

WO/GA/55/9

ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ

ДАТА: 19 АПРЕЛЯ 2022 Г.

**Генеральная Ассамблея ВОИС**

**Пятьдесят пятая (30-я внеочередная) сессия**

**Женева, 14–22 июля 2022 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

*подготовлен Секретариатом*

1. В настоящем документе содержится годовой отчет директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) (документ WO/PBC/34/5), представленный Комитету ВОИС по программе и бюджету (КПБ) для рассмотрения на его тридцать четвертой сессии (27 июня – 1 июля 2022 г.)
2. Все решения КПБ в отношении этого документа будут отражены в перечне решений, принятых Комитетом по программе и бюджету (документ A/63/7).

[Документ WO/PBC/34/5 следует]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Устремленные вверх изогнутые линии на эмблеме Всемирной организации интеллектуальной собственности символизируют прогресс человечества, движимый инновациями и творчеством. | **R** |
| WO/PBC/34/5 |
| ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ  |
| **ДАТА: 19 АПРЕЛЯ 2022 Г.**  |

# Комитет по программе и бюджету

**Тридцать четвертая сессия**

**Женева, 27 июня – 1 июля 2022 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

*подготовлен Секретариатом*

1. В соответствии с пунктом 47 Устава внутреннего надзора (УВН) директор Отдела внутреннего надзора (ОВН) ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет. В отчете содержится общий обзор деятельности по внутреннему надзору, проведенной в течение отчетного периода с 1 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.
2. Предлагается следующий пункт решения.
3. *Комитет по программе и бюджету (КПБ) рекомендовал Генеральной Ассамблее ВОИС принять к сведению годовой отчет директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) (документ WO/PBC/34/5).*

[Годовой отчет директора ОВН следует]

**ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА**

1 января 2021 г. – 31 декабря 2021 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

[Комитет по программе и бюджету 2](#_Toc98252881)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ 3](#_Toc98252882)

[СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ 4](#_Toc98252883)

[НЕКОТОРЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ РАССМАТРИВАЕМОГО ПЕРИОДА 4](#_Toc98252884)

[ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ 5](#_Toc98252885)

[ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ 5](#_Toc98252886)

[ПРИДАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКЕ МАГИСТРАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ 5](#_Toc98252887)

[ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА 6](#_Toc98252888)

[ОТЧЕТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В 2021 ГОДУ 7](#_Toc98252889)

[МЕРОПРИЯТИЯ, НАЧАТЫЕ В КОНЦЕ 2021 ГОДА 15](#_Toc98252890)

[РАССЛЕДОВАНИЯ 18](#_Toc98252891)

[СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ 21](#_Toc98252892)

[ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА 21](#_Toc98252893)

КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ И [КОНСУЛЬТАТИВНАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА 24](#_Toc98252894)

[СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ 25](#_Toc98252895)

[ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА 25](#_Toc98252896)

[ПРОГРАММА ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОВН 26](#_Toc98252897)

[РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 28](#_Toc98252898)

ПРИЛОЖЕНИЕ – Перечень отчетов ОВН

# СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

| **СУАИ** | Система управления административной информацией |
| --- | --- |
| **ПС** | Поведенческие соображения |
| **КРИС** | Комитет по развитию и интеллектуальной собственности |
| **COVID-19** | коронавирусная инфекция |
| **ОАС** | Отдел арабских стран |
| **ОУР** | общеорганизационное управление рисками |
| **ДУЛР** | Департамент управления людскими ресурсами |
| **НККН** | Независимый консультативный комитет по надзору |
| **УВН** | Устав внутреннего надзора |
| **ОВН** | Отдел внутреннего надзора |
| **ИС** | интеллектуальная собственность |
| **ИT** | информационные технологии |
| **ОРРР** | Отчет о результатах расследования для руководства |
| **СССП** | Среднесрочный стратегический план |
| **НСИС** | национальная стратегия в области ИС |
| **СИ** | служебная инструкция |
| **КПБ** | Комитет по программе и бюджету |
| **ДР** | Данные о результативности |
| **ОПОК** | Программа обеспечения и повышения качества |
| **SMART** | конкретность, измеримость, достижимость, актуальность и установление сроков |
| **ТС** | техническое содействие |
| **ООН** | Организация Объединенных Наций |
| **ЮНЕГ** | Группа Организации Объединенных Наций по оценке |
| **ВОИС** | Всемирная организация интеллектуальной собственности |
| **ОРРВ** | Отчет о результатах работы ВОИС |

# СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Задача Отдела внутреннего надзора (ОВН) Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) состоит в обеспечении независимого и эффективного внутреннего надзора в ВОИС в соответствии с положениями Устава внутреннего надзора (УВН).
2. Согласно требованиям УВН[[1]](#footnote-2) директор ОВН ежегодно представляет Генеральной Ассамблее ВОИС через Комитет по программе и бюджету (КПБ) сводный отчет. В годовом отчете содержится 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 предоставлен Генеральному директору и Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) для комментариев, которые были приняты во внимание на завершающем этапе работы над отчетом.

# НЕКОТОРЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ РАССМАТРИВАЕМОГО ПЕРИОДА

1. 2021 год унаследовал риски и неопределенность, вызванные пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19), которая существенно повлияла на положение в 2020 г. Ввиду этого ВОИС продолжала принимать исключительные меры для защиты жизни и здоровья людей и сведения к минимуму влияния пандемии на работу Организации. ОВН хотел бы поблагодарить всех коллег в ВОИС и внешних поставщиков услуг, принимавших участие в обеспечении нашей безопасности и удаленной работы. Будем с надеждой и нетерпением ждать улучшения положения в 2022 году.
2. ОВН отмечает, что 2021 г. ознаменовался пересмотром и корректировкой системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов, на ближайшие годы, а также разработкой нового стратегического видения. Был выпущен новый Среднесрочный стратегический план (ССCП) на 2022-2026 гг., где схематически представлены в виде здания четыре направления работы и базовая задача Организации. В поддержку этой инициативы ОВН также разработал согласованную с СССП стратегию на 2022 и 2023 годы и осуществит ряд стратегических инициатив, чтобы помочь Организации добиться намеченной стратегической направленности деятельности.
3. ОВН продолжает оказывать помощь ВОИС в укреплении контроля, подотчетности, прозрачности и обучения посредством внедрения инновационных и адекватных инструментов и методов, которые будут помогать ВОИС добиваться обеспечения высочайших стандартов в области управления рисками и реализации программ.
4. Как и прежде, ОВН участвует в проведении совместных мероприятий с привлечением аудиторов и специалистов по расследованиям и/или оценке. Эти мероприятия направлены на обеспечение более комплексной и детальной проверки программ ВОИС. Одним из таких мероприятий, которое потребовало сотрудничества в рамках всех трех функций ОВН, стала подготовка обзора кризисного управления во время пандемии.
5. ОВН расширяет спектр предоставляемых услуг, включив в них консультативные и консультационные[[2]](#footnote-3) услуги. В порядке примера таких услуг можно, в частности, назвать предоставление консультаций по процессам и подтверждению качества исходных данных для технического инструмента по вопросам сравнительного анализа и самооценки национальных стратегий в области интеллектуальной собственности (НСИС).
6. ОВН завершил проект по обеспечению применения информационной аналитики и непрерывных аудиторских проверок, что повысит эффективность мероприятий Отдела по подтверждению достоверности данных. Это первый шаг для поддержки усилий ОВН по созданию надлежащих условий для подготовки к 2025 г. общего заключения по заявлению ВОИС о состоянии системы внутреннего контроля.
7. В заключение необходимо отметить, что в ОВН завершен переход на новую систему управления аудитом и контроля исполнения рекомендаций, оснащенную современными технологиями и предусматривающую новые функции для обеспечения эффективности и результативности надзорных мероприятий и контроля исполнения рекомендаций.

# ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

1. При подготовке плана надзорных мероприятий ОВН учитывал ряд факторов, включая оценку рисков, значимость, последствия для стран, цикличность надзорной деятельности и замечания, поступившие от руководства ВОИС и государств-членов, а также объем имеющихся ресурсов. До согласования окончательного варианта проект плана работы в области надзора был также представлен НККН для рассмотрения и вынесения рекомендаций в соответствии с пунктом 28 (а) УВН[[3]](#footnote-4).
2. Чтобы обеспечить эффективный охват надзорной деятельности наряду с рациональным использованием ограниченных ресурсов, избегая при этом потенциального дублирования усилий, ОВН также проанализировал работу внешнего аудитора и других органов по надзору, таких как Объединенная инспекционная группа (ОИГ), и результаты оценок, проведенных по поручению Комитета по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС).

