



WO/CC/75/3 PROV.
ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ
ДАТА: 23 ОКТЯБРЯ 2018 Г.

Координационный комитет ВОИС

Семьдесят пятая (49-я очередная) сессия
Женева, 24 сентября – 2 октября 2018 г.

ПРОЕКТ ОТЧЕТА

подготовлен Секретариатом

1. На рассмотрении Координационного комитета ВОИС находились следующие пункты сводной повестки дня (документ A/58/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11(ii), 12, 27, 28, 29 и 30.
2. Отчет об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 7, 8, 27 и 28, содержится в проекте Общего отчета (документ A/58/11 Prov.).
3. Отчет об обсуждении пунктов 7, 8, 27 и 28 содержится в настоящем документе.
4. Председателем Координационного комитета ВОИС был избран посол Эсмаэль Багдади Хамане (Иран (Исламская Республика)), а заместителем Председателя — г-жа Агнешка Хардей-Янушек (Польша).

ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

УТВЕРЖДЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ

5. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/75/1.
6. Председатель поблагодарил государства-члены за его избрание на должность председателя Координационного комитета ВОИС и предложил Юрисконсульту представить данный пункт повестки дня.
7. Юрисконсульт со ссылкой на документ WO/CC/75/1 напомнил, что в соответствии со статьей 13(1) Конвенции, учреждающей ВОИС, любое генеральное соглашение, достигнутое в целях установления рабочих отношений и отношений сотрудничества с другими межправительственными организациями, заключается Генеральным директором после одобрения Координационным комитетом ВОИС. Далее он сообщил, что, как указано в соответствующем рабочем документе, Координационному комитету ВОИС предлагается на одобрение два таких генеральных соглашения. Первое из них – это трехсторонний меморандум о договоренности (Мод) между ВОИС, Африканской региональной организацией интеллектуальной собственности (АРОИС) и Африканской организацией интеллектуальной собственности (АОИС), а второе – Мод между ВОИС и Западноафриканским экономическим и валютным союзом (ЗАЭВС).
8. Координационный комитет ВОИС утвердил Меморандум о договоренности между ВОИС, АРОИС и АОИС и Меморандум о договоренности между ВОИС и ЗАЭВС, содержащиеся соответственно в приложениях I и II к документу WO/CC/75/1.

ПУНКТ 8 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПРОЕКТЫ ПОВЕСТОК ДНЯ ОЧЕРЕДНЫХ СЕССИЙ 2019 Г.

9. Обсуждения проходили на основе документа A/58/4.
10. Координационный комитет ВОИС принял приложения I и II; Исполнительный комитет Парижского союза принял приложение III; Исполнительный комитет Бернского союза принял приложение IV.

ПУНКТ 27 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

(i) Отчет о людских ресурсах

11. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/75/INF/1.
12. Секретариат представил «Годовой отчет о людских ресурсах» и указал, что он охватывает период с июля 2017 г. по июнь 2018 г. и, в основном, касается двух вопросов, а именно кадровых вопросов, отчетность по которым должна направляться Координационному комитету ВОИС, и других вопросов, представляющих интерес для государств-членов. Секретариат дополнил, что государствам-членам была впервые представлена брошюра по людским ресурсам (ЛР) «Будущее ВОИС в наших руках», содержащая данные и статистическую информацию по кадровым ресурсам Организации и выпущенная как в печатном виде, так и в электронной форме, а также то, что Годовой отчет следует рассматривать совместно с данной брошюрой. Секретариат отметил, что показатели людских ресурсов оставались стабильными, и доля основного кадрового

компонента, представленного постоянными сотрудниками, составляла около 70 процентов от общей численности персонала, в то время как доля гибкого компонента находилась на уровне приблизительно 30 процентов, что позволяло Организации реагировать на колебания спроса на ее услуги. Секретариат также упомянул, что продолжился рост производительности труда при оказании услуг ВОИС, о чем свидетельствуют результаты труда сотрудников системы РСТ и Мадридской системы. Расходы на персонал сократились до 60 процентов от общих расходов Организации в 2017 г. против 65 процентов в 2016 г. Секретариат дополнил, что Организация оставалась приверженной делу повышения разнообразия кадрового состава, что в составе персонала в настоящее время представлены 118 государств-членов, а в том, что касается гендерного баланса, то персонал состоял из 54 процентов женщин и 46 процентов мужчин. Секретариат подчеркнул, что Организация продолжала уделять особое внимание увеличению доли женщин, занимающих руководящие должности. Секретариат также упомянул, что информационная работа, проводимая Организацией в партнерстве с государствами-членами, начинает приносить результаты, и увеличилось число заявлений на замещение вакантных должностей, поступающих от граждан недостаточно представленных государств-членов, а также повысилось соотношение женщин и мужчин-кандидатов. Более того, в 18 странах были назначены 27 координаторов, и были расширены возможности Секции планирования ЛР в целях активизации работы в недостаточно представленных государствах-членах и оказания поддержки соискателям на замещение вакантных должностей из этих стран, так как отбор кандидатов ведется на основании профессиональных качеств и конкурс среди соискателей включает собеседования для проверки уровня компетенции. Секретариат подчеркнул, что Организация содействует формированию гармоничной рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением сотрудников и отсутствием домогательства, путем принятия соответствующих мер политики, организации обучения и информационно-просветительских кампаний и активного взаимодействия с персоналом. Данные усилия предпринимаются в тесной координации с деятельностью в масштабах всей системы ООН по борьбе с сексуальными домогательствами. Организация примет участие в организуемом ООН обследовании по данному вопросу. Секретариат упомянул, что в 2017 г. совместно с Вебстерским университетом было проведено обследование, посвященное вопросу о благополучии работников, в котором приняли участие приблизительно 25 процентов сотрудников ВОИС. Удовлетворение условиями работы выразили 84 процента сотрудников, принявших участие в обследовании. В то же время с должным вниманием было отмечено, что некоторые категории персонала подвержены высокому уровню стресса и риску переутомления. Секретариат дополнил, что с учетом выводов обследования будут приняты соответствующие инициативы, а результаты обследования были представлены всем сотрудникам и опубликованы на сайте Интранета ВОИС. Секретариат заявил, что были выделены значительные средства на обучение и повышение профессиональной квалификации персонала, а новый образовательный инструмент открывает доступ сотрудникам к широкому набору учебных программ. Кроме того, второй год действовала пилотная программа карьерного роста, предназначенная для женщин, занимающих должности среднего и старшего звена, которая была весьма положительно воспринята ее участницами. Это же касается недавно введенной программы наставничества. Наконец, Секретариат упомянул, что в порядке эксперимента осуществляется программа сбора данных о квалификационных характеристиках сотрудников, и в скором времени будет начато ее применение для систематического выявления навыков сотрудников, которые могут быть востребованы Организацией в случае нехватки кадров определенной квалификации. Что касается Программы премирования и поощрения сотрудников ВОИС, впервые введенной в 2013 г., то Секретариат упомянул, что в 2018 г. она была вновь актуализирована в соответствии с руководящими принципами Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). Программой предусмотрено поощрение коллективных и личных заслуг сотрудников, достигших выдающихся результатов, отражающих основополагающие ценности ВОИС:

