

## Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят первая (46-я очередная) сессия  
Женева, 5-14 октября 2015 г.**

### ОТЧЕТ

*принят Координационным комитетом*

1. На рассмотрении Координационного комитета находились следующие пункты сводной повестки дня (документ A/55/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 23, 28, 29, 30, 31 и 32.
2. Отчеты об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 9, 23, 28, 29 и 30 содержатся в Общем отчете (документ A/55/13).
3. Отчет об обсуждении пунктов 9, 23, 28, 29 и 30 содержатся в настоящем документе.
4. Председателем Координационного комитета был избран посол Франсуа Ксавье Нгарамбе (Руанда), а заместителем Председателя – г-н Войцех Пятковский (Польша).

## ПУНКТ 9 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ОДОБРЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ

5. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/71/1.
6. Внося на рассмотрение данный пункт повестки дня, Юриисконсулт предложил государствам-членам обратить внимание на рабочий документ и информировал их о том, что Координационному комитету предложено одобрить два соглашения. Во-первых, это соглашение между ВОИС и Региональным центром развития книгоиздательства в Латинской Америке и Карибском бассейне (CERLALC), а во-вторых – соглашение между ВОИС и Экономической и социальной комиссией Организации Объединенных Наций для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО).
7. Юриисконсулт напомнил, что в постановляющем пункте 4 упомянутого документа Координационному комитету предложено, если он сочтет это целесообразным, одобрить эти два соглашения.
  8. Координационный комитет ВОИС одобрил Мод между ВОИС и CERLALC и Мод между ВОИС и ЭСКАТО, содержащиеся в приложениях I и II к документу WO/CC/71/1.

## ПУНКТ 23 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### МНЕНИЕ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ОТНОСИТЕЛЬНО ПРЕДЛОЖЕНИЯ О СОЗДАНИИ ФОНДА ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ ЛИССАБОНСКОГО СОЮЗА ДЛЯ АССАМБЛЕИ ЛИССАБОНСКОГО СОЮЗА

9. Обсуждения проходили на основе WO/CC/71/6.
10. Делегация Соединенных Штатов Америки заявила, что она приветствует предложение Генерального директора учредить фонд оборотных средств Лиссабонского союза, так как это поможет членам Лиссабонского союза выполнить договорные обязательства, которые существуют с 1958 г. и которые были приняты членами Лиссабонского союза при их присоединении к Лиссабонскому договору. Делегация подчеркнула тот факт, что сохранение дефицита Лиссабонского союза противоречит финансовым правилам и положениям ВОИС и выразила удовлетворение предложенными мерами, с тем чтобы помочь Лиссабонскому союзу начать действовать таким же образом, как и другие союзы, входящие в Организацию. По мнению делегации, в ходе текущей серии заседаний Ассамблей ВОИС было бы важно увидеть конкретные финансовые обязательства, принятые членами Лиссабонского союза перед Лиссабонской системой. В этой связи делегация напомнила, что в ходе процедуры неофициальных консультаций ею было предложено гибкое решение, которое подтвердило бы данные обязательства, но оставляло бы за членами Лиссабонского союза возможность самостоятельно решить, как они будут выполнять свои обязательства. Делегация заявила, что необходимо помнить о том, что решения в ВОИС принимаются на многочисленных различных уровнях. Например, Союз РСТ и Мадридский, Гаагский и Лиссабонский союзы оставили за собой право решать, увеличивать ли и насколько увеличивать взимаемые ими пошлины. Организация не имеет унитарной Ассамблеи, которая отобрала бы у этих союзов возможность принимать такие решения. Поэтому если Лиссабонский союз, в конечном итоге, решает не увеличивать пошлины, взимаемые в рамках Лиссабонской системы, до уровня, необходимого для покрытия расходов, это является прерогативой его членов. Однако статья 11(3)(5) Лиссабонского соглашения предусматривает, что в таком случае члены Лиссабонского союза уплачивают взносы. Данные взносы уплачиваются отдельно от взносов в фонд оборотных средств, упомянутый в статье 11(7) Лиссабонского

