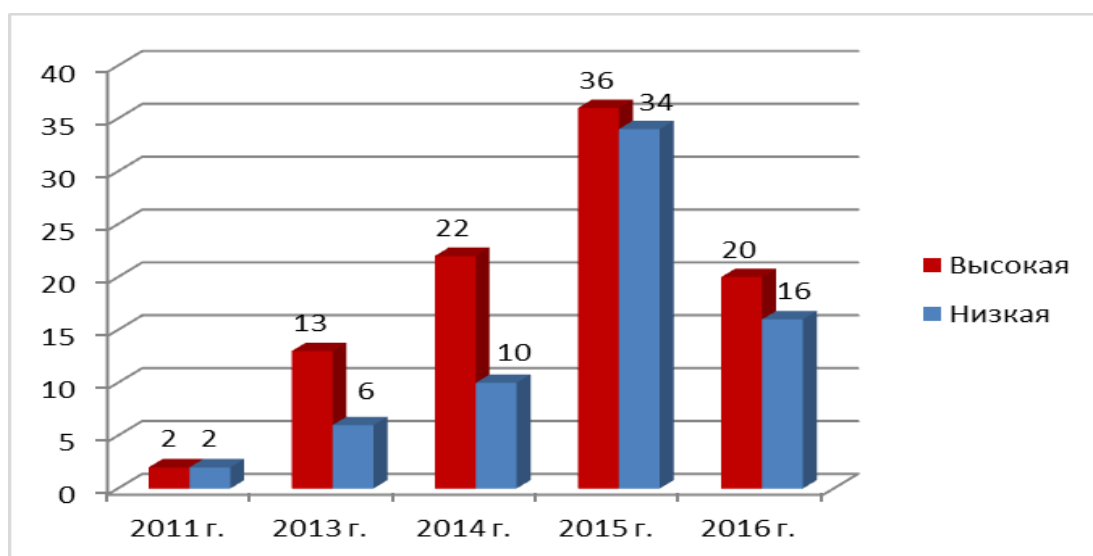
47. График ниже показывает источники невыполненных рекомендаций по состоянию на 30 июня 2016 г.:

График 4 – Невыполненные рекомендации в области внутреннего надзора в разбивке по предложившим их органам



<sup>8</sup> Восемь рекомендаций внешних аудиторов были закрыты без выполнения в течение отчетного периода, поскольку руководство согласилось с риском невыполнения этих рекомендаций. Пять из этих рекомендаций касаются проведенной в 2014 г. аудиторской проверки проекта строительства нового конференц-зала.

График 5 – Давность невыполненных рекомендаций в области внутреннего надзора в разбивке по степени приоритетности

