

Комитет по программе и бюджету

Двадцать девятая сессия
Женева, 6 – 10 мая 2019 г.

СИСТЕМА ПОДОТЧЕТНОСТИ ВОИС

Подготовлено Секретариатом

ВВЕДЕНИЕ

1. В сентябре 2014 г. в ВОИС была принята Система подотчетности (документ WO/PBC/22/12), впервые содержащая комплексное представление компонентов, гарантирующих государствам-членам ВОИС, ее клиентам и другим заинтересованным сторонам эффективность системы руководства и подотчетности Организации. Как первоначальная, так и настоящая обновленная версия Системы подотчетности основаны на положениях доклада Объединенной инспекционной группы ООН (ОИГ) «Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2011/5), включая контрольные параметры, содержащиеся в указанном документе. Все контрольные параметры, содержащиеся в указанном докладе ОИГ, были реализованы, а все рекомендации выполнены.

2. Понятие подотчетности определено в пункте 8 резолюции Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (ГА ООН) (документ A/RES/64/259) следующим образом:

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

3. В Системе подотчетности ВОИС (далее – «Система») используются передовые достижения организаций государственного и частного сектора, в частности, принципы комплексной системы внутреннего контроля, разработанной Комитетом организаций-спонсоров Комиссии Тредуэя (КОСО), нашедшие отражение в рекомендациях по разработке стандартов внутреннего контроля для учреждений государственного сектора, подготовленных Международной организацией высших контрольно-ревизионных учреждений (ИНТОСАИ). Система также включает пять компонентов, предложенных КОСО: «контрольная среда», «управление рисками»¹, «контрольная

¹ В настоящем документе вместо используемого в документах КОСО термина «оценка риска» избран термин «управление рисками», который точнее отражает все этапы процесса управления рисками.

деятельность», «информационно-коммуникационная деятельность» и «мониторинг». Помимо этого, Система включает компоненты, связанные с планированием и вопросами этики.

4. В Системе также нашла воплощение модель «трех линий обороны» (TLOD)². Согласно этой модели, менеджеры операционных подразделений представляют собой «первую линию обороны», то есть несут прямую ответственность за управление рисками и применение механизмов контроля (компонент «Обеспечение результативности работы и управление рисками»). «Вторая линия обороны» представлена компонентом «Контрольная деятельность». Эта деятельность организуется руководством в поддержку контрольных механизмов первой линии обороны и в порядке контроля правильности их применения. «Третья линия обороны», реализованная в рамках компонента «Мониторинг, надзор и механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них», представлена Отделом внутреннего надзора (ОВН), в то время как система внешнего аудита, Независимый консультативный комитет по надзору (НККН) и руководящие органы государств-членов осуществляют дополнительные надзорные функции.

5. Ключевые компоненты эффективной системы подотчетности, как она определена в документе ОИГ, включают (i) политический пакт с государствами-членами; (ii) инструменты внутреннего контроля; и (iii) механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них. В Системе подотчетности ВОИС эти три компонента отражены, соответственно, в рамках следующих компонентов: «Контрольная среда», «Контрольная деятельность» и «Мониторинг, надзор и механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них».

6. Начиная с 2014 г. ВОИС осуществляет программу непрерывного совершенствования механизмов подотчетности, постоянно дорабатывая соответствующую нормативную базу и реализуя стратегии, основанные на применении современных технологий и учитывающие передовые достижения в данной области. Существенно доработанные подкомпоненты отмечены в настоящем документе графическим значком «Непрерывное совершенствование» на полях слева от соответствующего абзаца.



СИСТЕМА ПОДОТЧЕТНОСТИ ВОИС

7. Различные элементы Системы подотчетности ВОИС (см. Рис. 1) сгруппированы в семь общих областей. Пять элементов, представленные в системе КОСО и вошедшие в модель ВОИС, отмечены в тексте подчеркиванием.