соглашения. В этой связи делегация заявила, что она удовлетворена предложением Генерального директора учредить фонд оборотных средств, поскольку создание такого фонда является еще одним договорным обязательством, которое члены Лиссабонского союза приняли перед Организацией. Делегация далее отметила, что Конвенция ВОИС предусматривает обращение за рекомендациями Координационного комитета по всем административным, финансовым и другим вопросам, представляющим общий интерес для двух или более союзов. В этой связи важно отметить, что в Координационный комитет входят не только члены Исполнительного комитета Парижского союза и Исполнительного комитета Бернского союза, но также члены других союзов ВОИС, что должно обеспечить последовательность в работе Организации и в подходах к договорам, административные функции для которых выполняет ВОИС, а также то, что ни одно решение не должно приниматься против воли членов любых союзов по беспокоящим их вопросам. Как неоднократно указывалось делегациями, расширение Лиссабонского соглашения об охране наименований мест происхождения с включением в него значительно более широкой области географических указаний затрагивает другие союзы ВОИС, включая Парижский и Мадридский союзы. В частности, поскольку Женевский акт был принят без обращения к Координационному комитету для получения его рекомендаций, делегация Соединенных Штатов Америки настоятельно призывает пересмотреть данный вопрос. Наконец, делегация заявила, что она поддержит создание фонда оборотных средств для обеспечения хоть толики ликвидности существующей Лиссабонской системы.

11. Делегация Чешской Республики признала, что информация, содержащаяся в рассматриваемом документе, является весьма полезной и служит прочной основой для дальнейшего рассмотрения вопроса членами Лиссабонского союза. Делегация напомнила, что члены Лиссабонского союза заявили о своей готовности и желании найти возможные решения, обеспечивающие финансовую устойчивость Лиссабонского союза, включая вариант, представленный в рассматриваемом документе. В этой связи делегация также отметила, что члены Лиссабонского союза уже согласились на увеличение пошлин в Лиссабонской системе, а также на создание Рабочей группы по подготовке общей инструкции к Лиссабонскому соглашению и Женевскому акту Лиссабонского соглашения. Подтвердив приверженность членов Лиссабонского союза поиску решения проблемы финансовой устойчивости Лиссабонской системы, о чем свидетельствуют первые принятые положительные шаги, делегация заявила, что члены Лиссабонского союза нуждаются в дополнительном времени для рассмотрения других долгосрочных и краткосрочных мер, так как им необходимо проконсультироваться по этому вопросу с их соответствующими национальными финансовыми органами. Дополнительные конкретные меры последуют после этого.

12. Делегация Франции заявила, что Франция как член Лиссабонского союза принимает все меры для обеспечения финансовой устойчивости Лиссабонской системы, о чем, в частности, свидетельствует историческое решение членов Лиссабонского союза об увеличении вдвое пошлин за регистрацию. Делегация далее указала, что членам Лиссабонского союза необходимо решить краткосрочную проблему и они продолжают изучать пути и способы устранения данной конкретной проблемы. В этой связи делегация указала, что создание фонда оборотных средств является одним из рассматриваемых вариантов. В любом случае существует политическая решимость найти оптимальное решение для обеспечения долгосрочной финансовой устойчивости Лиссабонского союза. Однако на данный момент делегация не может принять предложение, содержащееся в рассматриваемом документе. Тем не менее, делегация дополнила, что в связи с приготовлениями к выполнению Женевского акта она рассчитывает на помощь Секретариата в созыве в следующем году заседания Рабочей группы. Рабочая группа могла бы также рассмотреть предусмотренные в статье 24 способы обеспечения финансирования Лиссабонской системы. Делегация выразила свое беспокойство тем, что Координационный комитет рассматривает финансовый дефицит только Лиссабонского, а не Гаагского союза, который является еще большим.

