|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Описание: WIPO-R-BW | **R** |
| wo/pbc/23/4 | | |
| ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ | | |
| ДАТА: 11 МАЯ 2015 Г. | | |

**Комитет по программе и бюджету**

**Двадцать третья сессия**

**Женева, 13 – 17 июля 2015 г.**

ДОКЛАД ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ «ОБЗОР СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И АДМИНИСТРАЦИИ Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС)» (JIU/REP/2014/2):   
ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ

*Документ подготовлен Секретариатом*

1. В 2014 г. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) провела обзор системы управления и администрации в ВОИС, ставший одним из серии обзоров участвующих организаций. Доклад был представлен государствам-членам в 2014 г. (документ WO/PBC/22/20). Комитет по программе и бюджету (КПБ) отметил (i) меры, принятые Генеральным директором для направления писем председателям Генеральной Ассамблеи ВОИС и Координационного комитета с целью обратить их внимание на рекомендации, которые ОИГ адресовала директивным органам ВОИС, а также (ii) прогресс, достигнутый в осуществлении рекомендаций, адресованных Генеральному директору.
2. В соответствии с просьбой КПБ Секретариат представляет настоящий отчет о выполнении рекомендаций, сформулированных в докладе ОИГ о системе управления и администрации (ДУА), и принятии любых других мер в ответ на этот доклад.
3. В приводимой ниже таблице содержится подробная актуализированная информация о статусе выполнения мер, принятых ВОИС в ответ на рекомендации ОИГ, которая показывает, что:
   1. из восьми рекомендаций, адресованных Генеральному директору, семь рекомендаций были полностью выполнены (рекомендации 2, 3, 4, 5, 8, 9 и 10), а выполнение одной рекомендации (рекомендация 7) зависит от осуществления рекомендации, адресованной директивному органу (рекомендация 6); и
   2. две рекомендации, адресованные директивным органам ВОИС, а именно Генеральной Ассамблее (рекомендация 1) и Координационному комитету (рекомендация 6), по-прежнему находится на рассмотрении этих органов.
4. ВОИС будет продолжать сообщать о ходе реализации невыполненных рекомендаций в контексте периодической отчетности о прогрессе в осуществлении рекомендаций ОИГ.

