

**Анализ управления и администрации в ВОИС:**

**Бюджет, надзор и смежные вопросы**

*Подготовлен*

*Г-жой Деборой Уайнс  
Г-ном Виктором Вислых*

**Объединенная инспекционная группа**

**Женева**

**февраль 2005 г.**

**Объединенные Нации**

## Введение

1. На основании решения, принятого Объединенной инспекционной группой (ОИГ), и в контексте серии «Управление и администрация» Группа подготовила краткий анализ управления и администрации Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС). Этот доклад, подготовленный для рассмотрения на февральской неофициальной сессии 2005 г. и на апрельской официальной сессии 2005 г. Комитета по программе и бюджету (КПБ), сфокусирован на обзоре, проведенном в штаб-квартире в отношении бюджета и финансовых вопросов, кадровой практики, надзора и предлагаемого нового здания ВОИС. Вторая часть настоящего доклада будет представлена позднее.

## Анализ, проведенный в штаб-квартире

2. Основной вывод инспекторов состоит в том, что на сегодняшний день стоящие перед ВОИС проблемы вызваны методикой составления бюджета в прошлом, т.е. корректировкой пошлин для обеспечения доходов для целей финансирования существующих и прогнозируемых уровней расходов, а не подробной оценкой потребностей в людских и финансовых ресурсах, которая сама по себе должна быть основана на наглядных показателях, которые каждое подразделение ВОИС должно подготовить в целях оказания помощи Организации в выполнении ее различных мандатов.

3. Поэтому инспекторы считают необходимым проведение безотлагательного анализа в штаб-квартире и оценки потребностей в целях рационализации существующих процессов и систем. В целом, анализ должен быть направлен на укрепление Организации и оказание помощи ВОИС в урегулировании краткосрочных и долгосрочных проблем. Оценка должна включать повсеместный анализ постов и функций, а также анализ потребностей в отношении расходов и доходов. В настоящее время отсутствуют комплексные стратегии в области информационных технологий (ИТ) или людских ресурсов. В общем плане, многое еще может быть сделано для автоматизации базовых административных процессов. Налицо дублирование функций в секторах ИТ и администрации – службы переводов, архивные функции. Хотя существуют различия, обусловленные различными договорами в плане конфиденциальности и других аспектов, это не означает, что объединение не может быть проведено. Основанный на проведенных инспекторами многочисленных интервью, предлагаемый анализ в штаб-квартире и на рабочих местах мог бы привести к экономии в бюджетных потребностях на 2006-2007 гг. В целях ускорения этого процесса и проведения широкомасштабного анализа людских и финансовых ресурсов должны быть приглашены независимые внешние эксперты путем проведения международных торгов, основанных на подробных полномочиях. Проведение анализа должно финансироваться из имеющихся средств и должно быть завершено в самое ближайшее время.

4. Учитывая временные рамки и решения, принятые в результате рассмотрения этого исследования Генеральной Ассамблеей, инспекторы рекомендовали, чтобы в ходе предстоящей сентябрьской сессии бюджет на 2006-2007 г. был одобрен на том же уровне, что и пересмотренный бюджет на 2004-2005 гг. Как только будет закончен анализ потребностей, на основе его результатов мог бы быть одобрен пересмотренный бюджет на 2006-2007 гг.

## Рекомендация 1:

**Генеральный директор должен нанять независимых внешних экспертов для проведения комплексной повсеместной оценки потребности в людских и финансовых ресурсах Организации в соответствии с пунктом 3, выше.**

## Рекомендация 2:

**Генеральная Ассамблея до получения результатов оценки потребностей должна одобрить первоначальный бюджет на 2006-2007 гг. на уровне пересмотренного бюджета на 2004-2005 гг. Любой пересмотр бюджета на основе оценки потребностей мог бы быть представлен для одобрения на внеочередной сессии Генеральной Ассамблеи в сентябре 2006 г.**