Ей не понятны причины столь очевидной дискриминации, равно как причины, по которым, как представляется, была особо выделена данная проблема в случае Лиссабонского союза. Поэтому для того, чтобы провести эффективное обсуждение, делегация предложила, чтобы к следующей сессии были подготовлены два отдельных документа, касающихся фонда оборотных средств Лиссабонского союза и финансового дефицита Гаагского союза. В заключение делегация указала, что Франция выполнит свои финансовые обязательства перед Лиссабонским союзом, о чем она уже указала в конце работы дипломатической конференции, состоявшейся в мае. Делегация далее отметила, что принятие финансового решения как на краткосрочную, так и долгосрочную перспективу будет способствовать привлечению новых сторон к участию в Женевском акте Лиссабонского соглашения.

13. Делегация Австралии отметила полезность информации, содержащейся в рассматриваемом документе, и поблагодарила Секретариат за предложение о создании, размерах и условиях функционирования фонд оборотных средств. Делегация подчеркнула, что она с удовлетворением узнала, что многие члены Лиссабонского союза подтвердили свое намерение проработать вопрос обеспечения долговременной финансовой устойчивости Лиссабонского союза. По мнению делегации, создание фонда оборотных средств станет одним из важных элементов усилий по решению проблем дефицита и финансирования Лиссабонского союза.

14. Представитель Нигерии, выступая от имени Африканской группы, настоятельно призвал к поиску конструктивного решения по вопросу о создании фонда оборотных средств для обеспечения того, чтобы принципы прозрачности, подотчетности и полноты охвата оставались ключевыми принципами при осуществлении всей деятельности ВОИС в целом. Делегация указала, что Африканская группа, как и прежде, готова совместно с членами ВОИС изыскивать решение этого вопроса. Делегация сказала, что Африканскую группу крайне беспокоит итоговый результат всего процесса переговоров по Программе и бюджету.

15. Делегация Алжира отметила, что в интересах поиска конструктивного и приемлемого для всех стран решения прилагается множество усилий. По мнению делегации, следует внимательно отнестись к доводам Африканской группы и делегации Франции. Делегация поддержала предложение выделить дополнительное время для решения данного вопроса, поскольку это позволит делегациям изыскивать приемлемый для всех вариант решения, выходя за рамки уже внесенных предложений.

16. По мнению делегации Швейцарии, создание фонда оборотных средств является одним из инструментов полезной бюджетной практики. Делегация сказала, что при этом для членов ВОИС представляет интерес ряд других чрезвычайно важных вопросов и что они все вместе стремятся принять бюджет на предстоящий двухлетний период. Делегация предложила пока оставить этот вопрос открытым, чтобы можно было продолжать уже введущиеся конструктивные обсуждения.

17. Делегация Индии сказала, что ей бы хотелось видеть формирование конструктивной атмосферы урегулирования вопросов, касающихся Лиссабонского союза, варианты решений которых следует искать в духе взаимного учета интересов как в рамках Координационного комитета, так и на сессии Генеральной Ассамблеи, не допуская, чтобы из-за этого вопроса блокировалось принятие Ассамблеями других важных решений.

18. Делегация Панамы подтвердила опасения, высказанные делегациями Соединенных Штатов Америки и Австралии. Они возникли в силу определенных различий между Лиссабонским союзом и другими союзами, а также с учетом того, как разрабатывался Женевских акт. Делегация выразила надежду на то, что удастся найти

удовлетворительное для всех делегаций решение, поскольку эти вопросы в свою очередь влекут последствия для других пунктов повестки дня.

19. Делегация Индонезии заявила, что она по-прежнему выступает за проведение переговоров на сессии Генеральной Ассамблеи ВОИС и в рамках Координационного комитета с целью изыскания путей решения многих остающихся вопросов. Делегация настоятельно призвала членов ВОИС искать варианты решений по предложению о создании фонда оборотных средств. В заключение делегация выразила надежду на то, что Генеральная Ассамблея ВОИС сможет принять бюджет на двухлетний период 2016 – 2017 гг.

20. Делегация Республики Корея подчеркнула высокую полезность предложения Секретариата по вопросу о финансовой устойчивости Лиссабонского союза. Делегация напомнила, что она неизменно отмечала важность финансовой устойчивости каждого союза для все Организации. Делегация выразила разочарование в связи с тем, что это полезное предложение одобрено не было.