«Добиваться совершенства», «Работать в команде», «Действовать ответственно» и «Создавать будущее». Секретариат указал, что программой предусмотрено сочетание материального и нематериального поощрения, что ежегодно назначаемые награды основаны на оценках в Системе управления служебной деятельностью и что они присуждаются сотрудникам в конце годового цикла управления служебной деятельностью. В 2017 г. индивидуальные и коллективные награды за высокие результаты в работе были присуждены почти 100 сотрудникам в форме материального поощрения или возможности пройти дополнительное обучение по собственному выбору. Секретариат подчеркнул, что важную роль в обеспечении справедливого и последовательного принятия решений о присуждении наград в рамках всей Организации играло старшее руководящее звено. Секретариат дополнил, что данная форма признания заслуг ценится сотрудниками и стимулирует как отдельных работников, так и целые коллективы предпринимать дополнительные усилия для достижения высоких результатов, содействуя инновациям на благо пользователей глобальных систем ВОИС в области ИС. Секретариат заявил, что, помимо этих наград, в 2018 г. всем сотрудникам было выплачено поощрение за высокие результаты работы Организации, оцененные по ряду критериев. Данное поощрение в размере 2 000 шв. франков на каждого сотрудника составило 0,5 процента от общих расходов на персонал за двухгодичный период, и решение о его выплате было принято в свете превосходных результатов деятельности Организации на конец двухгодичного периода 2016-2017 гг. Секретариат дополнил, что сумма выплаченных Организацией материальных стимулов была полностью в пределах финансового лимита, установленного КМГС для поощрительных премий. Секретариат подчеркнул, что выплата поощрения всем сотрудникам за высокие результаты работы Организации не имела своей целью подорвать недавние решения КМГС, затронувшие работающих в Женеве сотрудников категории специалистов и выше, и заявил, что решения КМГС в отношении корректива по месту службы были полностью выполнены Организацией. Секретариат упомянул, что одним из основных принципов Стратегии ВОИС в отношении людских ресурсов является сохранение имиджа Организации как предпочтительного работодателя, что означает не только выплату привлекательной заработной платы и пособий, но и обеспечение благоприятных условий труда, что включает в себя прекрасные рабочие помещения и отвечающую нуждам сотрудников политику. С этой целью в январе 2019 г. будет введен в действие новый гибкий режим работы, что создаст условия, способствующие эффективному учету и планированию рабочего времени при одновременном повышении производительности труда и обеспечении оптимального баланса между работой и внеслужебной жизнью сотрудников. Секретариат также отметил, что он обсуждает с Комитетом по программе и бюджету планы создания яслей для детей сотрудников ВОИС в Женеве, что должно стать еще одним важным элементом обеспечения имиджа Организации как предпочтительного работодателя. Секретариат заявил, что в последний двухгодичный период предпринимаемые им усилия, направленные на сохранение имиджа Организации как предпочтительного работодателя для высококвалифицированных сотрудников из всех стран мира, натолкнулись на ряд препятствий в виде ухудшения условий работы сотрудников категории специалистов и выше. Вместе взятые последствия этих ухудшений привели к тому, что Организации стало труднее привлекать работников в условиях высококонкурентных рынков труда. Секретариат дополнил, что в ряде случаев соискатели на замещение вакантных должностей отклоняли приглашения на работу, и ему известно, что многие высококвалифицированные специалисты даже не подают заявления на замещение вакантных должностей в Организации, находя более благоприятные условия труда в учреждениях частного сектора и других международных организациях. Более того, Организация столкнулась с тем, что сотрудниками категории специалистов и выше было подано более 200 апелляций, касавшихся совокупного ухудшения условий труда в последние годы. Секретариат подчеркнул, что для провайдера глобальных услуг, зависящего от наличия высококвалифицированных экспертов, данная ситуация является весьма тревожной, и ей должно быть уделено

пристальное внимание, с тем чтобы в предстоящие годы Организация могла продолжать оказывать своим глобальным клиентам высококачественные и ориентированные на будущие изменения услуги в области ИС.

13. Делегация Литвы, выступая от имени Группы государств Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ), поблагодарила Секретариат за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах. Группа заявила, что людские ресурсы составляют основу Организации, и надлежащее управление ими крайне важно для ее эффективной работы. Она с удовлетворением отметила высокие результаты работы сотрудников и то, что по итогам служебной аттестации 20,8 процента сотрудников получили оценку «отличный работник», 70,4 процента – «эффективный работник», и только 0,1 процента – «работник, не полностью соответствующий требованиям». Не отрицая важность набора новых сотрудников на основании профессиональных качеств с целью обеспечить высокую эффективность, компетентность и добросовестность персонала, Группа заявила, что она придает большое значение обеспечению сбалансированного географического представительства в Секретариате. В этой связи она высоко оценила усилия Департамента управления людскими ресурсами для оказания поддержки непредставленным или недостаточно представленным государствам-членам и регионам, в том числе ГЦЕБ, в целях повышения осведомленности о возможностях трудоустройства в ВОИС и стимулирования интереса со стороны высококвалифицированных соискателей на замещение вакантных должностей. Она с удовлетворением отметила, что после проведения данных информационно-просветительских кампаний количество соискателей из таких стран существенно увеличилось, а также постепенно улучшается географическое представительство в Секретариате. Группа также выразила признательность Секретариату за организацию в ходе серии заседаний весьма познавательной презентации для государств-членов по кадровым вопросам в Организации.

14. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах. Она приветствовала непрерывное улучшение данного отчета, ставшего одним из ключевых источников информации для государств-членов. Она заявила, что, учитывая характер Организации, эффективные людские ресурсы имеют решающее значение для выполнения ее мандата и достижения ее целей и что это также находит отражение в процентной доле расходов на персонал от общих расходов Организации. С этой точки зрения, для Организации важно надлежащее управление людскими ресурсами. Группа заявила, что она поддерживает усилия по организации обучения и информационно-просветительскую работу в целях борьбы с сексуальными домогательствами. Она выражает озабоченность данной проблемой в международных организациях, так как любые формы домогательства, включая сексуальное домогательство, являются неприемлемыми. Группа призвала Секретариат продолжить свое участие в работе целевой группы по вопросам сексуального домогательства Координационного совета руководителей системы и проявлять абсолютную нетерпимость к случаям сексуального домогательства. Группа понимает, насколько трудно сочетать статус ВОИС как глобального провайдера услуг в условиях быстрых перемен с требованиями государств-членов об ограничении расходов. Более того, от Организации как члена общей системы ООН требуется четкое выполнение рекомендаций КМГС, касающихся уровня заработной платы, пакета пособий и программы поощрения сотрудников, для обеспечения соответствия между заработной платой и пособиями во всех организациях системы ООН. В этой связи Группа отметила, что пилотная Программа премирования и поощрения сотрудников ВОИС была достаточно полно проработана за последние несколько лет и применяется в рамках всей Организации. Группа попросила Секретариат сделать в ходе текущей сессии Координационного комитета ВОИС презентацию по Программе премирования и поощрения сотрудников, которая, по ее мнению, является частью общих условий работы сотрудников Организации. Она также попросила, чтобы любые изменения или

нововведения в Программе премирования и поощрения сотрудников ВОИС отражались в соответствующем разделе Годового отчета о людских ресурсах. Что касается найма сотрудников, то Группа вновь отметила значение найма на основании профессиональных качеств соискателей для обеспечения максимальной эффективности, компетентности и добросовестности персонала с учетом технически сложного характера работы ВОИС и оказываемых ею услуг. Соблюдение этого базового принципа крайне важно для выполнения особого мандата Организации даже в контексте ООН. Ввиду вышеизложенного Группа с удовлетворением отметила дальнейшие усилия Секретариата, направленные на расширение географической представленности и улучшение гендерного баланса.