## Бюджетные и финансовые вопросы

5. В течение многих лет в ВОИС превалировала здоровая финансовая ситуация, когда доходы возрастали в значительной мере ввиду большого числа заявок, полученных в рамках системы Договора о патентной кооперации (РСТ).<sup>1</sup> Неиспользованные ресурсы аккумулировались в резервных фондах, которые достигли своего пика в 1998 г., когда их сумма составляла 353 млн. шв. франков.<sup>2</sup> В результате в 1998 г. Генеральная Ассамблея сократила размер пошлин в рамках РСТ и одобрила использование резервного фонда для строительства новых служебных помещений.<sup>3</sup> Одновременно государства-члены согласились уменьшить сумму резервного фонда, доведя его до более приемлемого уровня за счет бюджетного дефицита.

6. С 1998 г. сокращение размера пошлин в рамках РСТ, а также ряд взаимосвязанных факторов привел к разрыву между прогнозируемыми и фактическими доходами ВОИС. Эта ситуация ухудшилась в 2002-2003 гг., когда число прогнозируемых и фактически поданных заявок по РСТ оказалось меньше предполагавшегося; проблема продолжилась в 2004-2005 гг.<sup>4</sup> В сентябре 2004 г. в целях решения этой проблемы Генеральный директор обратился с просьбой повысить, начиная с января 2005 г., размер пошлин в рамках РСТ. Государства-члены обратились к Секретариату с просьбой созвать как можно раньше сессию КПБ в целях анализа, среди прочего, любых корректировок пошлин в рамках РСТ.<sup>5</sup> Самый последний прогнозируемый разрыв на 2004-2005 гг. между расходами и доходами составляет 23 млн. шв. франков и вынуждает еще больше сократить уровень резервного фонда по сравнению с согласованными 18% общего бюджета.<sup>6</sup>

7. Признавая необходимость доведения резервного фонда до приемлемого уровня, инспекторы, тем не менее, озабочены дефицитным финансированием. По мнению инспекторов, использование средств резервного фонда должно осуществляться только в случае крайней необходимости. Инспекторы считают, что имеются возможности для дальнейшей экономии, которая сократит дефицит (менее предложенных 23 млн. шв. франков), и рекомендовали не использовать средства резервного фонда до сентября 2005 г. К этому времени финансовая ситуация станет более ясной, и до конца двухлетнего периода останется всего три месяца, поэтому государства члены при необходимости смогут дать разрешение на использование средств резервного фонда.

<sup>1</sup> Пересмотренный проект программы и бюджета ВОИС на 2002-2003 гг., WO/PBC/4/2, 30 июня 2001 г., пункт 485

<sup>2</sup> Там же, Таблица 27, пункт 484

<sup>3</sup> Отчет Ассамблеи Союза международной патентной кооперации в рамках ВОИС, РСТ/A/XXIV/10, 1 октября 1997 г., Приложение III, стр.29, и Отчет Генеральной Ассамблеи ВОИС «Служебные помещения: строительство нового здания», WO/GA/27/4, 21 сентября 2001 г., Приложение, пункт 1(е)

<sup>4</sup> Отчет о реализации программы ВОИС в двухлетнем периоде 2002-2003 гг., A/40/2, 23 июля 2004 г., пункт 8

<sup>5</sup> Отчет Комитета по программе и бюджету в рамках ВОИС «Варианты в отношении строительства нового здания», WO/PBC/IM/05/2, 10 января 2005 г.

<sup>6</sup> Там же, сноска 1

8. Секретариат отмечает два события в 2004 г., в результате которых наблюдается небольшое повышение доходов и снижение расходов по сравнению с прогнозами, сделанными в сентябре 2004 г.: одно из крупнейших национальных получающих ведомств расчистило и переслало накопившиеся заявки по РСТ и ассоциируемые пошлины Международному бюро (МБ), а также наблюдалось общее сокращение оперативных расходов ввиду комплексных и сознательных усилий Генерального директора в направлении соблюдения бюджетной дисциплины и сокращения расходов, что заслуживает похвалы и должно быть продолжено.