21. Делегация Китая отметила, что после более чем недельной работы обсуждение вопросов Лиссабонского союза продвигается по-прежнему медленно. Вместе с тем все стороны продемонстрировали подлинное стремление решать финансовые проблемы этого союза. Главная проблема носит чисто технический характер. Ввиду этого делегация предложила организовать технические совещания для урегулирования этого вопроса на следующей сессии Генеральной Ассамблеи. Кроме того, делегация высказала мнение о том, что членам следует активнее демонстрировать политическую волю к решению данной проблемы в интересах обеспечения нормального функционирования Организации. В заключение делегация выразила надежду на то, что наличие этой проблемы не помешает Генеральной Ассамблее принять Программу и бюджет на двухлетний период 2016 – 2017 гг.

22. Делегация Ирана (Исламская Республика) подчеркнула, что она сознает свою ответственность как члена Лиссабонского союза в вопросе обеспечения эффективности Лиссабонской системы и согласна с предлагаемым повышением пошлин за регистрацию заявок. Кроме того, в числе других вариантов члены Лиссабонского союза, в том числе Иран (Исламская Республика), изучают предложение о создании фонда оборотных средств для Лиссабонского союза. Поскольку до принятия решения членам Лиссабонского союза нужно время для проведения консультаций с правительствами своих стран, делегация поддерживает заявления делегаций Чешской Республики и Франции.

23. Координационный комитет ВОИС принял к сведению сданные заявления и попросил своего председателя ознакомить Председателя Ассамблеи Лиссабонского союза с итогами этого обсуждения.

## ПУНКТ 28 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

24. Обсуждения проходили на основе WO/CC/71/2, WO/CC/71/2 Add & Corr. and WO/CC/71/3 Rev.

(i) Годовой отчет о людских ресурсах

25. Председатель перешел к обсуждению пункта 28 повестки дня, Годовой отчет о людских ресурсах, и предложил Секретариату представить документ.

26. Секретариат поблагодарил Председателя за возможность представить Годовой отчет о людских ресурсах и начал с того, что воздал должное работе персонала ВОИС, мужчин и женщин из 116 стран, чья преданность, эффективная работа и индивидуальный и коллективный творческий подход позволяют ВОИС из года в год добиваться успехов, демонстрировать высокие результаты работы и обеспечивать высокое качество оказываемых услуг. Секретариат упомянул, что в отчетный период Организация смогла добиться баланса между стабильностью и внутренним обновлением. Численность кадрового состава ВОИС оставалась стабильной, и тем не менее ряд ключевых областей, таких как безопасность ИТ, обеспечение непрерывности рабочих процессов и лингвистический потенциал были усилены в соответствии с деловыми потребностями ВОИС. Это было достигнуто путем тщательного упорядочения кадровой структуры, постепенной ликвидации должностей, связанных с устаревшими процедурами и технологиями, и создания новых должностей в областях, которые представляют собой дополнительную ценность для глобальной клиентуры Организации. Внутреннее обновление было также фактором, обеспечившим развитие навыков персонала. Свыше 3 000 участников прошли обучение в технических областях, изучали языки, обучались управленческим и другим навыкам, в то время как приблизительно 25 сотрудникам Организация оказывает в настоящее время помощь в получении высшего образования. Что касается карьерного роста, то свыше 22 сотрудников получили повышение в должности внутри Организации, в большинстве случаев вследствие процедуры конкурсного отбора, и сотрудники также пользовались возможностями, раскрываемыми внутренней горизонтальной мобильностью кадров, стремясь развивать и расширять свои навыки. Цель Организации состоит в том, чтобы оставаться привлекательным работодателем для разнородных кадров, набираемых на глобальной основе. Организация по-прежнему характеризуется низкой текучестью кадров, и количество случаев отсутствия сотрудников на рабочих местах продолжало снижаться второй год подряд. Особое внимание уделяется вопросу обеспечения географического разнообразия, и Секретариат добился прогресса в своем стремлении осуществлять набор кандидатов на возможно широкой географической основе без ущерба для главного требования при наборе кадров – необходимости обеспечения самых высоких стандартов эффективности, компетентности и добросовестности в соответствии с Конвенцией ВОИС и Положениями и правилами о персонале. Он дополнил, что ряд инициатив по связям с общественностью, имеющих своей целью увеличить количество претендентов на вакантные должности из некоторых стран и регионов, начинают давать желаемый результат, и количество заявлений из этих стран устойчиво растет. Количество назначений из стран и регионов, имеющих низкое представительство в существующем штате персонала, увеличивается. Достигнут прогресс в обеспечении более сбалансированного географического распределения одновременно с большим географическим разнообразием при найме сотрудников на временной основе. Секретариат упомянул, что среди государств-членов был распространен информационный документ о географическом разнообразии и был проведен соответствующий брифинг, что послужило возможностью для государств-членов обсудить вопрос о географическом разнообразии в ВОИС, а для Секретариата – распространить информацию о согласованной в 1975 г. политике ВОИС и системах