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

1. ОВН осуществляет надзорную деятельность в соответствии с обязательными требованиями Международного регламента профессиональной практики, опубликованного Институтом внутренних аудиторов, включая его Международные стандарты профессиональной практики внутреннего аудита, Основные принципы профессиональной практики внутреннего аудита, Определение внутреннего аудита и Кодекс этических норм.
2. Аналогичным образом, следственная работа ОВН проводится в соответствии с Едиными принципами и руководящими указаниями в отношении проведения расследований, одобренными Конференцией международных следователей.
3. При проведении оценки ОВН опирается на международные стандарты оценочной практики, установленные Группой Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ).

# ПРИДАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКЕ МАГИСТРАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ

1. В контексте доклада о результатах осуществления Общесистемного плана действий ООН[[4]](#footnote-5) и в связи с обеспечением гендерного равенства и приданием ему магистрального значения в деятельности ОВН отдел сообщает о создании следующих условий и проведении следующих мероприятий:
	1. в ходе ежегодных мероприятий по планированию и оценке рисков ОВН проводит консультации со специалистом по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного многообразия;
	2. применительно к соответствующим аудиторским мероприятиям ОВН включил вопрос о придании гендерной проблематике магистрального значения в свою программу работы в качестве постоянного пункта. В 2021 г. некоторые гендерные аспекты были отражены в отчете об обзоре кризисного управления ВОИС во время пандемии;
	3. в соответствующих случаях Секция оценки применяет на всех этапах оценки разработанные ЮНЕГ Руководящие принципы учета вопросов прав человека и гендерной проблематики при проведении оценки;
	4. назначен координатор по гендерным вопросам для поддержания контактов со специалистом ВОИС по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного многообразия; и
	5. ОВН отслеживает ход реализации рекомендаций, вынесенных по итогам аудиторской проверки и оценки политики ВОИС в области гендерного равенства.

# ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ НАДЗОРА

1. 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 (ОРРР), опубликованных в отчетный период.
2. Основные выводы и рекомендации касаются следующих отчетов, опубликованных в течение рассматриваемого периода[[5]](#footnote-6):
	1. аудит и оценка соблюдения принципов профессиональной этики в вопросе об отсутствии сотрудников на рабочих местах;
	2. проверка ситуации в области кибербезопасности в ВОИС;
	3. обзор кризисного управления ВОИС во время пандемии;
	4. обзор системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников ВОИС;
	5. оценка деятельности Регионального отдела арабских стран;
	6. оценка WIPO Match;
	7. оценка использования и эффекта рекомендаций Секции оценки ОВН;
	8. консультативная помощь в рамках самооценок национальных стратегий в области интеллектуальной собственности (ИС);
	9. ОРРР по вопросам персональных данных и конфиденциальности в отношении электронной корреспонденции между ВОИС и сторонними пользователями; и
	10. ОРРР по вопросам информации, имеющейся на веб-сайте Patentscope.
3. ОВН продолжает 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 TeamMate+TM[[6]](#footnote-7), доступ к которой имеют ОВН и руководство ВОИС.

# ОТЧЕТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В 2021 ГОДУ

## АУДИТ И ОЦЕНКА СОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ В ВОПРОСЕ ОБ ОТСУТСТВИИ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

1. ОВН отметил ряд положительных изменений в вопросах управления и административного руководства в связи с отсутствием сотрудников на рабочих местах, включая:
	1. обучение сотрудников получению удаленного доступа к системе управления административной информацией (СУАИ) системы людских ресурсов (ЛР);
	2. внедрение инструмента проверки платежных ведомостей для автоматизации выверки выплат сотрудникам и вычетов из заработной платы за отпуск по болезни; и
	3. выполнение рекомендаций по возвращению на работу после длительного больничного.
2. Эти изменения помогли повысить эффективность и результативность управления в связи с различными случаями отсутствия на рабочих местах, включая, в частности, отпуск по болезни (при наличии оправдательного документа и без него) и специальные и ежегодные отпуска.
3. В Организации имеются возможности для улучшения управления в связи с различными случаями отсутствия сотрудников на рабочих местах. Например, Департаменту управления людскими ресурсами (ДУЛР) следует во взаимодействии с заинтересованными сторонами в Организации проанализировать соответствующую служебную инструкцию (СИ) об отпусках по болезни, предоставляемых при наличии оправдательного документа, а также текущие рабочие процессы и практику управления отпусками по болезни с целью выявления и внесения необходимых изменений для обеспечения согласованности. Более конкретно, ДУЛР следует усилить внутренний контроль записей на прием к врачу путем случайного выбора сотрудников и проверки того, что в их случае запись на прием к врачу произведена согласно требованиям соответствующей СИ.
4. Управление отпусками по болезни можно дополнительно улучшить путем разработки плана переноса данных для более полного, достоверного и точного определения результатов, достигнутых в процессе переноса данных об отпусках по болезни в EarthMed. Кроме того, создание механизма, облегчающего ведение полноценной отчетности о затратах на отпуска по болезни и учитывающего как качественные, так и количественные элементы затрат, в сочетании с целевыми информационными сессиями и инициативным обменом информацией между ДУЛР (включая Медицинский пункт) и соответствующими руководителями программ и начальниками подразделений (с соблюдением врачебной тайны), поможет улучшить обратную связь и принимать обоснованные оперативные решения (например, заполнение вакантных должностей).
5. Кроме того, для Организации было бы полезно внести соответствующие изменения в EarthMed для сбора актуальных и подробных медицинских данных, которые могут анализироваться для выявления полезных тенденций и накопления статистических данных, проведения анализа основных причин и подготовки конкретизированных отчетов. В рамках других улучшений следует назвать завершение разработки интерфейса между СУАИ ЛР и EarthMed (с соблюдением врачебной тайны), который повысит эффективность и результативность управления в связи с отсутствием сотрудников на рабочих местах.
6. Наконец, добавление в предусмотренном в СУАИ ЛР бланке заявления на отпуск по семейным обстоятельствам, графы для галочки в качестве подтверждения информации под честное слово позволит повысить подотчетность, соблюдение требований соответствующей СИ и согласованность с ними.

## ПРОВЕРКА СИТУАЦИИ В ОБЛАСТИ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ В ВОИС

1. Как показал обзор, в ВОИС разработана вполне зрелая программа обеспечения кибербезопасности, которая соответствует заявленным ВОИС параметрам приемлемого риска и глобально согласована с передовой практикой организаций и частных компаний с аналогичными целями в области информационной безопасности, включая соответствующую целевому назначению структуру управления и архитектуру безопасности. Был сделан вывод, что бюджет Отдела обеспечения безопасности и достоверности информации соответствует целям информационной безопасности.
2. Обеспечение кибербезопасности было признано в целом эффективным. При этом был выявлен ряд отдельных некритических элементов уязвимости, которые в настоящее время устраняются.
3. ОВН вынес рекомендации по дальнейшему укреплению кибербезопасности Организации, в частности путем согласования Стратегии в области информационно-коммуникационных технологий и Стратегии информационной безопасности, увеличения числа учений и военных игр в киберпространстве, совершенствования базы данных управления конфигурацией на предмет инвентаризации критически важных активов и продолжения взаимодействия с независимыми поставщиками услуг для обеспечения принятия ими мер по укреплению их кибербезопасности.