Бюджет, доходы и резервы<sup>7</sup>  
(в тыс. шв. франках)

	Пересмотренный 1998-1999	Первоначальный 2000-2001	Пересмотренный 2000-2001	Первоначальный 2002-2003	Пересмотренный 2002-2003	Первоначальный 2004-2005	Прогнозы 2004-2005 (дек 04)
Бюджет	378 939	525 205	565 868	678 400	668 800	638 800	528 200
Доходы	391 814	428 584	526 05	531 782	497 425	588 150	505 200
Избыток/ (дефицит)	12 875	(96 621)	(39 823)	(146 618)	(171 375)	(50 650)	(23 000)
Резерв	302 011*	205 390	262 198	115 580	93 051	42 401	92 500

\* Фактическая цифра

*Прогнозы доходов РСТ*

9. Поскольку РСТ приносит три четверти доходов, правильное прогнозирование в рамках Союза является основой эффективного планирования и реализации программы. ВОИС пыталась решить эту проблему с июня 2004 г., разработав методологию оценки доходов и потребностей. В настоящее время эта модель проходит контрольное опробование на предмет надежности. Инспекторы считают эту модель рациональной, но признают необходимость ее тонкой настройки по мере реализации системы. Однако, ВОИС на разработала методологию для определения расходов на обработку заявок по процедуре РСТ и в ближайшем будущем проведет консультации с рядом организаций, среди которых Европейское патентное ведомство, с целью разработки такой методологии расходов, а также совершенствования показателей производительности.

**Рекомендация 3:**

**Генеральному директору предлагается срочно провести консультации с другими соответствующими организациями, в частности Европейским патентным ведомством, и представить Генеральной Ассамблее предлагаемую методологию для определения расходов на обработку заявок РСТ.**

*Перенос ресурсов*

10. Финансовые правила ВОИС предусматривают, что «Генеральный директор может переносить средства из одной статьи бюджета в другую на определенный финансовый период, не превышая 5% общей суммы средств, ассигнованных на этот период, когда такие переносы необходимы для обеспечения надлежащего функционирования служб».<sup>8</sup> Инспекторов информировали, что с введением программного составления бюджета это правило толковалось как означающее, что ВОИС имеет гибкость в переносе до 5% общего бюджета в одну или несколько программ. Инспекторы считают такое толкование слишком широким, что может свести концепцию приоритетов и ассигнования бюджетных средств по программам к нулю.

<sup>7</sup> Пересмотренное предложение в отношении программы и бюджета ВОИС на 2004-2005 гг., WO/PBC/7/2, 31 июля 2003 г., пункт 8.

<sup>8</sup> Финансовые правила ВОИС, Правило 4.

**Рекомендация 4:**

**Генеральная Ассамблея должна ограничить перенос средств из одной программы в другую 5% от наименьшей суммы из двух значений ассигнований на двухлетний период на соответствующие программы.**

*Влияние обменного курса и задержек в переводе пошлин по РСТ в ВОИС*

11. Бюджет ВОИС измеряется в швейцарских франках, но пошлины по РСТ и иные пошлины уплачиваются в других валютах. В настоящее время национальные получающие ведомства при подаче заявки получают два платежа: один за услуги, оказываемые национальным получающим ведомством, и другой за услуги, которые должно предоставлять Международное бюро. Хотя национальные получающие ведомства должны незамедлительно направлять все заявки в Международное бюро,<sup>9</sup> некоторые из них по различным причинам делают это с значительными задержками. В результате доходы ВОИС сокращаются, когда национальные получающие ведомства аккумулируют массив нерассмотренных заявок, и увеличиваются, когда этот массив обработан. Это вводит значительный элемент непредсказуемости в отношении получения доходов, что влияет на планирование и реализацию программ. Кроме того, в промежуток между датой подачи в национальное получающее ведомство и перечислением Международному бюро соответствующих пошлин могут иметь место значительные колебания обменного курса. Хотя в ВОИС имеется механизм для регулирования изменения обменного курса,<sup>10</sup> он является очень сложным и неадекватным при регулировании крупных колебаний обменного курса и значительных задержек. ВОИС должна рассмотреть возможность применения механизма, который бы позволял производить оплату в режиме он-лайн на специальный счет ВОИС, а копия платежа направлялась бы в национальное получающее ведомство.