обеспечения географического разнообразия в других организациях ООН. Он дополнил, что некоторые из этих других организаций ООН не имеют формальной системы и просто учитывают соображения географической сбалансированности при наборе кадров. Что касается ВОИС, то, в соответствии с согласованной в 1975 г. политикой, 411 должностей, составляющих 39% штатных должностей, подлежат географическому распределению. Секретариат заявил, что он готов к конструктивному обсуждению этого вопроса с государствами-членами. Что касается гендерного баланса, то был достигнут прогресс, но Организации еще предстоит проделать некоторую работу для достижения к 2020 г. гендерного баланса на уровне руководящих должностей. Основной упор делается на увеличение числа квалифицированных кандидатов на замещение вакантных должностей, а также развитие навыков сотрудников с целью сделать их более конкурентоспособными кандидатами для замещения вакантных должностей на уровнях, на которых наблюдается дисбаланс. Кроме того, Секретариат расширяет свою работу с международными сетями, что позволит повысить гендерное равенство и обеспечить более равное гендерное представительство при поиске кандидатов на замещение вакантных должностей. Секретариат продолжает внимательно следить за расходами на персонал, и ему удается осуществлять больший объем работы при том же кадровом составе, в то время как доля расходов на персонал даже несколько снизится в предлагаемом бюджете на 2016 – 2017 гг. Весьма значительный прогресс был достигнут во внедрении передовой практики: в 2013 г. было получено 78 рекомендаций по итогам аудита, касавшихся людских ресурсов, и по состоянию на июнь 2015 г. невыполненными оставались только десять из них. В предстоящем году Секретариат будет уделять основное внимание дальнейшему повышению эффективности за счет использования платформ ИТ при оказании кадровых услуг. Это касается анализа системы управления рабочим временем, в отношении которой рабочей группой с участием персонала будут подготовлены предложения для реализации в 2016 г. Вместе с тем любые новые меры должны будут опираться на сохранение и мотивацию разумного сочетания работы и личной жизни сотрудников. Секретариат также намерен продолжить практику тщательного управления кадровым составом и его упорядочение, с тем чтобы лингвистический потенциал соответствовал деловым потребностям, а технический потенциал обеспечивал оптимизацию рабочих процедур. Еще одна область, требующая повышенного внимания – это наделение сотрудников и руководителей необходимыми инструментами для создания гармоничных условий работы в духе взаимного уважения. Секретариат отметил, что отчет содержит ряд вопросов, которые были подняты перед Координационным комитетом ВОИС, а именно вопрос о прекращении службы ряда сотрудников, который доводится до сведения Координационного комитета, а также вопрос о принятии Генеральным директором двух наград, который представляются на утверждение Координационного комитета. Эти две награды – это Орден полярной звезды, которого Генеральный директор был удостоен во время его визита в Монголию 22 июля 2015 г., и титула кавалера Ордена «Академическая пальмовая ветвь», который был присвоен ему декретом премьер-министра Франции от 10 июля 2015 г., но о котором Генеральный директор был проинформирован 9 сентября 2015 г. Секретариат также заявил, что Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и доклад Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН), которые были представлены 69-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2014 г.