## Обзор кризисного управления ВОИС во время пандемии

1. Эпидемия COVID-19, которая была объявлена пандемией Всемирной организацией здравоохранения 11 марта 2020 г., стала серьезной угрозой для людей, предприятий и организаций во всем мире. Ввиду возможности возникновения подобных кризисов в будущем, а также масштабов и продолжительности связанных с ними нарушений деятельности, необходимо, чтобы ВОИС принимала эффективные и устойчивые ответные меры, позволяющие Организации продолжать выполнять свои стратегические задачи.
2. Обзор показал, что в ВОИС создана нормально функционирующая структура руководства для управления кризисами. Отвечающие за соответствующие направления группы обеспечивали принятие оперативных, тактических и стратегических решений и были полностью интегрированы в повседневную деятельность Организации. Кроме того, ОВН пришел к выводу, что существующие стратегии и процедуры адекватны для целей управления кризисом и что руководство по мере необходимости вносит требующиеся уточнения и изменения. Организация успешно применяла механизм организационной устойчивости ВОИС на основе своих планов кризисного управления и других соответствующих мероприятий. Организация выполняла свои стратегии и процедуры кризисного управления и с учетом ситуации пандемии вносила коррективы в системы управления рисками и внутреннего контроля. На будущее ВОИС необходимо определить координаторов по обеспечению бесперебойного функционирования на уровне секторов для дальнейшего расширения практического применения механизма организационной устойчивости ВОИС.
3. В дополнение к своей основной работе ОВН провел три опроса с охватом сотрудников ВОИС, руководителей подразделений и государств-членов, чтобы получить ценную информацию о том, как воспринимается осуществляемое Организацией кризисное управление, и учесть извлеченные уроки. Судя по полученным результатам, одной из доминирующих тем для сотрудников ВОИС выступали вопросы гибкого режима и баланса служебных и внеслужебных интересов, в то время как большинство руководителей отметили, что кризис помог им по-новому посмотреть на организацию работы и сделать ее более эффективной, экономичной и результативной без ущерба для качества получаемых результатов. В своих комментариях участвовавшие государства-члены подчеркивали важность виртуальных совещаний (в частности, гибридных сессий, вебинаров и онлайнового обучения), а также необходимость по возможности продолжать использовать такие форматы работы, поскольку они оказались в числе ценных изменений, произошедших в результате пандемии. Организация может вносить дальнейшие усовершенствования, анализируя потребности внешних заинтересованных сторон в области дополнительных платформ для поддержания контактов и сотрудничества.
4. ОВН выявил извлеченные уроки и вынес рекомендации в области кризисного управления и поддержания контактов, управления людскими ресурсами, реализации соответствующих стратегий и процедур и соблюдения их требований, а также в области внутреннего контроля, которые будут способствовать дальнейшему совершенствованию процессов кризисного управления и пойдут на пользу механизму организационной устойчивости.

## ОБЗОР СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ВОИС

1. Обзор показал, что существующий процесс управления служебной деятельностью в ВОИС основан на традиционных принципах такого управления. Кроме того, в рамках действующей модели были выделены такие ключевые вопросы, как:
	1. недостаточное доверие к данному процессу;
	2. отсутствие культуры постоянной обратной связи и боязнь трудных разговоров;
	3. большая административная нагрузка на руководителей, так как система сложна и не удобна для пользователя;
	4. ощущение бесполезности «работы для галочки»;
	5. с организационной точки зрения, хотя система управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников эффективна в обеспечении согласования целей, связанных с выполнением ставящихся задач, она пока не функционирует как комплексный инструмент, способствующий развитию и формированию стремления к росту, необходимого для реализации стратегических замыслов ВОИС; и
	6. из-за недостаточной мобильности некоторые сотрудники могут "застревать" на должностях, не позволяющих реализовать их возможности.
2. Кроме того, руководителям необходимо совершенствовать навыки управления служебной деятельностью, в частности сталкиваясь со случаями неудовлетворительной работы. Как правило, они неохотно занимаются этим и в результате могут завышать оценки своих сотрудников, чтобы избежать, в частности, дополнительной административной работы, возникающей в случае неудовлетворительной служебной деятельности.
3. Наконец, уровень зрелости текущего управления служебной деятельностью ВОИС оценивался по семи основным параметрам (цель, культура, люди, процесс, система информационных технологий (ИТ), вознаграждение и признание, служебный рост). Был сделан вывод, что по большинству параметров работа находится на начальной стадии, другими словами необходимо продолжать прилагать усилия по развитию зрелой культуры управления служебной деятельностью, в частности в интересах эффективного достижения стратегических целей Организации.
4. На будущее и руководители, и сотрудники указывали на необходимость перемен, включая:
	1. обеспечение большей объективности, признания и возможностей повышения квалификации на основе более ориентированных на пользователя и более простых процедур;
	2. оказание дополнительной поддержки со стороны Организации для эффективного решения проблем в связи с неудовлетворительными результатами работы; и
	3. необходимость кардинальной культурной эволюции мышления и поведения в вопросах результатов служебной деятельности.
5. Кроме того, для решения основных задач в области управления служебной деятельностью Организации необходимо, в частности:
	1. обеспечить стратегический переход к большей клиентоориентированности;
	2. внедрять установки на повышение профессиональной компетенции на основе культуры эффективности работы и обратной связи;
	3. проявлять больше гибкости и искать новые пути, чему в настоящее время препятствует недостаточная гибкость существующих процедур управления служебной деятельностью; и
	4. принимать меры по повышению квалификации руководства и бороться с имеющим место нежеланием отходить от традиционных профессиональных методов.
6. Наконец, крайне важно создать новую адаптированную к условиям ВОИС упрощенную и гибкую модель управления служебной деятельностью на основе четких механизмов коммуникации и обратной связи. Ключевую роль будут играть руководители среднего звена, внедряя новую модель в коллективах своих сотрудников и применяя эти принципы в повседневной работе.

## Оценка деятельности Регионального отдела арабских стран (ОАС)

1. ОАС входит в Сектор регионального и национального развития ВОИС. Основной задачей ОАС является координация ориентированной на развитие и оказываемой по запросам технической помощи в сотрудничестве со всеми соответствующими операционными подразделениями ВОИС с учетом различий и приоритетов государств-членов, специфики региона и соображений придания магистрального значения гендерной проблематике. Кроме того, ОАС отвечает за предоставление ТС 22 арабским странам, чтобы они получили возможность модернизировать свои службы регистрации и эффективнее использовать активы ИС для реализации преимуществ системы ИС.
2. Данная оценка преследовала формативные цели с ориентацией на аспекты обучения и совершенствования программы.
3. Основные выводы отчета:
	1. поддержка, оказываемая Отделом государствам-членам арабского региона, соответствовала национальным приоритетам и предоставлялась в соответствии с потребностями стран;
	2. по большей части ТС оказывалось по линии отдельных мероприятий, разработанных в соответствии с приоритетами государств-членов при ограниченной интеграции стратегического видения планируемых результатов в каждой стране. Некоторые заинтересованные стороны отмечали нечеткость критериев отбора, установленных ОАС для деятельности по оказанию ТС;
	3. большинство заинтересованных сторон обращаются в первую очередь в Отдел по любым вопросам, связанным с ИС. Вместе с тем, как правило, Отдел в целом уделяет основное внимание дипломатическим аспектам своих функций, а не управлению проектами и технической стороне работы;
	4. в выводах оценки отмечалось, что в Отделе используются показатели самооценки, в случае которых порой нет достаточно четкой методологии сбора и анализа данных;
	5. в ходе оценки были выявлены некоторые направления работы, требующие большего внимания со стороны Отдела и его сотрудников, такие как мониторинг и оценка, где больше внимания уделяется оценке проведенных мероприятий, а не полученных результатов; и
	6. результаты усилий Отдела по обеспечению устойчивого эффекта осуществляемых мероприятий прослеживаются только в некоторых арабских странах. Такие усилия не обеспечили широкого одобрения национальных стратегий и изменений в политике. В Отделе еще не разработаны ориентированные на конкретные результаты среднесрочный и долгосрочный планы и дорожная карта с участием национальных партнеров в сфере ИС и при широком использовании партнерств в интересах содействия таким изменениям.
4. С учетом заключений и выводов, сделанных по итогам оценки, в отчете приводятся следующие основные рекомендации:
	1. разработать ориентированную на конкретные результаты совместную средне- и долгосрочную программу/план (на три-пять лет) работы ОАС и стран-членов с обеспечением согласованности мероприятий при сохранении гибкости с учетом возникающих потребностей;
	2. пересмотреть систему показателей деятельности Отдела с целью определения средств оценки результатов, обеспечения согласованности и недопущения несоответствий;
	3. укреплять партнерские отношения с национальными и региональными партнерами и постоянными представительствами соответствующих стран, повышая осведомленность о проводимой деятельности и разрабатывая среднесрочные и долгосрочные программы/планы действий; и
	4. содействовать тесному сотрудничеству с другими международными организациями (Конференцией ООН по торговле и развитию, Всемирной торговой организацией и другими) для объединения ресурсов и обеспечения максимального воздействия и устойчивости в рамках (i) разработки и реализации НСИС; (ii) оказания влияния на инновационные стратегии; и (iii) оказания дополнительной поддержки для удовлетворения возникающих в регионе потребностей.