**Рекомендация 5:**

**Ассамблея ВОИС должна рассмотреть необходимость принятия соответствующих шагов в целях:**

- a. Обязать пользователей услуг ВОИС уплачивать пошлины за оказанные услуги в швейцарских франках – валюте, в которой измеряется бюджет и осуществляется большая часть расходов. и**
- b. Обязать осуществление уплаты пошлин по РСТ непосредственно Международному бюро во время подачи заявки в национальное получающее ведомство, а не во время ее передачи в МБ национальным получающим ведомством.**

**Рекомендация 6:**

**Генеральный директор должен рассмотреть целесообразность создания механизма, позволяющего осуществлять уплату пошлин в режиме он-лайн на специальный счет ВОИС.**

*Зарплата Генерального директора*

12. ОИГ с похвалой отзывается о решении Генерального директора не принимать зарплату в связи с его обязанностями по Международному союзу по охране новых сортов растений

<sup>9</sup> ВОИС, Инструкция к РСТ, Правило 22.1

<sup>10</sup> ВОИС, Отчет Ассамблеи Союза международной патентной кооперации в рамках ВОИС, РСТ/А/XXIV/10, 1 октября 1997 г., Приложение IV

(УПОВ).<sup>11</sup> По мнению инспекторов, это личное решение обеспечивает ситуацию, при которой зарплата Генерального директора соизмерима с зарплатой его коллег в системе Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 7:**

**Генеральной Ассамблее предлагается узаконить решение нынешнего Генерального директора не принимать дополнительное вознаграждение за обязанности в связи с УПОВ, как предусмотрено в соответствующем Соглашении между ВОИС и УПОВ. В будущем Генеральный директор не должен получать какое-либо дополнительное вознаграждение за дополнительные задачи, которые могут быть возложены на него в связи с его постом.**

#### **Кадровая политика**

13. Инспекторы отмечают отсутствие комплексной стратегии в области людских ресурсов и, признавая специфику ВОИС и ее различных договоров, выражают озабоченность рядом давно не пересматривавшихся процедур набора на работу и продвижения по службе. Наибольшую озабоченность вызывают следующие области: постоянный рост персонала, значительное количество краткосрочного персонала и консультантов (а также во многих случаях продолжительность их работы) и практика перевода сотрудников вместе с их постами, реклассификация постов, прямой набор кадров и персональные продвижения по службе.

14. За период между 1997 и 2002 гг. количество одобренных постов возросло более, чем на 50%. Кроме того, еще 24% от общего персонала было нанято на работу в качестве консультантов или по краткосрочным контрактам, что также вызывает озабоченность у инспекторов. Признавая увеличение рабочей нагрузки, инспекторы не смогли уточнить, было ли увеличение персонала пропорционально увеличению рабочей нагрузки. Предлагаемая оценка потребностей, упомянутая в пункте 3, должна установить действительное положение вещей.

#### *Краткосрочный персонал и консультанты*

15. Количество краткосрочного персонала и консультантов соответственно увеличилось с приблизительно 16% и 4% в 1997 г. до соответственно приблизительно 24% и 6% в 2003 г. Некоторое сокращение имело место в 2004 г., соответственно до 22% и 5%. На конец 2004 г. большинство консультантов и краткосрочного персонала являлись гражданами развитых стран. Инспекторы были проинформированы, что многие краткосрочные сотрудники и консультанты из года в год получали продление своих контрактов, при этом некоторые из них находились на зарплате более, семи лет. В этой связи должны быть разработаны строгие правила, аналогичные существующим в системе ООН.<sup>12</sup>

#### *Перенос и реклассификация постов*

16. Инспекторы выражают озабоченность по поводу существующей в ВОИС практики, когда штатные сотрудники переводятся вместе с их постами из программы в программу