- (i) Компонент 1, *Планирование, ориентированное на конечные результаты*, соответствует утверждаемым государствами-членами двухгодичным планам, призванным обеспечивать выполнение согласованных результатов работы Организации.
- (ii) Компонент 2, *Обеспечение результативности работы и управление рисками*, обеспечивает достижение Организацией запланированных результатов работы и ее бесперебойное функционирование.
- (iii) Компонент 3, *Мониторинг, надзор, механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них*, включает процессы и структуры, гарантирующие

² См. концептуальный документ Института внутренних аудиторов (IIA) «The Three Lines of Defense in Effective Risk Management and Control», 2014 г.

эффективность контрольных систем Организации при помощи инструментов внешнего и внутреннего аудита.

(iv) Компонент 4, Контрольная деятельность, включает принципы контроля, проверку соблюдения установленных требований и эффективности управленческих инструментов и контрольных процедур, составляющих компонент 3.

(v) Компонент 5, Информационно-коммуникационная деятельность, обеспечивает полную, надежную и точную регистрацию, классификацию и документирование операций и событий в интересах формирования полной и прозрачной отчетности Организации перед заинтересованными сторонами по вопросам ее деятельности и функционирования ее контрольных механизмов.

(vi) Компонент 6, Этические стандарты и профессиональная добросовестность, содержит описание ценностей Организации и отражает значение, которое она придает культуре своей работы, требования к которой закреплены в Этическом кодексе ВОИС и соблюдение которой обеспечивается ее регламентами и процедурами.

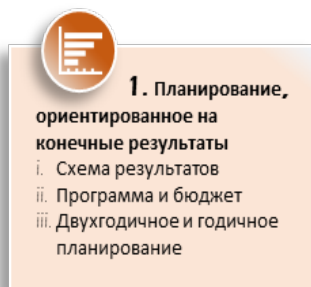
(vii) Компонент 7, Контрольная среда, содержит описание общих задач Организации и ее обязательств по их выполнению в интересах государств-членов, заинтересованных сторон и пользователей услуг ВОИС, а также структуры управления и ценностей, на которых базируются все предыдущие компоненты.

Система подотчетности ВОИС



Рис. 1: Система подотчетности ВОИС

КОМПОНЕНТ 1 – ПЛАНИРОВАНИЕ, ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ



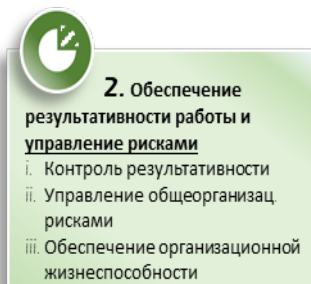
8. Первый компонент Системы – это процесс планирования, ориентированного на конечные результаты.

9. **Схема результатов** ВОИС, представленная в Программе и бюджете Организации, включает девять стратегических целей, которым соответствуют 38 ожидаемых результатов. Вклад программ ВОИС в достижение ожидаемых результатов определяется на основе анализа показателей результативности, для которых на каждый двухлетний период устанавливаются базовые и целевые показатели.

10. Государства-члены утверждают **Программу и бюджет** на двухлетний период, в которых показано распределение ресурсов по программам, призванное обеспечить достижение ожидаемых результатов. Для каждой программы чётко формулируются стратегии реализации и риски.

11. Цикл **двухгодичного планирования** конкретизируется в виде циклов **годового планирования**, осуществляемого с применением системы управления общеорганизационной деятельностью (УОД).

КОМПОНЕНТ 2 – ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ



12. Второй компонент Системы включает в себя контроль выполнения годовых планов работы и Программы и бюджета, составляемых на каждый двухлетний период, и выполнения соответствующих показателей результативности.