## Оценка WIPO Match

1. WIPO Match — это глобальное сообщество заинтересованных сторон, созданное для того, чтобы использовать возможности индустрии и частного сектора для содействия экономическому, социальному и культурному развитию в развивающихся и наименее развитых странах, а также странах с переходной экономикой. Для достижения этой цели оно помогает нуждающимся в технической помощи в области ИС найти поставщиков таких услуг для осуществления проектов и мероприятий на местах.
2. Данная оценка преследовала формативные цели с ориентацией на изыскание возможностей для обучения и совершенствования программы.
3. Основные выводы отчета:
	1. платформа WIPO Match была разработана по просьбе КРИС в соответствии с рекомендацией 9 Повестки дня в области развития.
	2. спектр возможностей WIPO Match меняется с течением времени и включает в себя целый комплекс услуг и предложений, предоставление которых всем членам платформы в рамках данного проекта не всегда реально. В настоящее время услуги и отзывы о программе доступны не для всех обратившихся, что ограничивает потенциал масштабного прогресса проекта;
	3. тем не менее Организации нужно решать серьезные проблемы эффективности, связанные с общим контекстом функционирования WIPO Match;
	4. по мнению опрошенных заинтересованных сторон, существуют возможности улучшения работы WIPO Match;
	5. за десять лет с момента создания и до 2019 г. с помощью платформы WIPO Match удалось заключить только шесть партнерских союзов;
	6. оценка также показала, что критерии, используемые для того, чтобы стать членом платформы, недостаточно ясны для полного раскрытия ее потенциала;
	7. технология веб-платформы WIPO Match устарела и не соответствует современным стандартам платформ. Существующая веб-платформа ограничивает эффективность работы коллектива проекта, поскольку некоторые задачи приходится выполнять вручную.
4. С учетом выводов, сделанных по итогам оценки, в отчете приводятся следующие основные рекомендации:
	1. высшему руководству совместно с руководителем проекта следует усилить звено управления путем создания структуры управления для принятия решений и официального оформления механизмов отчетности о промежуточных результатах, проблемах и извлеченных уроках;
	2. руководителю проекта под руководством высшего руководства и в консультации с соответствующими заинтересованными сторонами следует разработать стратегию эффективного и действенного управления и обеспечения устойчивости WIPO Match; и
	3. высшему руководству совместно с руководителем проекта и во взаимодействии с ДУЛР следует пересмотреть должностные инструкции всех сотрудников WIPO Match, чтобы отразить фактические обязанности и функции. Кроме того, они должны выделить в достаточном объеме ресурсы для реализации концепции, сформулированной в стратегическом документе. Также может потребоваться модернизация базы данных, чтобы обеспечить ее соответствие своему назначению.

## Оценка использования и влияния рекомендаций Секции оценки ОВН

1. Для оказания ВОИС поддержки в обеспечении максимального воздействия ее услуг Секция оценки ОВН разработала концепцию оценки с использованием новейших методов исследований в области поведенческих наук.
2. Поведенческие соображения (ПС) – это уроки, извлеченные на основе поведенческих и социальных наук, включая принятие решений, психологию, когнитивную науку, нейронауку, организационное и групповое поведение. Во всем мире государственные органы все чаще используют ПС для разработки и реализации более эффективной государственной политики, основанной на данных о фактическом поведении и предпочтениях граждан и предприятий.
3. ПС помогают понять, как общий контекст и другие факторы могут влиять на принятие решений и определять фактическое поведение людей и организаций. Концепция ПС ориентирована прежде всего на понимание того, что движет решениями и поведением граждан, не полагаясь на допущения о том, как они должны действовать. Таким образом, она помогает добиться, чтобы политика отражала реальные потребности и реальное поведение для обеспечения большей результативности и эффективности.
4. Коллектив специалистов в области ПС провел поведенческий анализ процесса оценки, определяемого как разрыв между ожидаемым поведением, которое должны демонстрировать заинтересованные стороны, и реальным поведением, которое в итоге имеет место.
5. Этот документ был подготовлен с целью подтверждения, выявления и устранения элементов человеческой предвзятости при проведении оценки путем использования знаний, полученных с помощью ПС и "подталкивания", для повышения полезности и эффекта оценок.
6. Практическая польза данного руководства для Секции оценки заключается в том, что оно позволит снизить предвзятость заинтересованных сторон, участвующих в процессе оценки (на этапах разработки проекта, сбора данных и отчетности). Кроме того, оценки имеют своими последствиями повышение качества всего процесса и продуктов, получаемых в результате оценок, а также полезности рекомендаций; сюда же относится повышение показателей выполнения рекомендаций и эффективности работы по внедрению улучшений в рамках всей Организации.

## Консультативная помощь в рамках самооценок национальных стратегий в области ИС (НСИС)

1. Данное поручение было дано с целью обновления Инструмента 3: “контрольные показатели" методологии разработки НСИС. Была поставлена задача оказания поддержки и вынесения рекомендаций государствам-членам, заинтересованным в разработке и реализации НСИС.
2. Этот дополнительный документ следует структуре "Методологии разработки национальных стратегий в области ИС" и дополняет ее, подробно описывая ключевые моменты и вопросы, которые нужно учитывать при реализации и мониторинге национальных планов и стратегий в области ИС. Приведенные в данном дополнительном документе разъяснения, пояснения и примеры призваны помочь сотрудникам национальных проектов в понимании имеющихся вариантов при постановке задач на всех этапах разработки стратегии – с самого начала разработки до реализации стратегии и контроля ее осуществления,
3. Дополнительный документ разделен на две части:
	1. часть I: в ней содержатся рекомендации по оперативным аспектам мониторинга и самооценки с упором на показатели. Здесь представлены ключевые концептуальные элементы, в частности разъясняется, что представляет собой система мониторинга и самооценки, каковы требования к хорошим показателям и контрольным ориентирам, а также как разработать подход для систематического определения, классификации и сортировки соответствующих показателей; и
	2. часть II: в ней развиваются общие концепции и показывается их применение на всех этапах жизненного цикла НСИС.
4. В рамках консультативной помощи Секция оценки внесла вклад в разработку технического задания для оказания консультационных услуг, приняла участие в работе группы по выбору консультанта, и представила список литературы для обзора и справочные документы для составления первых двух частей документа.

## Отчет о результатах расследования для руководства (ОРРР) по вопросам персональных данных и конфиденциальности в отношении электронной корреспонденции между ВОИС и сторонними пользователями

1. ОВН выявил ряд областей, где требуются улучшения в отношении эффективности и целостности персональных данных и соображений конфиденциальности, связанных с массовой рассылкой электронной почты ВОИС внешним пользователям.

## Отчет о результатах расследования для руководства (ОРРР) по вопросам информации, имеющейся на веб-сайте Patentscope

1. ОВН выявил возможность внесения улучшений в части терминологии, используемой на веб-сайте Patentscope.

# МЕРОПРИЯТИЯ, НАЧАТЫЕ В КОНЦЕ 2021 ГОДА

1. Указанные ниже мероприятия были начаты в 2021 г., и отчет о них будет представлен в течение 2022 г.

## Аудит проекта создания платформы Гаагской системы

1. Проект создания платформы Гаагской системы был начат с целью обеспечения соответствия с изменениями работы и стратегии Гаагского реестра на основе создания клиентоориентированной современной глобальной платформы ИС, специально разработанной с учетом конкретных потребностей именно Гаагской системы. В частности, разрабатывались стабильные, надежные, удобные в сопровождении, устойчивые, масштабируемые, безопасные, многоязычные, адаптивные и доступные приложения и системы для удовлетворения потребностей как основных внутренних клиентов, так и разнообразной (и расширяющейся) внешней клиентуры. Ввиду этого целью проекта создания платформы Гаагской системы являлось внедрение ИТ-системы, ориентированной на решение профессиональных задач. В рамках аудита ставились следующие задачи:
	1. проанализировать реализацию проекта создания платформы Гаагской системы для оценки эффективности и результативности руководства и управления проектом, включая оценку того, насколько эффективно достигались цели/ожидаемые выгоды, предусмотренные в проектных документах, в том числе с учетом затрат ресурсов и времени;
	2. проверить соответствие доработанным в Организации принципам и практике управления проектами PRINCE2®, а также положениям, правилам и режиму работы ВОИС, где это применимо;
	3. установить степень соответствия архитектуры и технического эксплуатационного состояния платформы общеорганизационным требованиям ВОИС;
	4. проанализировать, соответствуют ли дизайн платформы и выбранные технологии поставленным целям и позволяют ли они устойчиво удовлетворять меняющиеся потребности Гаагского реестра;
	5. проверить, были ли на основе данного проекта извлечены уроки, которые могут оказаться полезными для последующих проектов, например для проекта экстернализации Гаагской системы и других проектов ВОИС; и
	6. проверить наличие в Отделе информационных систем Гаагской системы достаточных ресурсов и специалистов соответствующей квалификации для устойчивой и эффективной эксплуатации платформы и управления ею в будущем.
2. Рамки аудита охватывали весь жизненный цикл проекта, период после его завершения и достигнутые преимущества. Аудит проводится при поддержке внешних консультантов, специализирующихся в области проверки проектов ИТ-платформ и их создания.