<sup>11</sup> Соглашение между ВОИС и УПОВ, UPOV/INF/8, 26 ноября 1982 г., Статья 4(1) и 4(5)

<sup>12</sup> В апреле 1999 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла резолюцию 53/221, и Генеральный секретарь через посредство Административной инструкции ST/AI/1999/7 ввел ее в действие, предписав, что консультанты и лица, получающие индивидуальные контракты, должны быть высококвалифицированными и предпочтительно из списка кандидатов; исполнять задачи временного характера, четко связанные с деятельностью в рамках рабочей программы, и выполнять задачи, осуществление которых может быть завершено в течение определенного периода и которые ввиду их важности не могут быть осуществлены имеющимся персоналом (см. также JIU/REP/2000/2, озаглавленный «Использование консультантов в ООН»).

Организации. В результате соответствующее подразделение не только теряет штатного сотрудника, но и не может нанять ему замену ввиду отсутствия вакантного поста. Последствия для подразделения, которое покидает сотрудник, могут быть очень значительными, в особенности если это подразделение является высокотехническим или специализированным. В то же время подразделение, принимающее переведенного сотрудника, может быть переполнено. Эту практику нужно прекратить, поскольку она искажает цель штатного расписания, а также приоритеты Организации.

17. Инспекторы были проинформированы, что в двухлетнем периоде 2002-2003 гг. 202 поста или 20% от общего числа одобренных постов были реклассифицированы (включая некоторые посты общей категории, которые были реклассифицированы в посты профессиональной категории), при этом соответствующие штатные сотрудники получили повышение в результате перевода на реклассифицированную должность. Эти «реклассификации» не одобрялись государствами-членами, которых просто информировали об этом в бюджетных документах на последующий двухлетний период. Эта практика является перекосом понятия штатного расписания и позволяет проводить повышение по службе с «заднего хода» и поэтому должна быть прекращена. Одобрение на реклассификацию профессиональных постов и постов общей категории в профессиональную категорию должно испрашиваться у государств-членов через бюджетный процесс, а не постфактум. Вся реклассификация должна производиться в соответствии с руководящими принципами Комиссии по международной гражданской службе (КМГС).

#### *Прямой набор кадров*

18. Практика прямого набора кадров в ВОИС началась в 1976 г. Правило о персонале 4.8 (b) среди прочего предусматривает: «...когда определенные услуги в профессиональной категории срочно необходимы в течение ограниченного периода – в особенности, применительно к актуальным проектам, – Генеральный директор может осуществлять прямой набор кадров, не прибегая к проведению конкурса. Штатные сотрудники, нанятые на работу в соответствии с такой процедурой, получают назначение на определенный срок, не превышающий трех лет, который затем не подлежит продлению или преобразованию в постоянное назначение». Инспекторы были информированы, что толкование этого правила в ВОИС состоит в том, что лица, нанятые на работу путем прямого набора, могут участвовать в конкурсах на замещение вакантных должностей в ВОИС и что в течение последних трех лет 99% должностей, нанятых по прямому набору, были преобразованы в регулярные посты. В течение двухлетнего периода 2002-2003 гг. 43% (38 из общего количества 88) лиц профессиональной категории были наняты на работу путем прямого набора. Этот двухэтапный процесс осуществляется в обход проведения конкурсов и справедливого географического представительства и поэтому должен быть прекращен. Признавая, что в исключительных случаях может существовать необходимость скорейшего найма на работу какого-либо лица, инспектора считают, что для удовлетворения этих потребностей могут быть использованы другие существующие контрактные положения.

#### *Персональные продвижения по службе*

19. ВОИС ввела в практику персональные продвижения по службе, следуя рекомендации КМГС,<sup>13</sup> принятой в 1984 г. На XIX сессии Координационного комитета в 1986 г. отмечалось, что «...Генеральный директор будет следовать практике других организаций, имеющих штаб-квартиру в Женеве, путем введения системы персонального продвижения по службе, которая позволит по его усмотрению обеспечить необходимую гибкость для поощрения ограниченного числа ценных штатных сотрудников». Руководящие принципы, сформулированные ВОИС,<sup>14</sup> предусматривают критерии для продвижения по службе на основе достоинств, которые в

<sup>13</sup> Комиссия по международной гражданской службе, А/39/30, 1984 г., пункт 222

<sup>14</sup> [Пересмотренные] Руководящие принципы по продвижению персонала, ВОИС, март 2004 г.