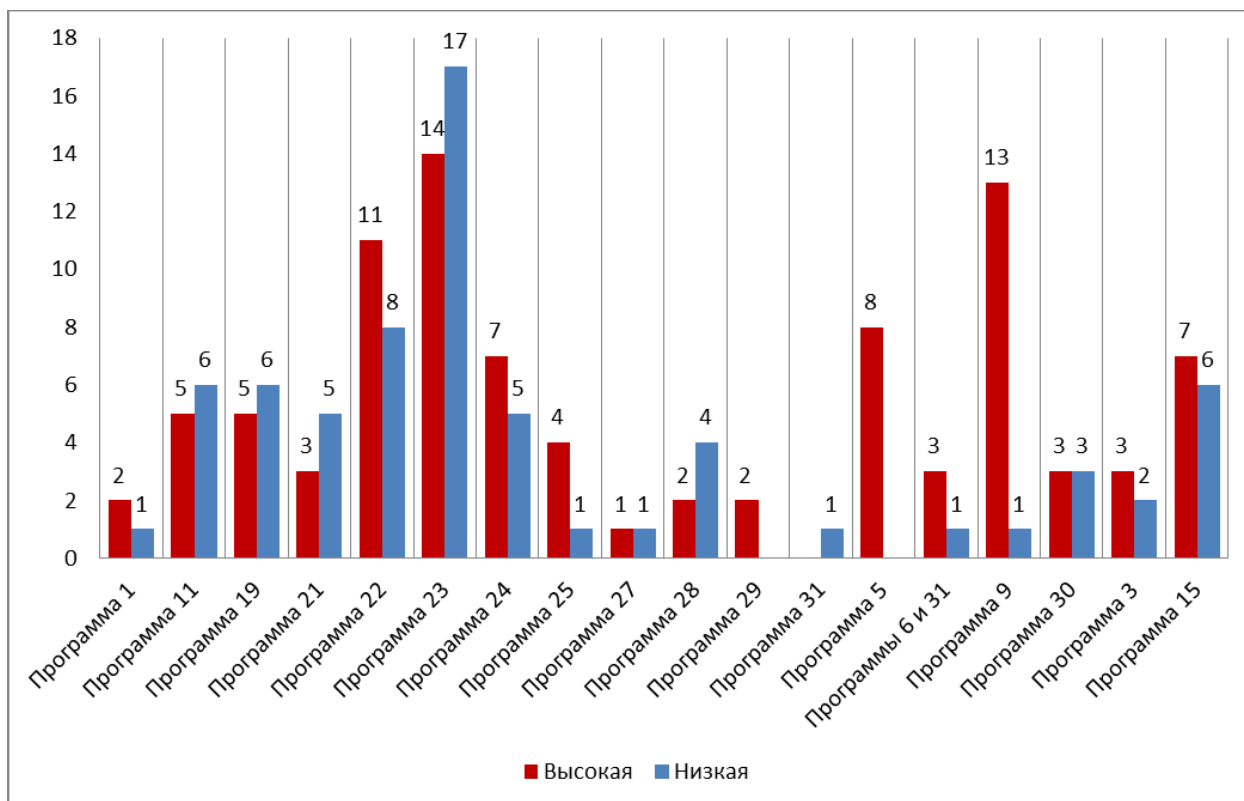


48. Две рекомендации с высокой и средней степенью приоритетности остаются невыполненными с 2011 г. и 19 рекомендаций остаются невыполненными с 2013 г.

49. По состоянию на 30 июня 2016 г. все рекомендации распределяются по программам ВОИС и степени приоритетности следующим образом<sup>9</sup>:

<sup>9</sup> Программа 1 – «Патентное право», Программа 3 – «Авторское право и смежные права», Программа 5 – «Система РСТ», Программа 6 – «Мадридская и Лиссабонская системы», Программа 9 - «Африка, арабские страны, Азия и Тихоокеанский регион, Латинская Америка и страны Карибского бассейна, наименее развитые страны», Программа 11 - «Академия ВОИС», Программа 15 – «Деловые решения для ведомств ИС», Программа 19 - «Коммуникации», 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 27 - «Конференционная и лингвистическая службы», Программа 28 - «Охрана и безопасность», Программа 29 - «Новый конференц-зал», Программа 30 – «Малые и средние предприятия и инновации», Программа 31 – «Гагская система».

График 6 – Рекомендации в разбивке по программам и степени приоритетности



50. Пятьдесят процентов из 93 высокоприоритетных рекомендаций приходится на долю четырех программ, а самое большое число невыполненных рекомендаций касается программы «Управление людскими ресурсами и их развитие» (программа 23), за которой следует программа «Управление и программами и финансовыми ресурсами» (программа 22).

## ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОТЫ ОВН

### ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ФУНКЦИИ ОЦЕНКИ

51. После появления новой политики в области оценки и руководства по проведению оценки все 19 рекомендаций, вынесенных в ходе внешней оценки качества (ВОК) функции оценки, были выполнены.

### ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ФУНКЦИИ РАССЛЕДОВАНИЙ

52. Из 13 рекомендаций, вынесенных в рамках ВОК функции расследований, две уже выполнены. Из 11 остающихся рекомендаций шесть будут выполнены посредством принятия новой политики в области расследований, в отношении которой на дату представления отчета проводился процесс консультаций с государствами-членами, и последующего выпуска нового руководства по расследованию.

## КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА

53. Помимо плановой работы по обеспечению надзорных функций ОВН продолжал оказывать профессиональную консультативную помощь по вопросам организационной политики и практики, управления рисками и механизмов внутреннего надзора. В

приложении к настоящему отчету (приложение II) приводится перечень вопросов политики и практики, по которым ОВН оказывал консультативную поддержку.

## **СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ**

### **НЕЗАВИСИМЫЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО НАДЗОРУ**

54. 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 38-ю – 41-ю сессии.

### **ВНЕШНИЙ АУДИТОР**

55. 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 деятельностью и во избежание потенциального дублирования функций и чрезмерного контроля Внешний аудитор и ОВН обменивались информацией о своих стратегиях, годовых планах и содержании конкретных отчетов.

## **СОТРУДНИЧЕСТВО С ОМБУДСМЕНОМ И БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ**

56. В течение отчетного периода Директор ОВН регулярно встречался с Омбудсменом и со Старшим сотрудником по вопросам этики для обеспечения надлежащей координации усилий и недопущения их дублирования.