## Аудиторская проверка в области общеорганизационного управления рисками

1. Структура управления рисками ВОИС определяется параметрами риска, отмеченным государствами-членами в Заявлении ВОИС о готовности к риску[[7]](#footnote-8) , первоначально выпущенном в 2014 г., а затем обновленном в 2019 г. Разработанная ВОИС политика управления рисками[[8]](#footnote-9) определяет подход Организации к управлению рисками и применению средств внутреннего контроля, который должен быть последовательным и обеспечивать решение операционных задач в интересах достижения стратегических целей и ожидаемых результатов ВОИС. Дополняет эту политику Справочник ВОИС по вопросам управления рисками и организации внутреннего контроля, детально описывающий повседневную организацию процессов управления рисками и внутреннего контроля.
2. Цель данного аудита, в рамках которого ОВН второй раз проводил обзор системы ОУР[[9]](#footnote-10), заключалась, в частности, в том, чтобы проанализировать развитие системы управления рисками в ВОИС на основе оценки:
	1. адекватности управления в вопросах ОУР в ВОИС;
	2. процедур ОУР ВОИС в плане их рациональности и операционной эффективности;
	3. соответствия систем и инструментов осуществления ОУР ВОИС своему назначению; и
	4. эволюции культуры, зрелости и потенциала управления рисками в ВОИС.
3. Объем задания охватывал процедуры управления рисками в ВОИС с учетом предыдущих аудиторских проверок, проведенные по смежным темам.

## Аудит управления активами, принадлежностями и материалами

1. Управление активами и запасами – важные процедуры мониторинга и отслеживания имущества организации (здания, транспортные средства, оборудование, принадлежности, материалы или другие товарно-материальные ценности). Модуль управления активами СУАИ используется для регистрации всех финансовых и материальных характеристик активов согласно соответствующими инструкциям и руководствам и для управления жизненным циклом имущества Организации, включая суммы оприходования и остаточную стоимость активов.
2. В рамках аудита ставились следующие задачи:
	1. анализ механизма управления, управления рисками и эффективности внутреннего контроля в управлении отдельными категориями активов, принадлежностей и материалов;
	2. проверка соблюдения соответствующих применимых положений и правил ВОИС, служебных инструкций, информационных циркуляров и процедур управления отдельными категориями активов, принадлежностей и материалов; и
	3. оценка адекватности, эффективности и результативности инструментов и систем, используемых для управления активами, принадлежностями и материалами.
3. Аудит охватывал 2020 и 2021 годы и не включал проверку активов программного обеспечения и других нематериальных активов.

## Оценка деятельности постоянных комитетов ВОИС

1. Данная оценка преследовала формативные цели и в первую очередь предполагала определение эффективности деятельности ВОИС в организации и регулировании работы различных постоянных комитетов и оценку того, достаточно ли оказываемой поддержка и ресурсов, имеющиеся в распоряжении Секретариата, для достижения ожидаемых результатов и насколько эффективно они используются для удовлетворения потребностей постоянных комитетов. Кроме того, оценка служит для сотрудников ВОИС и заинтересованных сторон платформой для изучения накопленного опыта с целью внедрения передовой практики других родственных организаций ООН.

## Метасинтез оценок региональных отделов

1. Главными целями метасинтеза оценок региональных отделов было рассмотрение, анализ и обобщение результатов, выводов и рекомендаций пяти завершенных оценок региональных отделов ВОИС с целью предоставления сквозных системных рекомендаций, способствующих улучшению работы ВОИС на региональном уровне. Кроме того, ставилась задача предоставления информации и оказания поддержки лицам, принимающим решения, в проходящей реорганизации региональных отделов в рамках СССП ВОИС на период 2016–2021 гг.
2. В процессе метасинтеза были рассмотрены и проанализированы пять оценок региональных отделов ВОИС, проведенных в период 2015–2020 гг.: Регионального отдела Африки, Регионального отдела арабских стран, Регионального отдела Азиатско-Тихоокеанского региона, Регионального отдела Латинской Америки и Карибского бассейна и Регионального отдела наименее развитых стран. В совокупности они охватывают период с 2010 по 2020 год.

## Обзор методологии ОВН По проверке достоверности отчетов о результатах работы

1. Данные о результативности (ДР) в Отчете о результатах работы ВОИС (ОРРВ) имеют ключевое значение с учетом стремления ВОИС демонстрировать достигнутые результаты своим партнерам. Они также необходимы для принятия решений и постоянного улучшения работы. Поскольку ДР будут использоваться только в случае достоверности и надлежащего качества, в ВОИС десять лет назад был создан механизм проверки достоверности данных для обеспечения их качества и подлинности.
2. Спустя десять лет после первой проверки достоверности данных, ОВН провел пересмотр концепции проверки достоверности ОРРВ.
3. В рамках пересмотра в период с декабря 2021 г. по январь 2022 г. проходили консультации с персоналом. Сотрудники поднимали ряд вопросов, вносили предложения и под разными углами зрения освещали свои потребности и рассказывали, чего они ждут от проверки достоверности данных. В целом, был сделан вывод, что Организация рассчитывает, что проверка достоверности будет способствовать повышению согласованности, убедительности и полезности ДР.
4. В процессе пересмотра были учтены текущие потребности и ожидания Организации в отношении концепции проверки достоверности данных. Намечен путь для повышения степени убедительности при обеспечении условий для обучения персонала. Это имеет ключевое значение для того, чтобы у сотрудников было больше возможностей получать и использовать количественные и качественные данные, служащие основой для принятия решений на основе фактических материалов и наглядно демонстрирующие приверженность ВОИС достижению значимых результатов.

# РАССЛЕДОВАНИЯ

## Обзор ДЕЛ

1. В течение отчетного периода было зарегистрировано 25 новых дел (т.е. на 19 процентов больше, чем в 2020 г.) и закрыто 23 дела. По состоянию на 31 декабря 2021 г. в разработке находились 13 дел, в том числе одно на этапе предварительной оценки, восемь — в процессе полномасштабного расследования и еще три были приостановлены в ожидании решения другой структуры. Из незавершенных дел 11 были открыты в 2021 г. и два в 2020 г. По состоянию на 31 декабря 2021 г. средний срок расследования дел составляет 127 календарных дней [[10]](#footnote-11), что вполне укладывается в целевые сроки в размере шести месяцев[[11]](#footnote-12).

**Диаграмма 1 – Сравнительный анализ количества расследований в 2020 и 2021 гг.**

1. Из 25 дел, открытых в течение отчетного периода, три согласно соответствующим положениям УВН[[12]](#footnote-13) были переданы НККН на предмет консультативного заключения.

## Результаты проведенных расследований

1. Согласно УВН[[13]](#footnote-14) годовой отчет должен включать описание расследованных нарушений, факт совершения которых подтвердился, и принятых в связи с ними мер. В 2021 г. было проведено девять расследований, в ходе которых представленная информация получила подтверждение. В частности:
	1. в четырех случаях были затронуты сотрудники ВОИС, в отношении которых ОВН рекомендовал начать процедуру принятия дисциплинарных мер. Рекомендации были выполнены во всех случаях, кроме одного, когда директор ДУЛР счел, что в случае установленных фактов целесообразнее другие меры, например организация учебных мероприятий для повышения осведомленности сотрудников;
	2. в одном случае сотрудник не был подвергнут дисциплинарному взысканию, но в соответствии с рекомендацией ОВН получил предупреждение от директора ДУЛР;
	3. в одном случае был замешан сотрудник, который уволился из ВОИС до принятия рекомендованных ОВН мер;
	4. одно дело, касающееся внешнего подрядчика, было передано в Комитет по санкциям в отношении поставщиков, где процедура разбирательства еще не завершена;
	5. в одном случае речь шла о работнике внешнего агентства, который был немедленно уволен агентством-работодателем; и
	6. в одном случае имело место мошенничество третьей стороны, и дело должно быть передано в компетентные национальные органы.
2. Ни в одном из вышеупомянутых случаев не было выявлено существенных финансовых последствий для Организации.