13. **Контроль выполнения показателей результативности** осуществляется по каждой программе в течение всего бюджетного цикла, что позволяет Организации при необходимости принимать меры, компенсирующие последствия неожиданных изменений и запросов или задержек, возникающих в ходе выполнения планов. Генеральный директор проводит совещания по контролю за выполнением планов работы в середине каждого годового и каждого двухгодичного цикла. Согласно модели TLOD, контроль выполнения показателей результативности, наряду с управленческим контролем, представляет собой «первую линию обороны», и ответственность за соответствие результатов работы утвержденным планам несут руководители программ. С 2009 г. в ВОИС действует Система управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала (PMSDS), в рамках которой для каждого сотрудника устанавливаются рабочие ориентиры, достижение которых призвано обеспечивать достижение ожидаемых результатов всей Организации. Применяемая ВОИС Программа награждений и поощрения (ПНП) предусматривает четыре категории индивидуальных и групповых поощрений, отражающих ключевые ценности ВОИС и подтверждающих стремление Организации отмечать наиболее значительный вклад конкретных сотрудников и групп сотрудников в достижение ее целей. Кроме того, в 2018 г. была выплачена премия «за результативность работы Организации», целью которой было отметить вклад сотрудников Организации в превосходные результаты работы, достигнутые в предыдущий двухлетний период.

14. **Общеорганизационное управление рисками (ОУР)** осуществляется в отношении всех функций Организации и призвано обеспечивать достижение результатов, запланированных в Программе и бюджете, в соответствии с нормативными документами Организации и ее стандартами профессиональной этики и добросовестности. Приемлемый уровень риска определяется государствами-членами ВОИС в Заявлении о параметрах приемлемого риска, а применяемые Секретариатом процедуры управления рисками закрепляются в Политике ВОИС в области управления рисками. Типовые рабочие процедуры документируются в Справочнике по вопросам управления рисками и организации процессов внутреннего контроля.



15. В рамках ОУР ВОИС успешно осуществляет регулярную сертификацию всех своих глобальных систем ИС на соответствие требованиям стандарта ISO/IEC 27001³ по информационной безопасности, что позволяет ей обеспечивать упреждающий и постоянный контроль рисков в данной области. Уровень выполнения этих требований ежегодно проверяется независимыми органами сертификации. Кроме того, ВОИС создала Оперативный центр обеспечения информационной безопасности (ОЦИБ), позволяющий осуществлять постоянный мониторинг ситуации в этой области, обнаружение происшествий, создающих риски информационной безопасности в масштабах всей системы ИКТ Организации и реагирование на них, повышая ее способность быстро обнаруживать и локализовывать такие происшествия. Политика и стандарты в области информационной безопасности содержат необходимые директивные положения, обеспечивающие безопасный режим работы с информационными ресурсами ВОИС. Угрозы безопасности и приемлемые нормы поведения, соответствующие требованиям обеспечения безопасности, также разъясняются сотрудникам в рамках проведения ежегодной программы повышения осведомленности и обучения по вопросам информационной безопасности.

16. В соответствии с требованиями Системы управления безопасностью ООН, ВОИС постоянно осуществляет профессиональные функции управления рисками в области безопасности и защиты в рамках выполнения своих общих обязательств заботы о сотрудниках, работающих во всех подразделениях ВОИС, включая сотрудников, работающих в условиях повышенного риска, если это необходимо для осуществления операционных задач Организации. Система управления безопасностью ВОИС применяется с 2008 г.⁴ и была создана на основе принципов подотчетности, разработанных для Системы управления безопасностью ООН.