| **Рекомендация** | **Ответственный сотрудник** | **Статус принятия** | | **Оценка руководства/ координатора** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Принятие** | **Выполнение** |
| Рек. 1. Генеральной Ассамблее ВОИС следует пересмотреть механизм руководства в ВОИС, а также существующую практику с тем, чтобы укрепить потенциал руководящих органов для осуществления руководства и мониторинга работы организации. При этом государствам-членам при проведении обсуждений рекомендуется рассмотреть варианты, предложенные в настоящем докладе. | Помощник Генерального директора и начальник Канцелярии | Рассматривается |  | Генеральный директор ВОИС направил 30 мая 2014 г. письмо Председателю Генеральной Ассамблеи ВОИС, в котором обратил внимание Председателя на данную рекомендацию. Вопросы руководства в Организации обсуждались на 22–й сессии КПБ в сентябре 2014 г., а также на заседаниях Ассамблей в том же году. Государствами-членами было принято решение включить данный вопрос в повестку дня следующей сессии КПБ (летом 2015 г.). |
| Рек. 2.  Генеральному директору следует обеспечить наличие у каждого организационного подразделения ВОИС четкого мандата и включение этого мандата в соответствующие внутренние инструкции, в частности, при проведении каждой внутренней реорганизации. | Директор Департамента управления людскими ресурсами | Принята | Выполнена | Данная рекомендация была выполнена вслед за назначением новых старших должностных лиц. |
| Рек. 3.  Генеральный директор должен разработать всеобъемлющие мандаты для управляющих комитетов до конца 2014 г. и распространить их среди соответствующих руководящих органов ВОИС. | Помощник Генерального директора и начальник Канцелярии | Принята | Выполнена | Мандаты старших должностных лиц и совещаний управляющих органов были изданы в качестве служебных инструкций 1 декабря 2014 г. Всеобъемлющие мандаты для других внутренних управляющих комитетов уже были предоставлены ОИГ. |
| Рек. 4. Генеральному директору следует поручить Отделу внутреннего надзора включить в план работы проведение серии оценок инициатив Программы стратегической перестройки (ПСП) и их результатов, с тем чтобы выявить полученный опыт, что поможет руководству ВОИС в ходе последующих этапов реформирования организации. | Начальник Отдела внутреннего надзора | Принята | Выполнена | В начале 2014 г. ОВН завершил аудит системы управления, ориентированного на конкретные результаты, который был проведен как обзор одной из инициатив ПСП в рамках ключевой ценности «Подотчетность за достигнутые результаты». ОВН также завершил оценку системы обмена знаниями в ВОИС, которая тесно связана с еще одной ключевой ценностью в рамках ПСП, а именно «Работать как единое целое», и одним из ее направлений деятельности – «укрепление внутренних связей». Кроме того, ОВН завершил оценку программы награждения и поощрения (ПНП), которая связана с двумя направлениями деятельности в рамках ПСП, а именно "Пересмотр нормативной основы управления людскими ресурсами" и "Внедрение PMSDS" (связано с "Подотчетностью за достигнутые результаты"). Другие проведенные проверки включают аудит ПДПС и аудит системы переноса данных для целей ПОР. Внешние аудиторы провели проверку функционирования ПОР. |
| Рек. 5. Генеральному директору до конца 2015 г. следует завершить разработку Политики ВОИС в отношении рисков и регулярно обновлять данную политику и все элементы комплексной системы управления рисками. | Директор по планированию программной деятельности и финансам (Контролер) | Принята | Выполнена | ВОИС имеет все элементы комплексной системы управления рисками: группу по управлению рисками, политику в отношении склонности к риску, политику в отношении принятия рисков, руководство по рискам и внутреннему контролю, - и анализ рисков является неотъемлемым элементом процесса УОКР. Заявление ВОИС о позиции в отношении рисков было представлено государствам-членам и обсуждалось ими (документ WO/PBC/22/17) в сентябре 2014 г., и в настоящее время процесс управления рисками в Организации полностью опирается на Общеорганизационную систему управления. |
| Рек. 6. Координационному комитету следует пересмотреть применяемые принципы в области географического распределения с тем, чтобы обеспечить большее географическое разнообразие среди сотрудников категории специалистов в ВОИС. | Директор Департамента управления людскими ресурсами | Рассматривается |  | Генеральный директор ВОИС направил 30 мая 2014 г. письмо Председателю Координационного комитета ВОИС, в котором обратил внимание Председателя на эту рекомендацию. |
| Рек. 7. На основе рекомендации Координационного комитета Генеральному директору следует до конца 2015 г. разработать План действий, предусматривающий конкретные меры и целевые показатели, с тем чтобы обеспечить большее географическое разнообразие среди сотрудников категории специалистов, и ежегодно отчитываться о ходе реализации этого плана. | Директор Департамента управления людскими ресурсами | Принята | В процессе реализации | На основе консультаций с государствами-членами будет разработана программа работы по развитию географического разнообразия среди профессиональных сотрудников Организации. Информационно-пропагандистские кампании и возросшее взаимодействие с государствами-членами начались в октябре 2013 г. и будут продолжаться на протяжении 2014-2015 гг., чтобы расширить географическое разнообразие в Организации. ДУЛР докладывает о прогрессе в сфере географического разнообразия в ВОИС дважды в год всем государствам-членам и раз в год Координационному комитету в рамках ежегодного отчета о людских ресурсах. |
| Рек. 8. Генеральному директору следует завершить разработку Гендерной политики ВОИС до конца 2014 г., обеспечив включение в нее конкретных мер и целевых показателей с целью улучшения гендерного баланса, в частности на уровне высшего управления, и регулярно отчитываться о ходе ее реализации. | Директор Департамента управления людскими ресурсами | Принята | Выполнена | ВОИС опубликовала свою политику по гендерному равенству в августе 2014 г. в форме служебной инструкции, и она охватывает как вопросы всеобъемлющего учета гендерной проблематики в деятельности по программам ВОИС, так и вопросы гендерного равенства среди сотрудников ВОИС, наряду с конкретными мерами и целевыми показателями в целях улучшения гендерного баланса на всех уровнях к 2020 г. Параллельно с этим был издан План действий, в котором изложены меры для принятия в период с сентября 2014 г. по декабрь 2015 г. и определены конкретные сроки и исполнители. Информация о прогрессе в области достижения гендерного баланса представляется дважды в год государствам-членам и раз в год Координационному комитету ВОИС в рамках ежегодного отчета о людских ресурсах. |
| Рек. 9. Генеральному директору следует продолжить официальное оформление Стратегии ВОИС в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и представить ее Генеральной Ассамблее к концу 2014 г. | Главный сотрудник по вопросам информации, Департамент информационно-коммуникационных технологий | Принята | Выполнена | Стратегия ВОИС в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) была представлена в качестве одного из документов 54-й сессии Ассамблей государств-членов ВОИС (22 - 30 сентября 2014 г.). |
| Рек. 10 Генеральному директору следует разработать окончательный вариант Стратегии ВОИС в области управления знаниями и представить ее Генеральной Ассамблее к концу 2015 г. | Помощник Генерального директора, Сектор администрации и управления | Принята | Выполнена | Стратегия в области управления знаниями была представлена государствам-членам в качестве одного из документов 55-й сессии Ассамблей государств-членов ВОИС. |

1. Предлагается следующий пункт решения.
2. *Комитет по программе и бюджету:*
   * 1. *принял к сведению обновленные комментарии Секретариата по докладу Объединенной инспекционной группы (ОИГ) «Обзор системы управления и администрации во Всемирной организации интеллектуальной собственности» (JIU/REP/2014/2), изложенные в документе WO/PBC/23/4, и отметил, что рекомендации 2, 3, 4, 5, 8, 9 и 10, адресованные Генеральному директору, были полностью выполнены; и*
     2. *обратился к Секретариату с просьбой продолжать докладывать о любых невыполненных рекомендациях в рамках предоставляемых государствам-членам периодических отчетов о ходе осуществления рекомендаций ОИГ.*

[Конец документа]