## Отчеты о результатах расследования для руководства (ОРРР)

1. ОВН выпустил два ОРРР, где освещаются системные вопросы, выявленные в ходе расследований, и высказываются рекомендации по улучшению внутреннего контроля. Эти рекомендации касались:
	1. управления персональными данными пользователей веб-сайта ВОИС и процедур массовой рассылки корреспонденции; и
	2. информации, публикуемой на веб-сайте PATENTSCOPE.

**Таблица 1 – Анализ жалоб, полученных в 2020 и 2021 гг.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2020 г.** | **2021 г.** |
|
| Неправомерное использование рабочего времени | 0 | 6 |
| Мошенническое или неправомерное получение льгот и пособий | 4 | 0 |
| Нарушение конфиденциальности | 0 | 2 |
| Коррупция | 1 | 0 |
| Третирование (не на сексуальной почве), дискриминация | 2 | 3 |
| Неподчинение и другое неподобающее поведение | 0 | 2 |
| Неправомерное использование средств или активов ВОИС | 4 | 2 |
| Халатное отношение к работе или создание препятствий для деятельности ВОИС | 1 | 2 |
| Другие случаи несоблюдения стандартов поведения международных гражданских служащих | 3 | 1 |
| Нарушения правил осуществления закупок | 1 | 3 |
| Нарушения при наборе на работу | 2 | 1 |
| Месть | 1 | 1 |
| Сексуальные домогательства | 1 | 0 |
| Правонарушения поставщиков или других сторонних организаций | 1 | 2 |
| **Итого** | **21** | **25** |

**Диаграмма 2. Дела, закрытые в 2020 и 2021 гг.**

# СЛУЧАИ ОТКАЗА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ИЛИ ОКАЗАНИИ ПОДДЕРЖКИ

1. Согласно пункту 48 (g) УВН директор ОВН должен сообщать о всех имевших место в отчетный период случаях, когда доступ ОВН к архивам, сотрудникам и помещениям был ограничен.
2. ОВН уведомляет, что в течение отчетного периода не отмечалось случаев, предусмотренных в пункте 48(g) УВН.

# ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

1. Генеральный директор несет ответственность за обеспечение оперативного выполнения всех рекомендаций, представленных директором ОВН и другими надзорными органами, с указанием мер, принятых руководством в связи с конкретными выводами и рекомендациями[[14]](#footnote-15). Генеральный директор выполняет эту обязанность через руководителей программ, которые отвечают за конкретные направления оперативной деятельности Организации[[15]](#footnote-16). ОВН регулярно проверяет ход выполнения всех рекомендаций надзорных органов[[16]](#footnote-17).
2. ОВН контролирует выполнение рекомендаций и отчитывается о проделанной работе с помощью системы TeamMate+TM, которая позволяет вести интерактивный диалог с руководством для обеспечения эффективного контроля осуществления невыполненных рекомендаций.
3. На дату составления настоящего отчета насчитывается 125 невыполненных рекомендаций, в том числе 40 рекомендаций с высокой степенью приоритетности и 85 — со средней. Рекомендации ОВН составляют 82 процента всех невыполненных рекомендаций надзорных органов.

**Диаграмма 3. Невыполненные рекомендации в разбивке по источникам и приоритетности (125)**

1. В период с января по декабрь 2021 г. было добавлено 38 новых рекомендации ОВН на основании четырех отчетов об аудиторских проверках, четырех отчетов по итогам оценки и двух ОРРР. По состоянию на конец отчетного периода оставалась невыполненной одна рекомендация[[17]](#footnote-18), направленная НККН Бюро по вопросам этики. Эта рекомендация будет рассмотрена главным сотрудником по вопросам этики.
2. В течение 2021 г. в систему управления рекомендациями были добавлены одиннадцать рекомендаций из отчета внешнего аудитора. За отчетный период были закрыты девять рекомендаций внешнего аудита и 18 рекомендаций ОВН. В таблице 2 ниже показана динамика рекомендаций в разбивке по источникам за период с января по декабрь 2020 г.

**Таблица 2 – Динамика рекомендаций в период с 1 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.**

| Источник | Открыты по состоянию на 1 января 2021 г. | Добавлены в течение отчетного периода | Закрыты в течение отчетного периода | Открыты по состоянию на 31 декабря 2021 г. |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ОВН | 82 | 38 | 18 | 102 |
| Внешний аудитор (ВА) | 20 | 11 | 9 | 22 |
| НККН | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Итого | **103** | **49** | **27** | **125** |

1. На приводимой ниже диаграмме обобщены данные по состоянию на 31 декабря 2021 г. о том, как давно были открыты рекомендации.

**Диаграмма 4 – Давность открытых рекомендаций надзорных органов в разбивке по приоритетности (125)**

1. За отчетный период количество незакрытых рекомендаций, вынесенных с 2013 по 2016 гг., уменьшилось с 12 до 6. Кроме того, на отчетную дату нет открытых рекомендаций, вынесенных до 2015 г. ОВН, как и прежде, взаимодействует с руководством в целях дальнейшего сокращения числа давних рекомендаций.
2. Ниже показано число открытых рекомендаций в разбивке по программам ВОИС[[18]](#footnote-19) и по приоритетности по состоянию на 31 декабря 2021 г.:

**Диаграмма 5. – Рекомендации в разбивке по программам и приоритетности (125)**

1. На вопросы управления людскими ресурсами и их развития (Программа 23) и управления программами и ресурсами (Программа 22) на отчетную дату в общей сложности приходится 52,5 процента от 40 высокоприоритетных рекомендаций.

# КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ И КОНСУЛЬТАТИВНАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ НАДЗОРА

1. В рамках своей работы по оказанию консультативных услуг ОВН продолжал оказывать требуемую консультативную помощь по вопросам, связанным с программными документами, проведением оценки, организационными процессами и нормативными механизмами.
2. Секции внутреннего аудита и расследований консультировали рабочую группу, созданную для пересмотра и обновления нормативной базы административных инструкций ВОИС с целью ее рационализации и приведения в соответствие, в частности, с развивающейся коммуникационной культурой Организации.
3. Секция оценки предоставляла консультации на этапе разработки порядка внешней оценки WIPO Re: Search. Это консультативное задание предусматривало обеспечение технического контроля качества технического задания на внешнюю оценку WIPO Re: Search.
4. В рамках оценки в 2021 г. было выполнено два консультативных задания. Первое предусматривает предоставление консультаций по процессам, качеству и исходным данным для технического инструмента, которые касаются деятельности сектора развития, связанной со сравнительным анализом и с самооценкой национальных стратегий в области ИС. Второе призвано обеспечить оптимизацию и пересмотр существующих элементов самооценки Отдела стран Латинской Америки с целью повышения ее эффективности, расширения ее использования для принятия решений и представления результатов.

# СОТРУДНИЧЕСТВО С ВНЕШНИМИ НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ

## Независимый консультативный комитет по надзору (НККН)

1. ОВН регулярно принимает участие в сессиях НККН, докладывая об осуществлении плана внутреннего надзора и обсуждая результаты деятельности по надзору и другие аспекты, касающиеся работы и функционирования отдела, и запрашивая консультативные мнения НККН. В период, охватываемый настоящим отчетом, НККН провел четыре сессии (с 60-й по 63-ю).

## ВНЕШНИЙ АУДИТОР

1. ОВН поддерживал хорошие рабочие контакты с внешним аудитором и проводил регулярные встречи по вопросам аудита, внутреннего контроля и управления рисками. В интересах обеспечения эффективного охвата надзорной деятельности и во избежание потенциального дублирования функций и чрезмерного контроля внешний аудитор и ОВН обменивались информацией о своих стратегиях, годовых планах и содержании конкретных отчетов. ОВН активно взаимодействовал с внешним аудитором в ходе планирования и последующего осуществления мероприятий в 2021 г. и предоставлял внешнему аудитору необходимую информацию.

## СОТРУДНИЧЕСТВО С ОМБУДСМЕНОМ И БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

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

# ПРОЧИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАДЗОРА

## Переход на TeamMate+

1. ОВН завершил переход на обновленную систему управления аудитом TeamMate+, которая, в частности, используется для контроля выполнения рекомендаций и представления соответствующих отчетов. Технически новая система является более современной и предусматривает новые функции, позволяющие эффективнее оценивать риски, осуществлять мероприятия и работать с рекомендациями.