27. Делегация Бразилии, выступая от имени Группы стран Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК), поблагодарила Секретариат за презентацию Годового отчета о людских ресурсах, в частности за информацию о географической представленности персонала Организации, и вновь повторила просьбу своей Группы обеспечить сбалансированное участие всех регионов. В этой связи делегация выразила твердое намерение обсудить данный вопрос в Координационном комитете с тем, чтобы развернуть дискуссию, которая может и должна иметь своим результатом обеспечение широкой представленности государств-членов в рамках Организации.

28. Делегация Нигерии, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила Секретариат за презентацию Годового отчета о людских ресурсах и заявила, что в Организации наблюдается серьезный дисбаланс в области географического распределения должностей, о чем уже давно говорила Африканская группа. Делегация отметила, что справедливая географическая представленность является ключевым принципом всей системы ООН, включая ее специализированные учреждения. Делегация считает аномальным то, что Организация не в состоянии обеспечить соблюдение этого принципа, несмотря на то что Африканская группа и другие регионы, недопредставленные в Организации, поднимают этот вопрос вот уже много лет. Делегация упомянула, что Группа и до этого отмечала необходимость анализа действующих механизмов приема на работу в ВОИС. Именно в этой связи Группа решительно выступает за пересмотр Соглашения о приеме на работу 1975 г. Для того чтобы понять, что данная политика более не отвечает реалиям и не может использоваться как основа для найма на работу в ВОИС, не нужны дополнительные подтверждения. Делегация добавила, что важно утвердить новую политику, которая должна также стать основой для справедливой представленности сотрудников на разных уровнях подразделений и должностей Организации. Пользуясь случаем, делегация также дала высокую оценку усилиям Генерального директора и Секретариата по развитию гендерной политики Организации.

29. Делегация Румынии, выступая от имени Группы ГЦЕБ, поздравила Председателя и заместителей Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за содержательные документы по тематике людских ресурсов, которая, по ее мнению и по признанию Секретариата, является одной из центральных организационных задач, которые решает ВОИС. Делегация высоко оценила меры по формированию стабильного и в то же время гибкого штата и с удовлетворением отметила завершение реформирования правовой и нормативных основ деятельности ВОИС. Делегация призвала Секретариат продолжать выполнять план по внедрению дальнейших мер, направленных на повышение эффективности управления персоналом Организации. Что касается приема на работу новых сотрудников, то, по словам делегации, Группа выступает за применение критериев эффективности, компетенции и благонадежности. В то же время в свете принципа справедливой географической представленности делегация приветствовала усилия Секретариата по развитию системы географического распределения должностей путем проведения информационно-разъяснительных кампаний и других видов мероприятий. Она также отметила, что, как недвусмысленно показывает статистика, ГЦЕБ остается одной из наименее представленных в Организации групп, и что делегация будет благодарна, если Секретариат уделит должное внимание этому аспекту в своих информационно-разъяснительных кампаниях и в процессе отбора кандидатов. В связи с вопросом о возможном пересмотре текущих правил в области географического распределения должностей в ВОИС делегация полагает, что этот вопрос требует от нее тщательной проработки; при этом делегация понимает, что для устранения существующих перекосов нет готовых или быстрых решений. Делегация приветствовала намерение Секретариата подготовить отдельный отчет по внештатному персоналу ВОИС как высшую степень готовности внедрить и выполнить рекомендации Объединенной инспекционной группы (ОИГ).

30. Делегация Китая поблагодарила Секретариат за этот весьма полезный отчет, который помог государствам-членам лучше понять инициативы и планы Организации, и заявила, что она высоко оценивает успехи Организации на пути внедрения принципов эффективного и сбалансированного управления людскими ресурсами и их развития. Делегация также отметила, что, поскольку информационно-разъяснительная деятельность продолжается, то делегация просит Организацию принять следующие меры в связи с этими мероприятиями при поддержке государственных органов; в этой связи делегация упомянула ситуацию, сложившуюся в апреле текущего года, когда Организация совместно с несколькими странами и некоторыми национальными ведомствами организовали совместные мероприятия по найму сотрудников. Делегация



заявила, что, по ее мнению, в малопредставленных странах проведение брифингов создает благоприятные условия для организации транспарентной процедуры трудоустройства, и выразила готовность сотрудничать с Организацией в этом направлении.