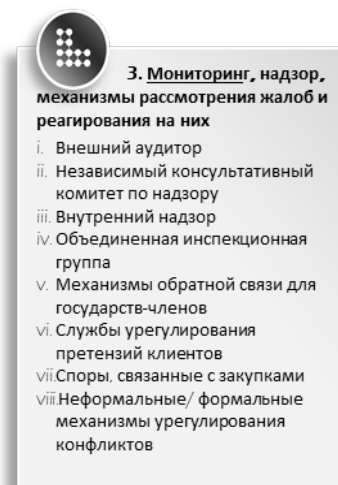
17. В Стратегии **обеспечения организационной жизнеспособности** ВОИС зафиксированы ключевые операционные процессы и функции Организации, как они определены Группой управления рисками (ГУР), и предусмотрено их приоритетное выполнение. ВОИС приняла на вооружение Политику Секретариата ООН в отношении создания системы обеспечения организационной жизнеспособности (ORMS)⁵, которая представляет собой общую систему принятия мер в чрезвычайных ситуациях, применяемую во всех организациях системы ООН.

³ Международная организация по стандартизации (ИСО) и Международная электротехническая комиссия (МЭК)

⁴ A/46/11

⁵ Документ СЕВ/2014/HLCM/17

КОМПОНЕНТ 3 – МОНИТОРИНГ, НАДЗОР, МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ И РЕАГИРОВАНИЯ НА НИХ



18. Третий компонент Системы включает механизм надзорного мониторинга, а также продуманный механизм рассмотрения жалоб и реагирования на них. ВОИС продолжает повышать качество своего реагирования на запросы всех заинтересованных сторон, включая государства-члены, пользователей услуг ВОИС и широкую общественность. Стратегии ВОИС включают создание профессионально подготовленных специализированных групп работы с клиентами, которые могут давать четкие ответы на запросы общего и специального характера, а также позволяют удлинить периоды обслуживания и вести его на большем числе языков благодаря привлечению внешних бюро ВОИС.

19. **Внешний аудитор** выносит заключение по финансовым ведомостям ВОИС и степени их соответствия требованиям нормативных документов Организации.

20. **Независимый консультативный комитет по надзору (НККН)** – это вспомогательный орган Генеральной Ассамблеи ВОИС и Комитета по программе и бюджету (КПБ). Он выполняет функции независимого экспертного консультативного органа и оказывает содействие Генеральной Ассамблее ВОИС и КПБ в осуществлении ими своих надзорных функций.

21. **Отдел внутреннего надзора (ОВН)** – это независимый орган внутреннего надзора, который проводит независимую проверку работы контрольных систем, операционных систем и процессов ВОИС с целью определения их результативности и соответствия установленным требованиям, а также выявления передовых методов работы, в интересах оценки эффективности процессов управления рисками и внутреннего контроля для подготовки рекомендаций о необходимых улучшениях. ОВН отслеживает выполнение рекомендаций Внешнего аудитора и ОВН, информируя государства-члены о ходе их выполнения. Согласно модели TLOD, ОВН представляет собой «третью линию обороны» и позволяет руководству ВОИС быть уверенным в эффективном выполнении своих задач и достижении стратегических целей и ожидаемых результатов Организации, а также оказывает ему содействие в этом отношении.

22. **Объединенная инспекционная группа (ОИГ)** – это независимый орган внешнего надзора системы Организации Объединенных Наций (ООН), мандат которого предусматривает проведение оценочных мероприятий, инспекций и расследований в масштабах всей системы ООН. Информация о выполнении рекомендаций ОИГ в адрес органов, осуществляющих нормотворческую деятельность, доводится Секретариатом до государств-членов Организации.

23. **Механизмы обратной связи с государствами-членами** включают опросы, проводимые в связи с заседаниями официальных органов ВОИС и при составлении Программы и бюджета ВОИС, а также прямые контакты государств-членов с Секретариатом, в том числе в форме неофициальных консультаций.

24. Первичная **работа по урегулированию претензий клиентов** осуществляется Центром обслуживания клиентов. Претензии рассматриваются и урегулируются специализированными сервисными центрами через выделенные каналы связи.



25. **Споры**, возникающие в связи с **закупочной** деятельностью, урегулируются в соответствии с условиями соответствующих договоров, включая Общие условия контракта ВОИС на поставку товаров и оказание услуг.