широком смысле соответствуют исключительным обстоятельствам, охарактеризованным КМГС.<sup>15</sup> Однако, на практике цель всей схемы персонального продвижения по службе в значительной мере подверглась эрозии. Она почти исключительно основана на принципе старшинства и не соответствует критериям, установленным КМГС в 1984 г. Существующая в настоящее время в ВОИС практика заключается в том, что штатные сотрудники, которые занимают свой пост в течение 10 лет, могут получить персональные продвижения по службе без необходимости демонстрации исключительно хорошей работы. Даже 10-летнее правило является гибким в отношении некоторых штатных сотрудников, которые получают персональные продвижения по службе до завершения 10-летнего периода, а некоторые – непосредственно перед выходом на пенсию. В 2004 г. 45 штатных сотрудников получили персональные продвижения по службе, из них 23, или более половины, были на уровне D-1; 7 на уровне P и 15 уровня OS. Двадцать три поста уровня D-1 составляют 45% постов директоров ВОИС. Один из сотрудников отметил, что некоторые сотрудники считают, что эта практика является приобретенным правом.

20. В 1994 г. КМГС заявила, что она «ранее подтвердила возможное использование персонального продвижения по службе в определенных конкретных обстоятельствах. Однако, в общем плане она не поддерживала использование персонального продвижения по службе и считала, что введение программ вознаграждения и поощрения может уменьшить необходимость в персональных продвижениях по службе».<sup>16</sup>

21. Инспекторам известно, по крайней мере, о четырех специализированных учреждениях системы ООН, которые в свое время ввели схему персонального повышения в должности: Организация ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Международная организация труда (МОТ), Международный союз электросвязи (МСЭ) и Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ). В своем «Анализе управления и администрации в ЮНЕСКО» ОИГ рекомендовала отказаться от этой схемы, что и было сделано.<sup>17</sup> С 1994 г. соответствующая политика в МОТ применялась в строго ограниченных рамках. В свете возрастающих финансовых проблем МСЭ отказалась от этой практики. Предложение отказаться от этой схемы может быть включено в повестку дня июльской сессии 2005 г. Совета МСЭ для принятия решения.<sup>18</sup>

22. ОИГ считает, что ВОИС (также, как и вся система) должна отказаться от этой практики. Эта схема противоречит нормам справедливости и прозрачности в системе найма на работу и повышения в должности. Она искажает принцип, в соответствии с которым повышение в должности осуществляется за исключительно хорошую работу. Это является отходом от практики общей системы и предоставляет персоналу ВОИС необычные привилегии. В этой связи возникают значительные финансовые последствия, которые косвенно влияют на реализацию программы. Это также может иметь негативные последствия для морального состояния штатных сотрудников.

23. Статья 9, пункт 7 Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности (1967 г., с поправками, внесенными в 1979 г.), предоставляет Генеральному директору возможность назначать штатных сотрудников. Однако, Правило о персонале 4.8(a) требует, чтобы он испрашивал рекомендации Координационного комитета до «назначения на посты специальной и высшей категории (уровень D и выше)...». Инспекторы считают, что при появлении в одобренном штатном расписании вакансий на этом уровне Генеральный директор должен иметь возможность заполнять эту вакансию без рекомендаций Координационного

<sup>15</sup> Комиссия по международной гражданской службе, A/39/30, 1984 г., пункт 222

<sup>16</sup> Комиссия по международной гражданской службе, A/49/30, 1994 г., пункт 338

<sup>17</sup> Доклад Генерального директора ЮНЕСКО о процессе реформы, Часть , Кадровая политика, 164/EX/5, 26 апреля 2002 г., пункт 21

<sup>18</sup> Служебная инструкция МСЭ № 04/19, «Временное прекращение действия схемы персонального повышения в должности», 22 декабря 2004 г.