15. Делегация Марокко, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила Секретариат за подготовку и представление отчета и брошюры, которую она считает весьма полезной. Группа отметила прогресс в достижении целевых показателей кадровой политики и дала высокую оценку предпринятым усилиям, способствовавшим превращению Организации во многих отношениях в образцового работодателя. Вместе с тем Группа пожелал остановиться на вопросе географического представительства и заявила, что она твердо убеждена в том, что в плане обеспечения справедливого представительства Африканского региона в Секретариате имеются существенные недоработки. Хотя Группа высоко ценит принятые Секретариатом инициативы, в том числе усилия по повышению осведомленности, имеющие своей целью улучшить географическое распределение должностей в Секретариате, она по-прежнему считает, что необходимо принять все меры для улучшения представительства, особенно недостаточно представленных регионов. По ее мнению, это касается как численности соответствующих сотрудников, так и того, насколько ответственные должности они занимают в Секретариате. Группа отметила, что Организации следует обеспечить выполнение принципа справедливого географического распределения, заложенного в статье 9 Конвенции ВОИС. Поэтому она призвала Секретариат активизировать свои усилия в этой области, а также в области обеспечения гендерного равенства. В связи с последним Группа высказалась за полную реализацию объявленного в 2012 г. плана действий системы ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению возможностей женщин.

16. Делегация Ирана (Исламская Республика) поздравила Председателя с его избранием и выразила признательность Секретариату за содержательный отчет о людских ресурсах. Она приветствовала постоянное улучшение данного отчета, ставшего для государств-членов одним из основных источников информации по вопросам о людских ресурсах. Делегация заявила, что она придает большое значение надлежащему управлению людскими ресурсами, поскольку оно непосредственно влияет на эффективность Организации и оказываемые ею услуги, а также ее возможности своевременно и должным образом реагировать на новые события. Хотя она приветствует и признает усилия, предпринимаемые Секретариатом для уменьшения существующих диспропорций географического представительства, по ее мнению необходимы дальнейшие действия для обеспечения сбалансированного географического представительства. Что касается обеспечения уважительных и гармоничных рабочих условий, то делегация подчеркнула важность создания таких условий для всех сотрудников на равной основе.

17. Делегация Соединенных Штатов Америки поддержала заявление, сделанное делегацией Швейцарии от имени Группы В. Делегация с удовлетворением отметила представленный содержательный доклад и то, что ВОИС продолжает добиваться прогресса в области гендерного равенства и развития ее людских ресурсов. Делегация удовлетворена тем, что Секретариат принимает меры для борьбы с сексуальным домогательством, и заявила, что она обеспокоена широко распространенной проблемой домогательства в системе ООН, в том числе сексуального домогательства.

Домогательство во всех его формах подрывает миссию организаций ООН и ставит под угрозу благополучие сотрудников. Делегация приняла к сведению, что в системе внутреннего правосудия расследуется восемь дел, связанных с домогательством, в то время как Отдел внутреннего надзора сообщил, что за рассматриваемый период было открыто три дела о домогательстве. Делегация хотела бы получить информацию о статусе этих дел, а также о том, связаны ли они с обжалованием административных решений и сколько из общего числа дел, возбужденных в системе внутреннего правосудия с 2014 г., находится в стадии рассмотрения. Она также выразила обеспокоенность назначением финансовых вознаграждений, выплачиваемых сотрудникам без привязки к индивидуальным заслугам или результатам работы. Делегация придерживается мнения, что, как это предусмотрено Программой премирования и поощрения сотрудников ВОИС, премии должны выплачиваться только тем сотрудникам, которые добиваются выдающихся результатов. В противном случае премии утрачивают свое значение и могут начать восприниматься как неотъемлемое право, что противоречит основополагающему принципу вознаграждения за индивидуальную работу. Делегация также считает, что премии за выдающуюся работу всей Организации должны выплачиваться только в исключительных случаях, а государства-члены должны информироваться через КПБ или Координационный комитет ВОИС о финансовых результатах деятельности Организации и им должно предоставляться четкое обоснование назначения вознаграждения до его выплаты сотрудникам. Делегация далее заявила, что финансовые последствия и значение этого вознаграждения требуют большей прозрачности со стороны Секретариата и что она хотела бы получить больше информации о Программе премирования и поощрения сотрудников ВОИС и источниках ее финансирования. В этой связи делегация предложила следующий текст решения по данному вопросу, который она зачитала Комитету: «Координационный комитет ВОИС принял к сведению Программу премирования и поощрения сотрудников ВОИС и состоявшееся в отношении нее обсуждение и постановил поручить Секретариату доложить о выполнении Программы премирования и поощрения сотрудников ВОИС на семьдесят шестой сессии Координационного комитета».

18. Председатель отметил, что никакие другие делегации не просили предоставить им слово. Он поблагодарил делегации за их комментарии и выступления и указал, что они будут должным образом отражены в отчете о работе сессии.

19. По завершении рассмотрения пункта 27(ii) повестки дня делегация Соединенных Штатов Америки попросила слова и заявила, что ею был предложен пункт решения по пункту 27(i) повестки дня и что она готова также представить предложенное решение в письменной форме. Председатель отметил, что обсуждение данного пункта повестки дня закрыто и предложение, сделанное делегацией Соединенных Штатов Америки, будет должным образом зафиксировано и отражено в отчете. Делегация Соединенных Штатов Америки заявила, что, по ее мнению, данный пункт повестки дня остается открытым, так как решение не было утверждено, и другие делегации разделяют эту точку зрения.

20. Делегация Канады заявила, что она разделяет мнение делегации Соединенных Штатов Америки в том, что касается процедуры, и, как она понимает, данный пункт остается открытым. Делегация воспользовалась предоставленной возможностью, чтобы поддержать предложенный текст решения, хотя она понимает, что данный пункт носит чисто информационный характер.

21. Делегация Швеции поддержала предложение делегации Соединенных Штатов Америки и согласилась с пониманием делегации Канады по процедуре рассмотрения данного пункта повестки дня.

22. Делегация Германии заявила, что она разделяет мнения, выраженные делегациями Соединенных Штатов Америки, Канады и Швеции, и попросила Председателя обеспечить надлежащее рассмотрение предложения делегации Соединенных Штатов Америки.

23. Делегация Соединенного Королевства присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Швейцарии от имени Группы В, и поддержала предложение делегации Соединенных Штатов Америки в отношении Программы премирования и поощрения сотрудников ВОИС. Делегация попросила Председателя и Координационный комитет ВОИС рассмотреть решение, предложенное делегацией Соединенных Штатов Америки.

24. Делегация Франции поддержала заявление, сделанное делегацией Швейцарии от имени Группы В, а также заявления, сделанные делегациями Германии, Канады, Соединенного Королевства и Швеции. По мнению делегации, данный пункт по-прежнему находится в стадии обсуждения, и она поддержала предложение делегации Соединенных Штатов Америки.

25. Делегация Нидерландов поддержала заявления, сделанные по этому вопросу предыдущими делегациями, и выразила мнение, что предлагаемое решение должно быть рассмотрено, так как обсуждение по пункту повестки дня не было завершено.