## **ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА**

### **ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ**

57. В рамках своих постоянных усилий с целью дать более полное представление о функции внутреннего надзора и объяснить ее задачи ОВН продолжал знакомить коллег по ВОИС посредством презентаций, проводимых для новых сотрудников в рамках вводного инструктажа, бюллетеня ОВН и презентаций для директоров и высшего руководства, по мере необходимости.

### **ОПРОСЫ О КАЧЕСТВЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ**

58. ОВН продолжал запрашивать отклики коллег из прошедших аудиторскую проверку/оценку подразделений ВОИС посредством проведения опросов о степени удовлетворенности после каждого проведенного мероприятия. Цель этой работы заключается в эффективном получении и анализе откликов коллег о надзорной работе. Сводный анализ результатов опросов указывает на индекс удовлетворенности в 84 процента.

59. Результаты опросов, проведенных через год после мероприятия, которые используются для оценки воздействия надзорной работы, указали на средний индекс удовлетворенности в 74 процента. ОВН будет стремиться еще больше повысить воздействие своей надзорной деятельности, опираясь на отклики, полученные от коллег.

60. Дополнительные комментарии, полученные посредством опросов от подразделений, в которых была проведена аудиторская проверка или оценка, помогли ОВН выявлять недостатки и принимать меры по их устранению.

#### ПОДДЕРЖАНИЕ КОНТАКТОВ С ДРУГИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

61. УВН содержит конкретные положения<sup>10</sup> о поддержании связи и сотрудничестве со службами внутреннего надзора в организациях системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждениях. ОВН осознает ценность и значение развития отношений с другими надзорными органами. В отчетный период ОВН продолжал активно и конструктивно сотрудничать и развивать связи с другими организациями и подразделениями системы Организации Объединенных Наций. В частности, ОВН принял активное участие в следующих мероприятиях:

- (a) ежегодная международная конференция и заседание Комитет по государственному сектору Института внутренних аудиторов, проведенные в Ванкувере, Канада, 5-8 июля 2015 г.;
- (b) ежегодное совещание представителей служб внутренней ревизии (ПСВР) организаций системы ООН, состоявшееся 8-11 сентября 2015 г. в Маниле, Филиппины. В сотрудничестве с Азиатским банком развития исполняющий обязанности Директора ОВН выступил с презентацией по вопросам ОБД;
- (c) ежегодная встреча представителей служб расследований ООН (ПСР ООН), проведенная 29 сентября 2015 г., а также 16-я Конференция международных следователей (КМС), состоявшаяся 30 сентября – 2 октября 2015 г. В ходе КМС ОВН организовал презентацию по вопросу о конфиденциальности данных и доступе к информации в ходе расследований. Оба мероприятия были проведены в Монтрё, Швейцария;
- (d) для пропаганды работы, проделанной по линии централизованной функции оценки в рамках ОВН и новой политики по вопросам оценки, 29 января 2016 г. был проведен семинар на тему «Извлеченные уроки и путь вперед». На семинаре присутствовали более 70 участников из числа сотрудников ВОИС, представителей государств-членов и внешних экспертов;
- (e) ежегодная встреча руководителей служб внутреннего аудита международных организаций в Европе (РСВА), проведенная Организацией по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) в Париже, Франция, 7 и 8 апреля 2016 г.;
- (f) в период с 25 по 29 апреля 2016 г. ВОИС провела «Неделю оценки» Группы Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ) с участием более 100 коллег из 46 учреждений системы ООН.

#### ОПЕРАТИВНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ОВН

62. УВН требует<sup>11</sup>, чтобы Директор ОВН подтвердил его оперативную независимость и представил замечания относительно сферы его деятельности и достаточности ресурсов, выделенных для функции внутреннего надзора.

63. В течение отчетного периода не произошло никаких случаев/действий, которые можно было бы рассматривать как ставящие под угрозу оперативную независимость

---

<sup>10</sup> Пункт 24 (g) УВН.

<sup>11</sup> Пункт 39 (i) УВН.

ОВН. Решение о сфере надзорной деятельности было принято ОВН с учетом комментариев и откликов, полученных от руководства ВОИС, НККН и государств-членов, в зависимости от обстоятельств.

## РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### БЮДЖЕТ И ШТАТ

64. Для выполнения его мандата ОВН был выделен бюджет в размере 4,97 млн шв. франков, что составляет 0,74 процента от бюджета ВОИС. В целом, уровень нынешних людских и финансовых ресурсов достаточен для того, чтобы ОВН мог эффективно охватить самые первоочередные области, намеченные в его планах работы. Обмен планами работы по надзору и постоянная координация надзорной деятельности с Внешним аудитором, а также эффективное использование инструментов информационной технологии (ИТ) помогли добиться большей результативности и более эффективного охвата областей риска.