комитета. Эта статья без всякой необходимости связывает Генеральному директору руки и мешает эффективному управлению Организацией и ее функционированию. Такой практики нет в других организациях, поэтому юридическое толкование может прояснить данный вопрос.

#### **Рекомендация 8:**

**Координационный комитет должен разрешить Генеральному директору нанимать на работу и продвигать по службе в рамках одобренных постов на уровне D, не испрашивая рекомендаций этого Комитета.**

#### **Рекомендация 9:**

**Генеральный директор должен дать указания, чтобы:**

- a. Найм на работу в любой контрактной форме был приостановлен на существующих уровнях до завершения анализа ситуации в штаб-квартире.
- b. Перенос позиций с постами в другие программы был прекращен.
- c. Любая реклассификация постов профессионального уровня и постов общего уровня в посты профессионального уровня одобрялась через бюджетный процесс, а не постфактум.
- d. Практика персонального повышения в должности была прекращена.
- e. Была разработана комплексная стратегия людских ресурсов в одном, надлежащем образом санкционированном документе, который фокусирует внимание на выявлении, развитии и оценке людских ресурсов, необходимых для удовлетворения приоритетных потребностей Организации. Это должно, в частности, включать политику по продвижению по службе, принцип равновесия полов, географическое распределение и справедливую административную.

**и доложить о реализации этих мер через Координационный комитет Генеральной Ассамблеи на ее следующей сессии.**

#### **Рекомендация 10:**

**Генеральный директор должен приостановить нынешнюю практику прямого найма на работу, а также идентифицировать и передать на рассмотрение Генеральной Ассамблеи через Координационный комитет надлежащие контрактные положения, которые будут отвечать целям Правила о персонале 4.8 (b), сохраняя при этом конкурсный характер процесса найма на работу.**

## **Надзор**

### *Внешний аудит*

24. Избранное государствами-членами Федеральное аудиторское бюро Швейцарской конфедерации всегда выполняло функции Внешнего аудитора ВОИС. Они проводят прекрасные финансовые аудиты, которые хорошо принимают государства-члены, и не требуют оплаты за свои услуги.<sup>19</sup> Однако, полномочия Внешнего аудитора ограничены финансовыми аудитами,<sup>20</sup> и в результате аудиты управления в ВОИС не проводились. Инспекторы считают, что государства-члены должны рассмотреть вопрос о расширении полномочий функции

<sup>19</sup> Инспекторы были информированы, что внешние аудиторы получают только возмещение своих расходов на проезд и суточное пособие.

<sup>20</sup> Приложение к Положению о финансах ВОИС, Условия, регулирующие проведение аудита, 1992 и 1998 гг.

внешнего аудита с учетом наилучшей практики, существующей в других организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### *Отдел внутреннего аудита и надзора*

25. Отдел внутреннего аудита и надзора включает исполняющего обязанности директора, двух сотрудников, осуществляющих оценку, и одного секретаря на уровне G-5. Не один из них не имеет аудиторского образования. Инспекторы считают, что этот штат является совершенно неадекватным и нуждается в укреплении как в количественном, так и в качественном плане, и должен включать сотрудников, имеющих аудиторское образование. Сам Отдел непосредственно рекомендовал Генеральному директору рассмотреть эту озабоченность. Инспекторы хотели бы надеяться, что ни один из сотрудников в этом отделе не получит персонального продвижения по службе.

26. Функция внутреннего аудита была создана в 2000 г. в то время, как функция оценки была создана в 1998 г. За этот период было проведено несколько оценок программы (четыре в течение шести лет, плюс две, сделанные внешними консультантами); только одна из таких оценок включала оценку проектов технического сотрудничества. Что касается внутреннего аудита, с 2000 г. таковых было проведено только семь. Инспекторы были информированы, что аудиты проводились «внешним» консультантом – бывшим финансовым сотрудником ВОИС. Отдел внутреннего аудита сам по себе не проводил никаких аудитов, и никаких планов аудита никогда не разрабатывалось. Механизм ежегодной отчетности перед государствами-членами отсутствует равно, как и процедура для реализации рекомендаций Отдела аудита и надзора.