## Проект в области анализа данных

1. ОВН завершил проект по анализу данных, расширив имеющиеся возможности для проведения непрерывных аудиторских проверок. В первом квартале 2022 г. проходит экспериментальный этап, впоследствии ОВН будет регулярно предоставлять руководству информацию о соответствии и операционной эффективности ключевых механизмов контроля, апробированных с помощью средств информационной аналитики.

## Информационно-разъяснительная работа в рамках Организации

1. В рамках своих постоянных усилий, направленных на формирование более полного представления о функциях внутреннего надзора и разъяснение его задач, ОВН продолжал по мере необходимости проводить информационно-разъяснительную работу среди коллег по ВОИС с использованием презентаций, организуемых для новых сотрудников в рамках вводного инструктажа, бюллетеня ОВН, информационной панели ОВН и презентаций для всего руководства и руководителей секторов.

## Поддержание контактов с другими надзорными органами

1. В УВН предусмотрены конкретные положения[[19]](#footnote-20) о поддержании связи и сотрудничестве со службами внутреннего надзора других организаций системы ООН и многосторонних финансовых учреждений. ОВН сознает ценность и значимость развития отношений с другими надзорными органами. В отчетный период ОВН продолжал активно и конструктивно сотрудничать и развивать связи с другими организациями и структурами системы ООН. В частности, ОВН принимал активное участие в перечисленных ниже мероприятиях и провел следующую работу:
	1. директор ОВН, руководитель Секции оценки и старший сотрудник по оценке активно участвовали в работе ежегодного общего собрания ЮНЕГ 2020 г., которое состоялось в виртуальном режиме 21 и 22 января 2021 г.;
	2. руководитель Секции оценки в течение двух лет выполняет функции заместителя председателя и казначея ЮНЕГ, оказывая помощь в принятии решений и контролируя выполнение третьей стратегической цели стратегии ЮНЕГ;
	3. руководители секций расследований и внутреннего аудита проводили учебные занятия по вопросам управления рисками и предотвращения мошенничества и коррупции для слушателей программ бакалавриата и магистратуры бизнес-школ в Женеве;
	4. ОВН и Управление служб внутреннего надзора ООН в начале марта 2021 г. совместно провели учебно-практический курс по вопросам подделки платежных документов;
	5. 24 июня 2021 г. ОВН принял участие в виртуальной встрече представителей служб внутреннего аудита Организации Объединенных Наций, которая была посвящена презентации службы внутреннего аудита Европейской комиссии с обзором ее оценки основных компонентов;
	6. на состоявшейся в июне 2021 г. Глобальной конференции по мошенничеству, организованной Ассоциацией дипломированных специалистов по расследованию мошенничества, ОВН выступил с лекцией о мошенничестве в сфере международных закупок; и
	7. ОВН принял участие в ежегодной конференции руководителей служб внутреннего аудита в Европе, которая проходила 28–30 сентября 2021 г. в Женеве. Совещание, проходившее в гибридном формате, было организовано совместно Международной организацией труда и Международным комитетом Красного Креста.

# ПРОГРАММА ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОВН

1. Программа обеспечения и повышения качества (ОПОК) ОВН призвана обеспечить разумную уверенность различных заинтересованных сторон[[20]](#footnote-21) в том, что надзорная деятельность осуществляется в соответствии с УВН и стандартами и профессиональной практикой каждого подразделения, эффективна и, по мнению заинтересованных сторон, полезна и постоянно совершенствуется. В ОПОК охвачены следующие области:

## Оперативная независимость ОВН

1. В соответствии с УВН[[21]](#footnote-22) директор ОВН обязан подтверждать организационную независимость функции внутреннего надзора и представлять информацию относительно охвата деятельности по внутреннему надзору и достаточности ресурсов, выделяемых для соответствующих целей.
2. В течение отчетного периода не произошло никаких случаев/действий, которые можно было бы рассматривать как ставящие под угрозу оперативную независимость ОВН. Каких-либо фактических или предполагаемых вмешательств в работу ОВН не отмечалось. Решение об охвате надзорной деятельности было принято ОВН с учетом оценки рисков, а также комментариев и отзывов, полученных от руководства ВОИС, НККН и государств-членов, в зависимости от обстоятельств.

## Постоянный контроль и ключевые показатели результативности

1. Постоянный контроль эффективности деятельности по надзору — это повседневное руководство, анализ и измерение показателей деятельности по внутреннему аудиту, встроенные в регламенты, руководства и рутинные процедуры ОВН. Кроме того, для выполнения руководств и процедур, в том числе для поддержки подачи документов, проведения проверок и утверждений, контроля выполнения рекомендаций и подготовки отчетности, используется система управления аудитом (TeamMate+TM).
2. ОВН также ввел показатели результативности для измерения эффективности, результативности и актуальности деятельности по надзору. К их числу относятся, в частности, своевременное завершение надзорных мероприятий и представление отчетов по ним, восприятие руководством работы ОВН, уровень принятия рекомендаций ОВН и их актуальность. В приведенной ниже таблице обобщены полученные результаты.

**Таблица 3 – Показатели результативности ОВН**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель результативности** | **Результаты** |
| Отсутствие вмешательства и независимость по мнению ключевых заинтересованных сторон | Отсутствие фактов вмешательства в рассматриваемый период |
| Доля (%) работы по надзору, которая была своевременно выполнена с представлением соответствующей отчетности в надлежащий срок | 67% отчетов об аудиторских проверках выпущено в течение 4 месяцев |
| 71% отчетов об оценке опубликовано в течение 6 месяцев |
| 80% расследований завершено и отчеты о них опубликованы в течение 6 месяцев |
| Доля (%) заинтересованных сторон в Организации, считающих, что рекомендации ОВН соответствуют критериям SMART | 83% руководителей считают, что рекомендации ОВН соответствуют критериям SMART |
| Доля (%) заинтересованных сторон в Организации, считающих работу ОВН актуальной | 80 % респондентов считают, что работа по надзору актуальна |
| Число принятых рекомендаций по итогам надзорных мероприятий  | 100% рекомендаций ОВН принято |

1. Показатели неизменно свидетельствуют о высоком уровне признания актуальности работы ОВН и уместности вынесенных рекомендаций. На своевременности подготовки отчетов об аудите и оценке сказывались, в частности, (i) увеличение сроков, установленных для получения ответов руководства, в том числе после проведения совместных надзорных мероприятий; и (ii) перенаправление внутренних ресурсов для того, чтобы закончить переход на новую систему управления аудитом и контроля исполнения рекомендаций и завершить осуществление проекта по анализу данных и непрерывному аудиту.

# РЕСУРСЫ ДЛЯ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## Бюджет и штат

1. Для выполнения мандата ОВН были выделены средства в рамках бюджета на двухгодичный период в размере 5,270 млн шв. франков, что составляет 0,69 процента[[22]](#footnote-23) от всего бюджета ВОИС на двухлетний период 2020–2021 гг. В целом, текущий объем людских и финансовых ресурсов является достаточным для эффективного выполнения ОВН своих функций в наиболее приоритетных областях в соответствии с планами работы. Обмен планами работы по надзору и постоянная координация надзорной деятельности с внешним аудитором, а также эффективное использование ИТ-инструментов помогли добиться большей результативности и более эффективного охвата областей риска.

**Таблица 4 – Бюджет и расходы в 2020–2021 гг.**[[23]](#footnote-24)

|   | Утвержденный бюджет на 2020–2021 гг. | 2020–2021 гг.Бюджет после перераспределения средств | 2020–2021 гг.Расходы | Уровень освоения (%) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Расходы, связанные с персоналом  | 4 356 000 | 4 471 500 | 4 638 344 | 104% |
| Расходы, не связанные с персоналом  | 835 421 | 798 999 | 629 398 | 79% |
|  Итого  | 5 191 421 | 5 270 499 | 5 267 741 | 100% |
| ОВН в % от общего бюджета ВОИС | 0,68% | 0,69% | 0,78% |  |

## Профессиональная подготовка и постоянное повышение квалификации

1. Постоянное повышение квалификации персонала ОВН крайне важно для того, чтобы отдел мог выполнять свою работу и эффективно оказывать услуги Организации. В соответствии с требованиями политики ВОИС в области профессиональной подготовки сотрудники ОВН принимали участие в различных обучающих мероприятиях для приобретения новых знаний, технических навыков и других умений в интересах повышения эффективности и результативности оперативной деятельности ОВН в области надзора.
2. В среднем каждый сотрудник ОВН в течении 10 дней проходил обучение по таким темам, как: анализ и представление данных, принятие решений, прикладная нейронаука, аналитика ACL, аналитика TeamMate, сертификаты внутреннего аудита, онлайн-исследования, новые технологии, комплексная финансовая отчетность, COBIT 5, кибербезопасность и навыки проведения собеседований.