26. Существует ряд **неформальных и формальных механизмов урегулирования конфликтов**, созданных в интересах сотрудников ВОИС.



(i) Неофициальные механизмы урегулирование конфликтов включают: (а) Бюро Омбудсмана; (b) Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) или руководителя более высокого уровня; и (с) любой другой неофициальный механизм, учрежденный Генеральным директором. Следует отметить, что в 2018 г. Омбудсмен создал сеть «связных по предотвращению конфликтов», задача которых – оказание помощи коллегам, сталкивающимся со сложными ситуациями на работе. ВОИС также проводит для своих сотрудников тренинги по разрешению конфликтов и выпустила в мае 2018 г. третье издание «Рекомендаций по формированию гармоничной рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением сотрудников». Проводятся также практикумы по вопросам многообразия, инклюзии и преодоления подсознательных предубеждений. Интересы сотрудников также представляет Совет персонала.

(ii) Бюро ВОИС по вопросам этики (см. компонент «Этические стандарты и профессиональная добросовестность») также дает сотрудникам неофициальные рекомендации по этически неоднозначным вопросам.

(iii) В Положениях и правилах о персонале (ППП) (см. компонент «Контрольная среда») изложены формальные механизмы обжалования административных решений. В ВОИС существует Апелляционный совет – административный орган с участием представителей персонала, задача которого – информировать Генерального директора обо всех случаях обжалования сотрудниками, бывшими сотрудниками или лицами, являющимися законными правопреемниками умерших сотрудников, тех или иных административных решений. После исчерпания всех возможностей, предусмотренных для него положениями 11.4 и 11.5 ППП, сотрудник имеет право подать жалобу в Административный трибунал Международной организации труда (МОТ) («Трибунал») в соответствии с положениями его Устава и Регламента.

КОМПОНЕНТ 4 – КОНТРОЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



4. Контрольная деятельность

- i. Контроль на уровне процессов
- ii. Разделение обязанностей
- iii. Противодействие мошенничеству
- iv. Контроль соблюдения установленных требований
- v. Контроль качества

27. Контрольная деятельность осуществляется на различных уровнях организации. Ее задача: обеспечить разумные гарантии объективности отчетности, эффективности операций, соблюдения требований соответствующих регламентов, правил и положений и экономии ресурсов.

28. **Механизмы контроля на уровне процессов** – это процедуры внутреннего контроля, призванные обеспечивать нейтрализацию выявляемых рисков для ключевых процессов.

29. Для ограничения вероятности мошеннических и злонамеренных действий или ненамеренных ошибок систематически применяется **разделение обязанностей**. В Системе планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР) имеется модуль, обеспечивающий соответствие определяемых и устанавливаемых таким образом задач должностным полномочиям сотрудников (компонент «Контрольная среда»).

30. Существующие в ВОИС **механизмы противодействия мошенничеству** призваны ограничивать возможности для мошеннических действий и обнаруживать случаи мошенничества. Разрабатываемая в настоящее время «дорожная карта» предусматривает совершенствование системы противодействия мошенничеству на протяжении трех двухлетних периодов. Требования к сотрудникам ВОИС, особенно в отношении информирования Организации о случаях мошенничества, описаны в Политике противодействия мошенничеству. Разработана программа обучения сотрудников для повышения их осведомленности в отношении мошеннических действий; цель программы – усилить внимание всех сотрудников к возможным проявлениям мошенничества и научить их проявлять бдительность в случае таких действий. Периодически проводится комплексная оценка рисков мошенничества, призванная обеспечить надлежащее выявление, нейтрализацию и контроль рисков мошенничества.

31. **Контроль соблюдения установленных требований** осуществляется «второй линией обороны», при этом для автоматизации этой работы обычно применяется система информационно-аналитического обеспечения. Об исключениях из правил направляются уведомления в установленном порядке. Кроме того, ведущий специалист по контролю за соблюдением установленных требований, работающий в Бюро юрисконсульта, отвечает, в частности, за то, чтобы любые мероприятия по оказанию технической помощи или иные проектные мероприятия, проводимые ВОИС в любой стране, в отношении которой действуют санкции ООН, не нарушали режим таких санкций.