27. Разработан «Устав внутреннего аудита», который будет представлен государствам-членам для одобрения и в конечном счете явится приложением к Положению о финансах ВОИС. По мнению инспекторов, до одобрения Устав нуждается в дополнительной тонкой подстройке в отношении определений, которые должны включать оценку и исключать консалтинговую функцию, которую лучше поместить где-либо в части I Организации. Это должно быть завершено в самое ближайшее время для последующего одобрения Генеральной Ассамблеей.

#### *Роль государств-членов в надзоре*

28. Хотя и не выступая в защиту микро-управления и осознавая, что ВОИС в первую очередь является организацией, получающей пошлины за оказываемые услуги, государства-члены должны осуществлять свою функцию «Совета директоров», принимая активное участие не только в процессе составления программы, но также и в бюджетном процессе. По существу, бюджет имеет такую же важность, что и программа.

#### **Рекомендация 11:**

**Генеральная Ассамблея должна предпринять шаги в целях повышения эффективности и независимости функции надзора в ВОИС путем:**

- a. Обращения к Внешнему аудитору с просьбой проанализировать и передать для рассмотрения условий его/ее найма с целью приведения их в соответствие с наилучшей практикой, существующей в других организациях системы ООН.**
- b. Обращения к Генеральному директору с просьбой представить конкретные предложения с целью создания постов уровня D и определения необходимой квалификации для главы Отдела внутреннего аудита и надзора. и**
- c. Обеспечения комплектования отдела необходимыми профессиональными сотрудниками, имеющими квалификацию для выполнения его мандата.**

**Рекомендация 12:**

**Генеральный директор должен обеспечить, чтобы Отдел внутреннего аудита и надзора:**

- а. Расширил и осуществил тонкую настройку Устава внутреннего аудита для одобрения государствами-членами.**
- б. Разработал планы аудита и оценки на основе рисков и возможностей Организации.**
- с. Разработал систему реализации руководителями программ рекомендаций Отдела внутреннего аудита и надзора,**

**и отчитался о всех предпринятых мерах на предстоящей сессии Генеральной Ассамблеи.**

**Новое здание ВОИС**

29. Инспекторы не анализировали вопросы в связи с перепланировкой «бывшего здания ВМО» или вопросы, связанные с контрактом, предоставленным консорциуму, выбранному для целей строительства «нового здания». Они ограничились рассмотрением документа, подготовленного Секретариатом ВОИС и представленного государствам-членам 13 января 2005 г.<sup>21</sup>

30. Секретариат ВОИС предлагает финансировать менее дорогостоящий проект<sup>22</sup> нового здания в сумме 139,1 млн. шв. франков, осуществив банковский заем в сумме 113,6 млн. шв. франков.<sup>23</sup>

31. Проанализировав предложение, инспекторы считают, что этот проект должен быть инициирован без всякой отсрочки, поскольку расходы на обслуживание займа, оцениваемые в сумме 6,315 млн. шв. франков в год,<sup>24</sup> ниже нынешних ежегодных расходов на аренду служебных помещений, которые составляют 8,7 млн. шв. франков. Кроме того, ВОИС уже является владельцем земли и сможет объединить весь штат в одном здании.

<sup>21</sup> Комитет ВОИС по программе и бюджету «Варианты строительства нового служебного здания», 10 января 2005 г.

<sup>22</sup> Без конференц-зала, на один этаж меньше и включая покупку земли плюс дополнительные места для парковки автомобилей

<sup>23</sup> Комитет ВОИС по программе и бюджету, «Варианты строительства нового служебного здания», , 10 января 2005 г., пункт 11

<sup>24</sup> Ежегодная ставка процента, составляющая 3,56%, плюс постепенное погашение долга.