## Опросы о качестве обслуживания

1. ОВН продолжал запрашивать комментарии коллег из прошедших аудиторскую проверку/оценку организационных подразделений ВОИС посредством проведения опросов о степени удовлетворенности после каждого проведенного мероприятия. Цель этой работы заключается в эффективном сборе и анализе отзывов коллег о надзорной работе. По состоянию на конец 2021 г. комплексный анализ результатов опросов показывает индекс удовлетворенности в размере 83 процентов.
2. По результатам опросов, проведенных через год после завершения мероприятий, которые используются для оценки воздействия надзорной работы, средний индекс удовлетворенности составляет 80 процентов.
3. Дополнительные комментарии, полученные в ходе опросов от подразделений, в которых была проведена аудиторская проверка или оценка, помогли ОВН выявить недостатки и принять меры по их устранению. Основываясь на полученных отзывах, ОВН будет стремиться к дальнейшему увеличению степени воздействия своей надзорной деятельности.

## Периодические внутренние и внешние оценки

1. Каждое подразделение ОВН проходит самооценку раз в два года и/или внешнюю оценку раз в пять лет, чтобы убедиться в том, что подразделения ОВН выполняют свои обязанности эффективно и результативно в соответствии с применимыми стандартами, профессиональной практикой и соответствующим этическим кодексом. Элементы программы обеспечения качества ОВН содержатся в соответствующих руководствах, руководящих принципах и оперативных процедурах. Результаты внешней оценки, проведенной для каждой функции ОД, были представлены в годовом отчете за 2020 г., соответствующие рекомендации выполняются. В 2021 г. внешняя оценка не проводилась, следующая двухгодичная самооценка функции внутреннего аудита запланирована на начало 2023 г. и будет охватывать 2021 и 2022 гг.

[Приложение следует]

**ПРИЛОЖЕНИЕ – Перечень отчетов ОВН**

| **Отчеты ОВН, выпущенные в период с 1 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.** | **Ref.** |
| --- | --- |
| Аудит и оценка соблюдения принципов профессиональной этики в вопросе об отсутствии сотрудников на рабочих местах | IA 2020-02 |
| Проверка ситуации в области кибербезопасности в ВОИС | IA 2020-04 |
| Обзор кризисного управления ВОИС во время пандемии | IA 2020-05 |
| Обзор системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников ВОИС | IA 2021-06 |
| Оценка деятельности Регионального отдела арабских стран | EVAL 2020-01 |
| Оценка WIPO Match | EVAL 2020-05 |
| Оценка использования и влияния рекомендаций Секции оценки ОВН  | EVAL 2020-03 |
| Консультативная помощь в рамках самооценок национальных стратегий в области ИС | EVAL 2021-02 |
| Отчет о результатах расследования для руководства по вопросам персональных данных и конфиденциальности в отношении электронной корреспонденции между ВОИС и сторонними пользователями | MIR 2020-17 |
| Отчет о результатах расследования для руководства по вопросам информации, имеющейся на веб-сайте Patentscope | MIR 2021-12 |
| **Отчеты ОВН, выпущенные в начале 2022 г.** |  |
| Аудит проекта создания платформы Гаагской системы | IA 2021-02 |
| Аудиторская проверка в области общеорганизационного управления рисками | IA 2021-03 |
| Аудит управления активами, принадлежностями и материалами  | IA 2021-04 |
| Оценка деятельности постоянных комитетов ВОИС | EVAL 2020-02 |
| Метасинтез оценок региональных отделов | EVAL 2021-04 |
| Консультационные услуги – Обзор методологии ОВН по проверке достоверности отчетов о результатах работы | EVAL 2021-06 |

[Конец приложения и документа]

1. См. УВН, пункты 47 и 48. [↑](#footnote-ref-2)
2. Термин «консультативный» используется в тех случаях, когда ОВН оказывает поддержку клиенту своими советами и замечаниями, не беря на себя ведущую роль в управлении деятельностью или достижении официально предусмотренного результата.

Термин «консультационный» используется в тех случаях, когда ОВН берет на себя ведущую роль в предоставлении услуг, характер и объем которых были согласованы с клиентом, и обеспечивает достижение соответствующего официально предусмотренного результата. [↑](#footnote-ref-3)
3. В пункте 28 УВН определены обязанности и методы работы и, в частности, предусмотрено положение о том, что «перед завершением работы над планом внутреннего надзора директор ОВН представляет его проект НККН для рассмотрения и вынесения рекомендаций». [↑](#footnote-ref-4)
4. С 2021 г. Организация Объединенных Наций согласовала знаковый Общесистемный план действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПД ООН) для реализации политики гендерного равенства, утвержденной ее высшим исполнительным органом – Координационным советом руководителей учреждений системы ООН под председательством Генерального секретаря. ОПД ООН – головной организацией при осуществлении которого выступает структура «ООН‑женщины» – впервые устанавливает общие стандарты деятельности по гендерной проблематике для всех подразделений ООН, обеспечивая более высокую степень согласованности и подотчетности. [↑](#footnote-ref-5)
5. Перечень отчетов содержится в приложении. [↑](#footnote-ref-6)
6. TeamMate+TM – специализированное программное обеспечение для управления аудитом, которое охватывает, в частности, весь комплекс аудиторской деятельности и оценку рисков, планирование мероприятий, электронные рабочие документы и контроль исполнения рекомендаций. [↑](#footnote-ref-7)
7. WO/PBC/29/5 [↑](#footnote-ref-8)
8. СИ 41-2017 [↑](#footnote-ref-9)
9. Аудит ОУР, проведенный в 2016 году – IA 2016-08 [↑](#footnote-ref-10)
10. Исключая дела, производство по которым приостановлено в ожидании действий других, помимо ОВН, сторон или в связи с длительным отсутствием сотрудников, с которыми необходимо провести собеседования. [↑](#footnote-ref-11)
11. Политика в области расследований, пункт 33. [↑](#footnote-ref-12)
12. УВН, пункты 20, 21, 23, 24 и 25. [↑](#footnote-ref-13)
13. УВН, пункт 48(b). [↑](#footnote-ref-14)
14. УВН, пункт 45. [↑](#footnote-ref-15)
15. СИ 16/2010, пункт 7. [↑](#footnote-ref-16)
16. СИ 16/2010, пункт 8. [↑](#footnote-ref-17)
17. WO/PBC/30/14 – 18 июня 2019 г. [↑](#footnote-ref-18)
18. **Программа 5** – Система РСТ; **Программа 6** – Мадридская система; **Программа 9** – Африка, арабские страны, Азиатско-Тихоокеанский регион, страны Латинской Америки и Карибского бассейна, наименее развитые страны; **Программа 13** – Глобальные базы данных; **Программа 17** – Обеспечение уважения ИС; **Программа 19** – Коммуникации; **Программа 20** – Внешние связи, партнерство и внешние бюро; **Программа 21** – Исполнительное руководство; **Программа 22** – Управление программами и ресурсами; **Программа 23** – Управление людскими ресурсами и их развитие; **Программа 24** – Службы административной поддержки; **Программа 25** – Информационно-коммуникационные технологии; **Программа 26** – Отдел внутреннего надзора; **Программа 27** – Конференционная и лингвистическая службы; **Программа 28** – Обеспечение достоверности информации, охрана и безопасность; **Программа 32** – Лиссабонская система. [↑](#footnote-ref-19)
19. УВН, пункт 28 (g). [↑](#footnote-ref-20)
20. Основными заинтересованными сторонами являются Генеральный директор, руководители ВОИС, НККН, государства-члены, внешний аудитор и общественность в целом. [↑](#footnote-ref-21)
21. УВН, пункт 48 (i). [↑](#footnote-ref-22)
22. Этот долевой показатель определен по сумме бюджета после перераспределения средств на нужды ОВН. [↑](#footnote-ref-23)
23. Суммы указаны в шв. франках. [↑](#footnote-ref-24)