32. Работа по **контролю качества** проводится во всех подразделениях Организации и при выполнении всех ее мероприятий.

КОМПОНЕНТ 5 – ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



5. Информационно-коммуникационная деятельность

- i. ПОР и Информационно-аналитический модуль
- ii. Управление данными
- iii. Отчеты о результативности работы и финансовом положении
- iv. Внешнее распространение информации
- v. Отчеты по вопросам управления рисками и внутреннего контроля
- vi. Заявление о состоянии системы внутреннего контроля

33. Компонент «Информационно-коммуникационная деятельность» описывает системы, применяемые для регистрации операционной, финансовой, нефинансовой информации и информации, связанной с соблюдением установленных требований, а также для формирования соответствующей отчетности. Форма и сроки предоставления такой информации имеют принципиальное значение с точки зрения обеспечения эффективного выполнения сотрудниками Организации своих задач.

34. В 2004 г. в ВОИС начала работать система **ПОР** с ограниченным набором модулей: первоначально был реализован финансовый модуль, к которому в 2010 г. был добавлен модуль «Закупки». В период с 2011 г. по 2018 г., после утверждения государствами-членами портфеля проектов ПОР, система была значительно расширена:

реализация этих проектов позволила ВОИС внедрить целостный комплекс общеорганизационных систем, включая УОД, ОУР и расширенную систему ПОР с интеграцией функций кадрового и финансового управления. Реализованный в системе ПОР модуль **информационно-аналитического обеспечения** позволяет руководству получать все более детальную информацию, обеспечивающую оперативное и прозрачное принятие решений.

35. Значительно усовершенствована система **управления информацией и данными**, что отражает значение, придаваемое этим вопросам в ВОИС. Генеральная политика управления данными определяет принципы работы с важнейшими данными и является единым авторитетным комплексом исходных принципов, интегрированным во всю архитектуру Организации. Политика классификации информации и работы с ней и сопровождающие ее детальные методические рекомендации обеспечивают единое видение различных уровней конфиденциальности информации.

36. Организация ежегодно публикует «Отчет о результатах работы ВОИС», предоставляя для сведения государств-членов данные о **результативности работы** Организации и ее **финансовые** данные. Диалог по вопросам результативности работы, инициируемый государствами-членами, который опирается на формируемую Секретариатом отчетность, позволяет извлекать выводы из реализации программ Организации за конкретные периоды и совершенствовать их разработку и реализацию в последующие периоды, укрепляя тем самым культуру непрерывного повышения результативности работы и самообучения. Финансовые ведомости составляются и проверяются на ежегодной основе с соблюдением требований Финансовых положений и правил Организации и Международных стандартов учета в гражданском секторе (МСУГС). Публикуются также двухгодичные и годовые отчеты по кадровым вопросам, а также отчеты о работе Бюро ВОИС по вопросам этики, Бюро Омбудсмана, Апелляционного совета ВОИС и Объединенной консультативной группы.

37. **Внешнее распространение информации** осуществляется на широкой и комплексной основе и выходит далеко за рамки рассылки государствам-членам формальной отчетности. ВОИС предоставляет своим государствам-членам, заинтересованным сторонам и пользователям своих услуг самую различную информацию через свой интернет-сайт и другие каналы.


38. **Отчеты по вопросам управления рисками и внутреннего контроля** направляются в Группу управления рисками ВОИС, высшему руководству Организации

и другим сотрудникам, которые должны получать ее по должности, в том числе в форме информационно-аналитических отчетов, содержащих наиболее актуальную информацию, используемую при принятии управленческих решений.