26. По просьбе Председателя делегация Соединенных Штатов Америки повторила предлагаемое решение Координационного комитета ВОИС.

27. Делегация Японии попросила слова и заявила о своей поддержке решения, предложенного делегацией Соединенных Штатов Америки.

28. Председатель заявил, что решение, предложенное Соединенными Штатами Америки, поддержал целый ряд делегаций, и ввиду отсутствия возражений Координационный комитет ВОИС согласился с предложением и принял его.

29. Координационный комитет ВОИС принял к сведению Программу премирования и поощрения сотрудников ВОИС и состоявшееся в отношении нее обсуждение и постановил поручить Секретариату доложить о выполнении Программы премирования и поощрения сотрудников ВОИС на семьдесят шестой сессии Координационного комитета.

(ii) Отчет Бюро по этике

30. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/75/INF/2.

31. Годовой отчет Бюро по вопросам этики, в котором отражена его деятельность в 2017 г., представила Главный сотрудник по вопросам этики. Она сослалась на Конвенцию об учреждении Всемирной организации интеллектуальной собственности, в которой подчеркивается важность соблюдения Организацией наивысших стандартов эффективности, компетентности и добросовестности, и именно ее положениями продиктовано создание в ВОИС комплексной системы, обеспечивающей соблюдение норм этики и добросовестности, а также учреждение Бюро по вопросам этики. Главный сотрудник по вопросам этики пользуется необходимой независимостью для эффективного выполнения своих функций и не входит в группу оперативного управления. Четыре основные направления деятельности Бюро по вопросам этики – это проведение информационно-разъяснительной работы, в том числе мероприятий в области обучения и повышения осведомленности, предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций старшему руководству, среднему руководству и всем сотрудникам, а также разработка стандартов, правил и регламентов, и, кроме того, Бюро обеспечивает выполнение регламентов, которые относятся к сфере его ведения. Что касается информационно-разъяснительной деятельности, то с момента принятия в 2012 г.

политики ВОИС по обеспечению соблюдения норм этики и добросовестности все сотрудники Организации на всех ее уровнях проходят обязательное обучение по вопросам соблюдения норм этики и добросовестности. В 2017 г. был принят новый подход к проведению информационно-разъяснительной работы, сочетающий в себе академический взгляд на вопросы этики с практикой частного сектора и заключающийся в приглашении лекторов, представляющих различные культурные традиции, с тем чтобы стимулировать открытые дискуссии в отношении этических кодексов и их практического применения. Еще одним нововведением стала организация лекции высокого уровня на тему «Этика на благо коммуникации», прочитанной профессором Онором О'Нилом (Соединенное Королевство), известным во всем мире специалистом по вопросам этики и лауреатом многочисленных национальных и международных наград и прений за достижения в области этики и философии. В данном мероприятии приняли участие около 150 сотрудников ВОИС. Двое из этих трех приглашенных лекторов были женщины. В соответствии с передовой практикой в частном и государственном секторах особое внимание было уделено принципу «настроение поддерживается на среднем уровне». Для руководителей и старших сотрудников было организовано четыре специальных брифинга. Бюро по вопросам этики также информирует о своей деятельности во время вводного курса, являющегося частью недельной вводной программы для всех новых сотрудников на всех уровнях, включая руководителей. В рамках этого курса рассказывается о мандате Бюро по вопросам этики, оказываемых им услугах сотрудникам и работе круглосуточной горячей линии. В 2017 г. в учебных и ознакомительных мероприятиях по вопросам этики участвовали 317 сотрудников Организации. Были проведены онлайн-опросы, 92 процента респондентов которых указали, что проведенные курсы способствовали более глубокому пониманию соответствующих вопросов. Что касается конфиденциального консультирования сотрудников, то в 2017 г. Бюро по вопросам этики получило 40 запросов о предоставлении консультаций. Большинство запросов касались внеслужебной деятельности, вопросов прохождения службы, конфликтов интересов, заявлений о наличии заинтересованности и подарков и/или представительских расходов. Что касается введения регламентов и разработки политики, то 29 сентября 2017 г. была принята и вступила в силу пересмотренная «Политика защиты от репрессивных мер сотрудников, сообщающих о неправомерном поведении или осуществляющих сотрудничество в ходе должным образом санкционированных аудиторских проверок или расследований». Кроме того, в 2017 г. была принята новая Политика относительно раскрытия финансовой информации и наличия заинтересованности, применяемая в случае старших и других соответствующих категорий сотрудников. Цель Политики заключается в том, чтобы добиться надлежащего баланса между потребностью в информации и правом сотрудников на неприкосновенность частной жизни, принимая при этом во внимание механизм управления рисками, систему внутренних мер контроля, внедренную в Секретариате, и передовую практику по этому вопросу. Представление первых документов для рассмотрения внешним экспертом было запланировано на 2018 г., и в настоящее время этот процесс идет успешно. Что касается реализации мер политики, относящихся к сфере ведения Бюро по вопросам этики, то Главный сотрудник по вопросам этики отметила, что Бюро получило жалобы о применении репрессивных мер и провело предварительную проверку с целью определить, совершали ли заявители действия, требующие принятия мер по их защите в соответствии с политикой защиты сотрудников, осуществляющих сотрудничество в ходе надзорной деятельности или сообщающих о неправомерном поведении или иных нарушениях (политикой PaR). На основе предварительного рассмотрения жалоб Бюро по вопросам этики определяет, можно ли предположить, что имеет место применение репрессивных мер, и принимает решение относительно адекватных мер защиты соответствующего сотрудника. В 2017 г. Бюро по вопросам этики завершило предварительные проверки по двум заявлениям с требованием защиты от репрессивных мер. Бюро по вопросам этики установило, что данные случаи не являются предположительно случаями применения репрессивных мер.

Бюро ВОИС по вопросам этики также отвечает за реализацию программы, предусматривающей направление сотрудниками ВОИС классов Д-1 и выше, а также сотрудниками ограниченного числа других конкретных категорий, уведомлений о наличии определенных интересов. Главный сотрудник по вопросам этики заявил, что в отчетный период 2017 г. уровень соблюдения требований МСУГС в отношении раскрытия информации о сделках со связанными сторонами составлял 100 процентов. Еще одной из областей деятельности Бюро по вопросам этики в 2017 г. было его активное взаимодействие с Независимым консультативным комитетом по надзору (НККН). Бюро по вопросам этики стремилось отвечать на запросы НККН, памятуя о своем собственном мандате, а также о необходимости соблюдения основных условий функционирования и деятельности Бюро по вопросам этики, а именно независимости, конфиденциальности и беспристрастности. Бюро по вопросам этики принимало участие в осуществлении общесистемных обследований и инициатив, таких как проводимые Объединенной инспекционной группой Организации Объединенных Наций (ОИГ) обзоры «механизмов и политики по вопросам конфликта интересов в системе Организации Объединенных Наций» и «политики и практики в отношении защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях в организациях системы Организации Объединенных Наций». Главный сотрудник по вопросам этики также доложила об усилиях, которые предпринимает Бюро для гармонизации передовой практики в рамках общей системы ООН и его взаимодействия с этой целью с Сетью многосторонних организаций по вопросам этики (ENMO). Сеть стремится содействовать сотрудничеству в рамках всей системы ООН по вопросам этики и служит форумом для обмена информацией о политике и практике в области этики.

32. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, выразила признательность за предоставленный годовой отчет Бюро по вопросам этики и проведенные им в прошлом году учебные и информационно-просветительские мероприятия по вопросам этики. Группа В признает важную роль, которую играет Бюро по вопросам этики в повышении осведомленности Организации в вопросах этики посредством проведения учебных мероприятий, и призвала сотрудника по вопросам этики рассказать о ее роли в реализации стратегии ВОИС по борьбе с домогательством, включая сексуальное домогательство. Группа хотела бы знать, участвует ли Бюро по вопросам этики в разрабатываемых в настоящее время учебных мероприятиях по данной теме. Группа приветствовала пересмотренную политику защиты от репрессивных мер сотрудников, сообщающих о неправомерном поведении или осуществляющих сотрудничество в ходе должным образом санкционированных аудиторских проверок или расследований, и политику относительно раскрытия финансовой информации и наличия заинтересованности. Группа считает, что, если сотрудники чувствуют себя комфортно, сообщая о неправомерных действиях, и не опасаются репрессивных мер, Организация может устранять нарушения до того, как они станут организационной проблемой. Эффективное осуществление сильной политики в области этики в дополнение к организации учебных и информационно-просветительских мероприятий по вопросам этики имеет решающее значение для укрепления культуры высокой этики в Организации. Группа отметила проведенные в последнее время ОИГ обзоры механизмов и политики по вопросам конфликта интересов в системе ООН и политики и практики в отношении защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях в организациях системы ООН, и надеется на выполнение соответствующих рекомендаций Секретариатом и Бюро по вопросам этики.

33. Делегация Соединенных Штатов Америки заявила, что она решительно поддерживает деятельность подразделений, отвечающих за вопросы этики в международных организациях, и выразила признательность за работу, проведенную Бюро ВОИС по вопросам этики в 2017 г. Делегация была рада услышать об организованной Бюро по вопросам этики лекции высокого уровня на тему «Этика на благо коммуникации» и о планах продолжить проведение подобных мероприятий, а также о введенном в 2017 г. новом обязательном онлайн-курсе по этике и добросовестности.

Делегация поинтересовалась, как часто сотрудники должны будут проходить повторной обучение. Делегация с признательностью отметила четыре специальных брифинга, проведенных для руководителей и старших сотрудников, и поинтересовалась, как они были адаптированы для руководителей и планируется ли разработка онлайн-курсов, специально предназначенных для этих сотрудников. Делегация считает, что международные организации нуждаются в надежной политике относительно раскрытия финансовой информации и наличия заинтересованности, и с удовлетворением отметила представление в 2018 г. первых документов в соответствии с новой политикой. Отметив увеличение общего числа запросов о предоставлении консультаций по сравнению с 2016 и 2015 гг., делегация поинтересовалась, было ли это связано с проведением учебных и информационно-просветительских мероприятий. Она спросила, каковы приоритеты Бюро по вопросам этики на 2018-2019 гг., имеются ли у Бюро какие-либо замечания или рекомендации для руководства и возникали ли какие-либо особые проблемы, связанные с этикой, в течение отчетного периода. Делегация приветствовала осуществление политики защиты от репрессивных мер и надеется, что полномочия Бюро по вопросам этики будут утверждены. Делегация является активным сторонником защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, что должно способствовать формированию высокой культуры этики. Она признает важность мер политики в отношении этики и попросила, чтобы эти и будущие меры политики по вопросам этики доводились до сведения государств-членов в духе транспарентности и стремления повысить понимание функции этики. Что касается недавно опубликованного доклада ОИГ ООН о политике и практике в отношении защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях в организациях системы ООН, то делегация ожидает выполнения рекомендаций этого обзора и будет признательна Бюро по вопросам этики за предоставление обновленной информации о ходе их реализации в рамках его отчета в следующем году. Делегация отметила рекомендацию ОИГ о том, что политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, должна быть общедоступной. Делегация подчеркнула важность обеспечения независимости функций этики, внутреннего надзора и омбудсмена и отметила, что ОИГ рекомендовала, чтобы государствам-членам ежегодно предоставлялся отчет омбудсмена. Делегация поддерживает данную рекомендацию, полагая, что ежегодное представление отчета омбудсмена станет ценным дополнением к повестке дня Координационного комитета ВОИС. Делегация отметила, что Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) недавно выполнила эту рекомендацию и что отчет омбудсмена этой организации содержит важную информацию о жизни персонала и потенциальных проблемах в Организации. Делегация призвала Бюро по вопросам этики продолжать взаимодействовать с НККН и выразила надежду, что данное подразделение, Отдел внутреннего надзора (ОВН), НККН и омбудсмен будут по возможности открыто взаимодействовать в целях укрепления систем надзора и этики в Организации.

34. Делегация Бразилии поблагодарила Секретариат за подготовку документа, а главного сотрудника по вопросам этики за представление годового отчета. Делегация признала вклад Бюро по вопросам этики в обеспечение соблюдения в ВОИС высоких норм этики. Для достижения этой цели основополагающим требованием является независимость Бюро по вопросам этики, и делегация с удовлетворением узнала, что это было обеспечено в прошлом году. Делегация сослалась на пункт 27 годового отчета Бюро по вопросам этики, касающегося раскрытия информации о наличии заинтересованности. В этой связи в докладе упоминается, что в соответствии с Финансовыми положениями и правилами ВОИС члены НККН подписывают заявление относительно раскрытия информации о наличии заинтересованности. В отчете упоминается, что Бюро по вопросам этики обменивалось сообщениями с Председателем НККН и не получало дополнительной информации. Делегация Бразилии попросила главного сотрудника по вопросам этики предоставить дополнительную информацию по этому вопросу.

35. Делегация Австралии выступает за обеспечение надлежащего управления в рамках всей системы ООН и высоко ценит важную роль функции этики, в том числе в ВОИС, в деле укрепления культуры этики и этического руководства посредством информационно-просветительских и учебных мероприятий, как указано в годовом отчете Бюро. Делегация призвала Бюро по вопросам этики и НККН совместно работать над укреплением этой передовой практики. Делегация с удовлетворением отметила, что, согласно недавно опубликованному докладу ОИГ, политика ВОИС в отношении защиты сотрудников от репрессивных мер является образцовой в системе ООН, и настоятельно призвала ВОИС продолжать придерживаться передовой практики не только в отношении принятия, но и применения данных мер политики. Делегация призвала ВОИС рассмотреть возможность выполнения соответствующих рекомендаций, содержащихся в докладе ОИГ, в том числе рекомендации, касающейся публикации политики ВОИС в отношении защиты сотрудников от репрессивных мер.

36. Главный сотрудник по вопросам этики в заключение поблагодарила все делегации за их высокую оценку и слова поощрения и указала, что Бюро по вопросам этики неизменно готово к двустороннему взаимодействию с государствами-членами. Что касается непосредственно вопроса, заданного делегацией Соединенных Штатов Америки относительно организации обучения, то в его основу будут положены полученные отзывы и проведенные обследования. При разработке учебных курсов по вопросам этики Бюро тесно сотрудничает с Департаментом управления людскими ресурсами. Отвечая на вопрос делегации Бразилии, она ответила, что взаимодействие Бюро по вопросам этики с НККН в том что касается раскрытия членами НККН наличия заинтересованности было полностью отражено в отчете, равно как и ответ НККН на этот вопрос.