Таблица 3- Бюджет ОВН на 2014-2015 гг. и расходы<sup>12</sup> 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	4 276	3 938	92%
Ресурсы, не связанные с персоналом	720	696	611	88%
<b>ИТОГО</b>	<b>5 116</b>	<b>4 972</b>	<b>4 550</b>	<b>92%</b>

65. Неожиданные изменения в кадровой ситуации в ОВН урегулировались так, чтобы свести к минимуму их воздействие на запланированную надзорную деятельность. Это также достигалось благодаря достаточным финансовым ресурсам, позволявшим ОВН обращаться к сторонним провайдером услуг для оказания ОВН содействия в осуществлении его надзорного плана.

66. С момента ухода бывшего Директора ОВН 1 мая 2015 г. руководитель Секции внутреннего аудита был назначен исполняющим обязанности Директора ОВН до тех пор, пока новый Директор ОВН не вступит в должность. На дату представления настоящего отчета процесс отбора кандидата для заполнения должности Директора ОВН еще не завершился.

67. После досрочного выхода на пенсию начальника Секции оценки эта должность была объявлена, и сейчас идет процесс отбора кандидата.

68. Для того чтобы эффективно справляться с возросшим объемом работы в Секции расследований был нанят временный сотрудник по расследованиям, который, как ожидается, приступит к работе в середине августа 2016 г.

69. Была нанята временная замена на период отсутствия старшего сотрудника по вопросам оценки, находящегося в специальном отпуске.

### ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

70. С учетом того что постоянное повышение квалификации является обязательным условием дальнейшего профессионального роста сотрудников, и в свете требований

<sup>12</sup> Источник: показатели расходов согласно ОРП, полученные из системы УОД. Данные в тыс. шв. франков.

политики ВОИС в области обучения персонал ОВН принимал участие в различных обучающих мероприятиях для приобретения новых знаний, специальных навыков и другой компетенции в интересах повышения эффективности и результативности оперативной деятельности ОВН в области надзора.

71. В среднем сотрудники ОВН на протяжении 10 дней участвовали в учебных мероприятиях, в том числе по таким темам, как организация аудиторской деятельности, предотвращение и выявление мошеннических действий, методика изучения следственной деятельности, анализ данных, анализ основных причин, навыки презентации/организационные навыки и планирование аудиторской деятельности.

[Приложения следуют]

**Список отчетов ОВН  
 1 июля 2015 г. – 30 июня 2016 г.**

Аудиторская проверка обеспечения бесперебойной деятельности	IA 2015-01
Аудиторская проверка в области управления обслуживанием клиентов ВОИС	IA 2015-07
Аудиторская проверка управления в области заключения контрактов с индивидуальными подрядчиками	IA 2015-06
Аудиторская проверка управления эффективностью рабочего процесса	IA 2015-04
Обзор, предшествующий внедрению, и обзор переноса данных в связи с системой Taleo	IA 2016-01
Аудиторская проверка деловых решений для ведомств ИС	IA 2016-02
Отчет ОВН о проверке достоверности информации, представленной в ОРП на 2014-2015 гг.	PPRV 2016-01
Оценка программы 30: Малые и средние предприятия и инновации	EVAL 2014-04
Оценка программы 3	EVAL 2015-01
Оценка деятельности ВОИС по оказанию содействия наименее развитым странам	EVAL 2015-02
Оценка экспериментального проекта ВОИС по повышению профессионального уровня женщин	EVAL 2016-02
ОРРР по вопросу о контроле доступа к информации и физического доступа	MIR 2014-07
ОРРР по вопросу о способности по состоянию здоровья выезжать в командировки	MIR 2015-26
ОРРР по вопросу о проверке рекомендаций при найме сотрудников на всех уровнях	MIR 2015-15
ОРРР по вопросу о предотвращении мошеннического использования Мадридского реестра третьими сторонами	MIR 2015-04

[Приложение II следует]



## ПЕРЕЧЕНЬ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ОВН

1. Пересмотренная инвестиционная политика
2. Служебная инструкция о мандате Академии
3. Оценки Повестки дня в области развития
4. Стратегия мобилизации ресурсов
5. Служебная инструкция о гармоничной обстановке на рабочем месте
6. Экспериментальный проект – программа 1
7. Отчетность по линии СУАИ относительно эффективности УИК
8. Презентация ОВН на выездном семинаре Азиатско-Тихоокеанского бюро
9. IAM и оценка текущей ситуации в области шифрования данных и эталонных архитектур
10. Руководство по управлению собственностью

[Конец приложения II и документа]