39. Руководители программ ежегодно подписывают заявления руководства (MRL), подтверждающие соблюдение предписаний внутреннего контроля в рамках их полномочий; на основе этих заявлений Генеральный директор подписывает **Заявление о состоянии системы внутреннего контроля**. Для этого ключевым должностным лицам, подписывающим такие заявления, рассылается фактологически обоснованная отчетность о состоянии контрольных механизмов, применяемых ВОИС на уровне объектов и процедур контроля.

КОМПОНЕНТ 6 – ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДОБРОСОВЕЕСТНОСТЬ



6. Этические стандарты и профессиональная добросовестность

- i. Бюро по вопросам этики
- ii. Этический кодекс ВОИС
- iii. Раскрытие финансовой информации и декларирование заинтересованности
- iv. Защита сотрудников от актов мести
- v. Нормы поведения КМГС

40. С 2010 г. существует **Бюро ВОИС по вопросам этики**. Организация утвердила принципы в отношении принятия подарков и услуг. Старший сотрудник по вопросам этики – это независимое должностное лицо с контрольными функциями, которое отвечает за выработку стандартов и политики, проведение информационно-разъяснительной работы, подготовку и проведение инструктажа по этическим вопросам, консультирование сотрудников и соблюдение политики. ВОИС также приняла Кодекс поведения сотрудников, участвующих в закупочной деятельности, Кодекс поведения для поставщиков и Политику санкций в отношении поставщиков.

41. В своем поведении и действиях сотрудники ВОИС должны неизменно придерживаться самых строгих этических норм, которые изложены в **Этическом кодексе ВОИС**. Все сотрудники Организации проходят инструктаж по этическим вопросам.



42. Цель Политики ВОИС в отношении **раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности** – повышение транспарентности и уровня подотчетности, степени уверенности самой ВОИС и широкой общественности в ее профессиональной добросовестности и повышение ее способности контролировать риск фактических и предполагаемых конфликтов интересов путем раскрытия информации о них, а также их нейтрализации и предотвращения. Документ предусматривает обязанность сотрудников определенного должностного уровня и лиц, выполняющих определенные должностные функции, раскрывать определенные финансовые сведения и декларировать факты своей заинтересованности и/или подавать соответствующие заявления, предусмотренные МСУГС.



43. **Политика защиты сотрудников от актов мести** за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования, содержит общие принципы защиты всех сотрудников от репрессивных мер за содействие надзорным органам в их работе или за добросовестное информирование Организации о нарушениях, которые, в случае их фактического осуществления, имели бы явно негативные последствия для ее интересов, деятельности или системы управления.

44. На сотрудников ВОИС распространяются **нормы поведения**, установленные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС). Эти нормы предполагают соблюдение наивысших этических норм поведения, соответствующих принципам



лояльности, профессиональной добросовестности, беспристрастности, осмотрительности, личной ответственности и уважения к другим, а также раскрытие информации о любых фактических, очевидных или возможных конфликтах интересов и их урегулирование. ВОИС проводит политику полной нетерпимости к любым видам дискриминации или притеснения, включая домогательства на гендерной или сексуальной почве, а также физическим или словесным оскорблениям на рабочем месте или в связи с выполнением служебных функций.

КОМПОНЕНТ 7 – КОНТРОЛЬНАЯ СРЕДА



7. Контрольная среда

- i. Пакт с государствами-членами, заинтересованными сторонами и пользователями услуг ВОИС
- ii. Контроль на уровне объектов
- iii. Нормативная база
- iv. Миссия и ключевые ценности
- v. Основной настрой руководства
- vi. Ответственность и делегирование полномочий
- vii. Организационная структура

45. Контрольная среда задает тон в Организации, обеспечивая сознательное отношение персонала к применению механизмов контроля. Она служит фундаментом для всех остальных элементов системы внутреннего контроля, дисциплинируя сотрудников и структурируя всю эту систему.