ПУНКТ 28 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

37. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/75/2.

38. Сославшись на документ WO/CC/75/2, Секретариат заявил, что Координационному комитету ВОИС представляется небольшое число поправок к Положениям и правилам о персонале для утверждения и в порядке уведомления, соответственно. Эти поправки представляются в рамках дальнейшего пересмотра Положений и правил о персонале, позволяющего ВОИС поддерживать прочную нормативную основу, которая адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, одновременно обеспечивая соответствие передовой практике в общей системе ООН. Секретариат упомянул, что для утверждения Координационным комитетом ВОИС в первую очередь представляются восемь поправок к Положениям о персонале, а приложение I к документу WO/CC/75/2 содержит подробную информацию о существующем и предлагаемом новом тексте положений и целях внесения поправок. В случае их утверждения данные поправки вступят в силу 1 января 2019 г. Секретариат заявил, что вносятся незначительные изменения в следующие положения: положение 3.7 «Ступень за длительную службу» – предлагаются незначительные изменения для обеспечения соответствия с практикой других организаций общей системы ООН и требованиями, установленными КМГС; положение 3.12 «Сверхурочная работа» – предлагаются незначительные изменения с целью пояснить, что условия, касающиеся сверхурочной работы, определяются Генеральным директором, а не правилами о персонале; положение 4.11 «Медицинский осмотр» – предлагаются незначительные изменения, одно из которых необходимо для выполнения одной из рекомендаций аудита; и положение 12.5 «Переходные меры» более не является необходимым и может быть исключено. Секретариат затем представил поправки, которыми вносятся более существенные изменения в Положения о персонале.

Положение 1.6 – ограничения в отношении деятельности и интересов вне Международного будут носить более конкретный характер; положение 3.22 «Представление требований и возмещение переплат» – предлагаемые изменения имеют своей целью уточнить некоторые неясные формулировки в отношении возмещения переплат и упростить получение возмещения необоснованных выплат сотрудникам; положение 3.14 «Субсидия на образование» – предлагается допустить в исключительных случаях, когда это отвечает интересам ВОИС, выплату субсидии на образование временным сотрудникам; и положение 4.16 «Временные контракты» – предлагается предоставить Генеральному директору возможность в исключительных случаях увеличивать максимальный срок работы сотрудников по временным контрактам с двух до трех лет. Секретариат также упомянул, что потребуются внести изменения в ряд правил о персонале, которые вступят в силу 1 января 2019 г. Большая часть этих изменений в Правилах о персонале связана с введением новой системы управления рабочим временем, которая начнет действовать в январе 2019 г. Кроме того, некоторые изменения в Правилах о персонале уже были реализованы в период между 1 июля 2017 г. и 30 июня 2018 г. Секретариат уточнил, что подробная информация о всех изменениях в Правилах о персонале приводится в приложении II к документу WO/CC/75/2.

39. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за представление поправок к Положениям и правилам о персонале. Что касается предлагаемой поправки к положению 4.16 о временных контрактах и положению 3.14 о субсидиях на образование, то Группа хотела бы подчеркнуть важное значение обеспечения стабильности рабочей силы. По ее мнению, слишком большое число временных сотрудников может означать высокую текучесть кадров и соответственно утрату знаний, а следовательно и снижение эффективности. Группа отметила, что у нее имеются определенные опасения в отношении предлагаемой поправки, в соответствии с которой срок работы на временных контрактах может быть увеличен с двух до трех лет, а также поправки, предусматривающей возможность предоставления в исключительных случаях субсидии на образование временным сотрудникам. Поправка к положению 3.14 вызывает вопросы в плане равного отношения к сотрудникам одной категории. Таким образом, Группа согласна с большинством предложенных поправок, но не может согласиться с предложенной поправкой к положению 3.14, так как она не соответствует решению КМГС в отношении субсидий на образование и передовой практике общей системы ООН. Группа также хотела бы, чтобы была обеспечена большая транспарентность в связи с положением 4.16, что позволило бы государствам-членам более эффективно следить за использованием таких исключительных мер. В этой связи она попросила Секретариат, чтобы в его следующем годовом отчете, а также во всех последующих отчетах приводилась подробная информация о количестве случаев применения положения 4.16 и основаниях использования этих исключительных мер. По ее мнению данная информация, которую Секретариат будет предоставлять КПБ, позволит государствам-членам, возможно при содействии НККН, оценить необходимость в дополнительных сдержках и противовесах применительно к использованию таких дискреционных мер. Кроме того, Группа отметила, что в версии Положений и правил о персонале 2018 г. была исключена сноска к положению 3.1, а в 2016 г. были также изменены некоторые другие элементы положения 3.1. Группа считает, что сноска была исключена в ходе этого процесса, но ее исключение не обсуждалось в Координационном комитете ВОИС. Поэтому Группа предлагает восстановить сноску к положению 3.1, которая гласит следующее: «Пояснительная сноска: эти оклады соответствуют окладам, действующим в общей системе Организации Объединенных Наций. Они могут корректироваться Генеральным директором в соответствии с любыми коррективами, утвержденными в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. Поправка к данному положению вступила в силу 1 января 2018 г. См. Информационный циркуляр № 30/2015». Группа также отметила, что предлагаемые поправки были представлены менее чем за три недели до начала работы Ассамблей. Она попросила Секретариат в

будущем обеспечить своевременное представление предложений о внесении поправок в Положения и правила о персонале.

40. В ответ на заявление, сделанное Группой В, Генеральный директор пояснил, что Секретариат, безусловно, учтет ее просьбы. Группа выразила возражения против одного предложенного изменения и высказала сомнения в отношении еще одного предложенного изменения, в связи с чем Генеральный директор предложил делегации Швейцарии предоставить дополнительные разъяснения. Как было понято Секретариатом, Группа В возражает против исключений, допускающих предоставление временным сотрудникам субсидии на образование, а также против продления в исключительных случаях максимального срока службы временных сотрудников с двух до трех лет. Генеральный директор добавил, что Секретариат не испытывает трудностей с восстановлением сносков к положению 3.1. Что касается предоставления в исключительных случаях субсидии на образование, то он заявил, что Секретариат может отказаться от данной предложенной поправки. Однако при этом он дополнил, что данная позиция несколько противоречит ранее сделанному заявлению делегации Швейцарии о необходимости достижения баланса с учетом особой миссии Организации, являющейся техническим агентством, которое при наборе специалистов иногда вынуждено конкурировать на рыночных условиях. Организация сталкивается с тем, что в этих случаях она не может вести конкурентную борьбу. Генеральный директор упомянул, что это касается, например, сферы искусственного интеллекта, и, как было показано в недавнем обследовании, проведенном одной из ведущих консалтинговых фирм в области ИТ, количество специалистов в данной сфере во всем мире весьма ограничено. Генеральный директор заявил, что Секретариат пытался пригласить на работу одного консультанта, с которым он работал в этой области, но одна ведущая компания предложила ему оклад в 10 раз выше того оклада, который могла бы ему назначить Организация. Организация не может конкурировать на таких условиях. Поэтому было сделано предложение, вызванное тем, что в исключительных случаях могут возникать такие обстоятельства, продиктованные рынком труда, что Организации необходимо использовать определенные стимулы. Генеральный директор также упомянул, что это является общей проблемой, которая выходит за рамки конкретной предлагаемой поправки и с которой сталкивается вся система ООН, особенно специализированные учреждения. Он повторно заявил, что Секретариат вполне может отказаться от предложенной поправки, если такова будет позиция государств-членов. Генеральный директор дополнил, что предлагаемая поправка в большей степени отражает желание урегулировать ситуацию, которая в будущем станет проблемой, и попытаться достичь конкурентоспособности в некоторых специализированных областях, в которых рынок намного опережает государственный сектор.

41. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за представленный документ. Хотя делегация готова поддерживать большинство предлагаемых поправок, у нее есть ряд вопросов, на которые она хотела бы получить подробные письменные ответы. В связи с предлагаемой поправкой к положению 3.14, имеющей своей целью разрешить выплату субсидии на образование временным сотрудникам, делегация хотела бы знать, в какой степени это предложение согласуется с практикой, принятой в общей системе ООН. Насколько она понимает, пособия и субсидии, включая субсидию на образование, выплачиваются сотрудникам категории специалистов и выше в соответствии с рекомендациями КМГС и не предусмотрены в случае сотрудников, работающих по временным контрактам. Делегация также заявила, что предложение будет иметь бюджетные последствия, и поинтересовалась у Секретариата, в каком размере оцениваются эти последствия и каковы источники финансирования. Она отметила, что, поскольку предлагаемая мера имеет финансовые последствия, было бы целесообразно вначале рассмотреть данный вопрос в рамках КПБ. Кроме того, делегация заявила, что было бы полезно узнать, каким образом Секретариат намеревается решать, кому именно из временных сотрудников должна выплачиваться

субсидия на образование, и отметила, что этот шаг чреват опасностью возникновения неравенства между сотрудниками, что приведет к ситуации, когда одни сотрудники окажутся в лучшем положении, чем другие. По мнению делегации, это может привести к нездоровой конкуренции между сотрудниками, а также послужить основанием для возбуждения судебных исков. Что касается предлагаемой поправки к положению 4.16 о продлении срока временных контрактов, то делегация отметила, что многие из вопросов, поднятых в связи с предлагаемой поправкой к положению 3.14, совершенно справедливо могут быть заданы и в отношении этой поправки. Делегация считает, что увеличение срока работы по временным контрактам может осложнить проблему обеспечения справедливого географического представительства в Организации. Делегация повторила, что она была бы весьма признательна Секретариату за получение подробных письменных ответов по поднятым вопросам, что позволило бы ей более подробно изучить ситуацию и определить свою позицию по существу предлагаемых поправок. Она также выразила надежду на то, что она сможет в полной мере сотрудничать с другими делегациями и Секретариатом по этим вопросам.

42. Делегация Соединенных Штатов Америки заявила, что она поддерживает заявление, сделанное делегацией Швейцарии от имени Группы В, и высоко ценит конструктивные меры, принятые Секретариатом для улучшения и уточнения Положений и правил о персонале. Что касается поправки к положению 4.16, которая позволит Генеральному директору продлевать срок работы по временным контрактам до трех лет, то делегация попросила Секретариат указать причину данного изменения и привести примеры случаев, в которых продление является необходимым. Она также попросила обосновать предлагаемое изменение положения 3.12, касающегося сверхурочной работы, и, как и в случае с просьбой в отношении положения 4.16, привести примеры.

43. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Генерального директора за ответ на ее заявление по поводу положений 4.16 и 3.1 и подтвердила, что понимание Секретариата является верным. Группа заявила, что она не может одобрить предлагаемую поправку к положению 3.14 о субсидиях на образование, но может согласиться с предлагаемой поправкой к положению 4.16 об увеличении срока работы по временным контрактам. Кроме того, она повторила свою просьбу к Секретариату, чтобы в его следующем годовом отчете, а также во всех последующих отчетах приводилась подробная информация о количестве случаев применения данного положения и основаниях использования исключения, а также чтобы эти данные предоставлялись КПБ. Это позволит государствам-членам определить, существует ли необходимость в дополнительных сдержках и противовесах.

44. Генеральный директор поблагодарил делегацию Швейцарии за ее подтверждение, а также делегации Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки за их вопросы. Что касается вопросов, поднятых делегацией Российской Федерации, то Генеральный директор пояснил, что предлагаемая поправка к положению 3.14 о субсидиях на образование отзывается. В связи с положением 4.16 об увеличении срока работы по временным контрактам Генеральный директор заявил, что Секретариат не имеет твердой позиции по этому вопросу и был бы рад получить соответствующие рекомендации от государств-членов. Он воспользовался предоставленной возможностью, чтобы особо отметить обстоятельства, которые Секретариат имел в виду, предлагая свою поправку, например, когда характер временно выполняемой функции требует дополнительного периода времени, сверх двух лет, для конкретного временного сотрудника, работающего по конкретной программе или над задачей, которые не были завершены. Он дополнил, что Секретариат просто стремился к некоторой дополнительной гибкости при возникновении таких ситуаций и в ответ на просьбу делегации Швейцарии будет рад предоставить точную информацию в своем годовом отчете о людских ресурсах об обстоятельствах, в которых это положение использовалось в предыдущем году, если это имело место. Генеральный директор также упомянул, что

Секретариат понимает желание не допустить, чтобы Организация оказалась в ситуации, в которой однажды она уже была, когда приблизительно триста сотрудников находились на временных должностях, и которая была исправлена путем более эффективного управления временными контрактами в Организации. Поэтому Секретариат понимает нежелание государств-членов идти на увеличение числа временных сотрудников. Резюмируя состоявшуюся дискуссию, Генеральный директор отметил, что Секретариат готов пойти на предложение об увеличении в исключительных случаях срока работы по временным контрактам с двух до трех лет при том, что он будет сообщать в своем годовом отчете о количестве таких случаев за предыдущий год. Что касается вопросов, поднятых делегацией Соединенных Штатов Америки в отношении предлагаемой поправки к положению 3.12, то Секретариат подтвердил, что она отражает правила управления рабочим временем, которые будут введены с внедрением новой системы. Кроме того, Секретариат заявил, что подробные условия, касающиеся сверхурочной работы, были исключены из Правил о персонале, а предлагаемые изменения будут отражены в служебной инструкции.

45. Делегация Российской Федерации поблагодарила Генерального директора за его разъяснения и отметила, что теперь она понимает, что предлагаемая поправка к положению 3.14 отзывается. Что касается предлагаемой поправки к положению 4.16, то делегация заявила, что она готова присоединиться к общему консенсусу по данному вопросу.

46. Координационный комитет ВОИС:

- (i) утвердил изложенные в приложении I к документу WO/CC/75/2 поправки к Положениям о персонале для вступления в силу 1 января 2019 г., за исключением предложенной поправки к положению о персонале 3.14, которая по просьбе Комитета была отозвана Секретариатом;
- (ii) принял к сведению поправки к Правилам о персонале,
 - (a) изложенные в приложении II к документу WO/CC/75/2, для вступления в силу 1 января 2019 г.; и
 - (b) изложенные в приложении III к тому же документу, реализованные в период между 1 июля 2017 г. и 30 июня 2018 г.;
- (iii) поручил Секретариату приводить в его годовом отчете о людских ресурсах информацию о любых случаях продления временного назначения на срок свыше двух лет, имевших место в период, охватываемый отчетом.