46. Важнейший элемент Контрольной среды – это **пакт с государствами-членами, заинтересованными сторонами и пользователями услуг ВОИС**. Конвенция ВОИС устанавливает и формулирует мандат Организации, и, наряду с другими 25 договорами, в отношении которых ВОИС выполняет административные функции, образует нормативную базу оказания услуг в области охраны ИС, функционирования глобальных систем охраны прав и классификации. Взаимодействие ВОИС с другими международными

организациями, такими как ООН и Всемирная торговая организация (ВТО), осуществляется на основе соглашений с этими организациями.

47. **Механизмы контроля на уровне объектов** реализованы в системе ОУР и описывают меры, которые применяются для обеспечения надлежащего управления на уровне всей Организации.

48. **Нормативные документы** включают Финансовые положения и правила (ФПП), Положения и правила о персонале (ППП) и административные документы. ФПП регулируют финансовую деятельность и финансовое управление в ВОИС. ППП содержат описание базовых условий службы сотрудников и их основных прав, обязанностей и обязательств. В них также сформулированы общие принципы кадрового управления. Административные документы решают, в зависимости от ситуации, задачи регулирования и/или оповещения. Служебные инструкции обычно имеют обязательный характер и касаются широкого круга вопросов, в то время как информационные циркуляры и другие административные документы содержат общую информацию по вопросам, представляющим интерес для всех сотрудников, и методические рекомендации по применению ранее принятых регламентов. Все эти документы публикуются в сети интранет Секретариата.

49. **Миссия** ВОИС состоит в том, чтобы «играть ведущую роль в разработке сбалансированной и эффективной международной системы интеллектуальной собственности (ИС), создающей возможности для инноваций и творчества на благо экономического, социального и культурного развития всех стран». В 2017 г. был проведен комплексный внутренний критический анализ ключевых ценностей и модели необходимых профессиональных качеств ВОИС, в результате которого были сформулированы следующие **ключевые ценности** ВОИС: «Формирование будущего»,



«Ответственная деятельность», «Обеспечение высоких результатов» и «Работа всего коллектива как единого целого». Все эти ценности направлены на формирование культуры подотчетности.

50. Высшее руководство организации несет ответственность за оказание помощи Генеральному директору в создании такого **основного настроя руководства**, когда все сотрудники ясно понимают принципиальное значение строгого внутреннего контроля для Организации, а также в обеспечении своевременного и адекватного устранения любых недостатков системы внутреннего контроля и ее непрерывного совершенствования.



51. ФПП также предусматривают делегирование полномочий, которое позволяет Организации достигать Ожидаемых результатов наиболее эффективным и упорядоченным образом. Культура подотчетности вытекает из принципов **ответственности и делегирования полномочий**, которые также реализованы в системе ПОР Организации.

52. **Организационная структура** обеспечивает знание каждым сотрудником того, что он участвует в реализации соответствующей программы в соответствии с ресурсными потребностями программы, собственным опытом и профессиональной компетенцией. Ключевым условием, обеспечивающим ответственность сотрудников за выполнение их задач, является формулировка и актуализация их должностных обязанностей. ППП ВОИС предусматривают наличие точного и актуального описания должностных обязанностей для всех должностей. На основе ППП и общей практики системы ООН разрабатывается политика набора персонала и устанавливаются ограничения, действующие после прекращения службы.

53. Предлагается принять следующий постановляющий пункт:

54. Комитет по программе и бюджету рекомендовал Ассамблеям государств-членов ВОИС и Союзов, каждой в той степени, в какой это ее касается, одобрить предлагаемую Систему подотчетности ВОИС, включающую следующие семь компонентов: (i) Планирование, ориентированное на конечные результаты; (ii) Обеспечение результативности работы и управление рисками; (iii) Мониторинг, надзор, механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них; (iv) Контрольная деятельность; (v) Информационно-коммуникационная деятельность; (vi) Этические стандарты и профессиональная добросовестность; и (vii) Контрольная среда.

[Конец документа]