[Приложение¹ следует]

¹ В соответствии со сложившейся практикой Председатель, в ответ на просьбу, разрешает представителю Совета персонала ВОИС выступить перед членами Координационного комитета ВОИС по завершении рассмотрения его повестки дня с целью довести до сведения Комитета мнение персонала. Председатель информировал о том, что с согласия государств-членов он последует вышеизложенному прецеденту, и, соответственно, предоставил слово представителю Совета персонала. Заявление представителя Совета персонала прилагается.

Выступление представителя Совета персонала ВОИС
на заседании Координационного комитета государств-членов
Всемирной организации интеллектуальной собственности

28 сентября 2018 г.,
Женева, Швейцария

Г-н Председатель, уважаемые делегаты, дамы и господа!

Для меня большая честь выступить сегодня на заседании Координационного комитета от имени Совета персонала Всемирной организации интеллектуальной собственности.

Меня зовут Том Бомбелльс, и, как я уже говорил в прошлом году, хотя я выступаю здесь сегодня один, я выступаю от имени всех семи членов Совета персонала. Мы – коллегиальный орган, и мы поочередно выполняем различные функции в Совете, в зависимости от наличия времени, личных интересов и освобождения от выполнения официальных должностных обязанностей.

В числе наших достижений за истекший год я хотел бы отметить создание совершенно нового профессионального союза сотрудников, которые присоединяются к моему выступлению здесь сегодня.

Я не буду подробно представлять вам членов Совета, поскольку я уже сделал это в прошлом году, когда наша группа была только создана в соответствии с петицией персонала и по итогам длительной процедуры внутреннего анализа.

Я хотел бы только вкратце отметить, что как группа мы считаем – и мы верим, что в этом с нами согласятся все сотрудники Секретариат, – что нам удалось достичь существенного прогресса в восстановлении позитивных, конструктивных и профессиональных взаимоотношений с администрацией. Наша цель – максимально эффективно представлять интересы персонала перед старшим руководством Организации, и мы полагаем, что нам это удастся. Мы не боимся высказывать несогласие с предлагаемыми администрацией решениями. Но – и это важно отметить – мы не боимся и соглашаться с ее решениями. Мы уверенно выполняем свою роль.

Одним из показателей нашего успеха является то, что в 2018 г. – по прошествии годового переходного период – мы все были переизбраны на трехлетний срок.

Вы можете спросить, зачем мы решили переизбираться, и для этого у каждого из нас были свои причины, но некоторые из них совпадали. Прежде всего, мы гордимся быть международными гражданскими служащими, работающими в этой Организации, и хотели бы что-то сделать для нее. Мы надеемся, что нам это удастся.

На этом я должен перейти к наиболее важному и трудному вопросу, который мы хотели бы сегодня обсудить с вами. Это вопрос об отрицательных последствиях постоянного давления в форме сокращения расходов, которое вы, государства-члены, оказываете на нас.

В прошлом году я перечислил ряд мер по сокращению расходов, которым были подвержены сотрудники Организации, главным образом, во имя гармонизации с другими учреждениями ООН и общей системой.

Прежде всего, общая система определяет минимум, но не максимум. Другими словами, ничто в правилах и процедурах ООН не мешает ВОИС установить для своих сотрудников более благоприятные условия, чем тот минимум, который предписан общей системой.

Очевидно, что главной проблемой в данном случае является изменение Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) коэффициента корректива по месту службы, которое привело к сокращению почти на 8% размера чистого вознаграждения работающих в Женеве сотрудников категорий специалистов. Для справки: 8% соответствует заработной плате за один месяц. Это создало значительные трудности для многих сотрудников, в частности для молодых семей и тех, кто оплачивает образование детей, выплачивает ипотеку, и т.д.

Не буду вдаваться в подробности, почему мы считаем, что расчеты КМГС являются неверными и тому подобное, но хочу сообщить вам, что сотрудники ВОИС предпринимают под нашим руководством – Совета персонала ВОИС – согласованные действия с целью добиться судебной отмены решения КМГС. Уже тысячи международных гражданских служащих в Женеве приняли решение подать иски в Административный трибунал Международной организации труда против учреждений и организаций, в которых они работают. Мы уверены, что в первой половине 2019 г. Административным трибуналом будет принято положительное решение.

Сейчас же для сотрудников ВОИС очень важно, чтобы каждый присутствующий делегат услышал, насколько мы разочарованы тем, что столь большое число государств-членов оказало давление на руководство ВОИС, требуя выполнения решения КМГС. Если вы считаете, что единая система диктует одинаковые условия работы, мы хотели бы вам объяснить, что мы не согласны с тем, что она устанавливает единый жесткий стандарт.

По ряду важных причин это особенно касается ВОИС. Например, ввиду особой области нашей деятельности и требуемых навыков, Организация в ходе набора кадров вынуждена конкурировать со многими работодателями в частном секторе и другими многосторонними и межправительственными учреждениями, выплачивающими более высокое вознаграждение, чем организации системы ООН.

Еще более важным – а вы это знаете – является то, что ВОИС имеет прочное финансовое положение и получает свои средства не от государств-членов. Наша операционная модель в действительности ближе к модели частного сектора, а не многосторонних организаций, так как мы оказываем услуги, за которые пользователи оплачивают пошлины. Безусловно, нашим наиболее успешным сервисом является система Договора о патентной кооперации, которая обеспечивает приблизительно три четверти нашего бюджета.

Резюмируя отчет Генерального директора Ассамблеем, Организация продолжает демонстрировать высокие результаты работы. Например, продолжает увеличиваться число заявок в рамках оказываемых нами услуг (для регистрации патентов, товарных знаков, образцов и т.д.). Неуклонно растет число участников договоров, административные функции в отношении которых выполняет Организация. Вы, государства-члены, обращаетесь с просьбами о сотрудничестве и участии в наших сервисах, программах и мероприятиях по наращиванию потенциала, которые мы всегда удовлетворяем.

Кроме того, перед нами возникают или мы уже решаем многочисленные новые трудные задачи. Например, мы еще очень мало знаем о том, какие последствия будет иметь для мандата Организации, всей сферы интеллектуальной собственности и вообще образа жизни людей феномен искусственного интеллекта. Это лишь некоторые штрихи к

описанию тех интересных и сложных задач, решением которых мы занимаемся каждый день.

В финансовых результатах нашей работы также находит отражение важная роль интеллектуальной собственности для глобальной экономики. Как было указано в отчете Генерального директора Ассамблеям, мы завершили последний двухлетний период с профицитом почти в 56 млн шв. франков.

Резюмируя вышесказанное, нет никаких финансовых причин подвергать персонал строгим и наносящим ущерб мерам ограничения расходов.

С учетом этих результатов осуществления программ и финансовых итогов я часто задаюсь следующим вопросом:

- ВОИС выполняет все показатели финансовой деятельности и осуществления программ;
- мы получаем достаточно высокий доход от нашей операционной деятельности, который растет и обеспечивает ежегодный профицит;
- но какая другая организация в мире, имея такие показатели, станет в ответ урезать зарплату сотрудников?
- Ответ: боюсь, что только эта организация и только потому, что вы, государства-члены, вынуждаете ее к этому.

От имени всего трудолюбивого и высокопроизводительного персонала ВОИС настоятельно призываю вас пересмотреть ваши решения и отказаться от того постоянного давления, которое ведет к ухудшению условий нашей профессиональной деятельности.

Благодарю вас за предоставленную мне сегодня возможность выступить перед вами.

[Конец приложения и документа]