31. Делегация Индии, выступая от имени Азиатско-Тихоокеанской группы, поздравила Председателя с избранием и отметила, что, если судить по составу персонала Организации, то наметилась некоторая положительная динамика в области географической представленности и производительности труда. Вместе с тем, по мнению делегации, на фоне стремительного роста числа пользователей глобальных услуг ИС из Азиатско-Тихоокеанского региона необходимо постепенно повышать представленность сотрудников из стран данного региона. В заключение делегация с удовлетворением отметила, что Секретариат принял восемь рекомендаций Внешнего аудитора, предложенных по итогам аудиторской проверки соблюдения требований в работе Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР), проведенной в начале этого года.

32. Делегация Соединенных Штатов Америки поблагодарила Генерального директора за подробный и содержательный доклад и приветствовала прогресс, достигнутый по вопросам новой системы внутреннего правосудия, организационного планирования, управления деятельностью и набора персонала. Делегация отметила, что Секретариат заслуживает похвалы за пересмотренную и надежную систему служебной аттестации персонала, которая включает методы решения проблем недостаточной эффективности работы, повышения эффективности взаимодействия между руководителями и персоналом и увязки оценки результативности работы конкретных сотрудников с общей эффективностью деятельности Организации и достижением ее целей. Делегация указала, что она надеется дополнительно проконсультироваться с Секретариатом, чтобы получить более подробную информацию о том, как решаются вопросы недостаточной эффективности работы, а также, какой вклад новый апелляционный совет ВОИС вносит в реформирование и укрепление механизмов урегулирования споров.

33. Делегация Ирана (Исламская Республика) поблагодарила Секретариат за подготовленный им доклад о существующем положении в области людских ресурсов Организации и заявила, что важно обеспечивать равную географическую представленность на всех уровнях категории специалистов и руководства в Организации. В годовом отчете о людских ресурсах четко указано, что в Организации работают сотрудники из 118 стран, однако при этом на представителей одного государства-члена приходится свыше 32% персонала, а на пять стран – примерно 55%. Делегация добавила, что согласно последнему отчету о географическом распределении должностей в Организации ее страна относится к числу непредставленных стран. Неравномерная географическая представленность признается и в рекомендации 6 доклада ОИГ, где Координационному комитету рекомендовано пересмотреть применяемые принципы в области географического распределения с тем, чтобы обеспечить большее географическое разнообразие среди сотрудников категории специалистов в ВОИС. Делегация еще раз выразила озабоченность по поводу сохраняющейся несбалансированности общей представленности развивающихся стран в штате сотрудников Секретариата и призвала Секретариат уделять надлежащее внимание этим критериям при найме новых сотрудников. Она выразила надежду на то, что существующий статус-кво изменится и что в будущем для устранения этих недостатков будет обеспечено значительно улучшение в вопросах общей географической представленности, а также представленности различных государств любых регионов. В этой связи делегация попросила Секретариат выступать с практическими инициативами в консультации с соответствующими государствами-членами.

34. Делегация Конго выразила, что она рада видеть Председателя во главе Координационного комитета и заверила Председателя в том, что будет оказывать ему

поддержку на протяжении всего срока его полномочий. Она также поздравила государства-члены Координационного комитета с избранием на предстоящие два года и заявила, что она рада оказаться среди них, хотя и сознавая характер мандата Координационного комитета и понимая, какие требования предъявляются к избранным членам. Делегация поблагодарила Секретариат за представление доклада и за усилия по управлению деятельностью ВОИС и обратила внимание Комитета на обновленные статистические данные по вопросу справедливого географического распределения и гендерного паритета. Она разделяет мнение выступавшей от имени Африканской группы делегации Нигерии о том, что, как наглядно показывает данный документ, Африка по-прежнему представлена недостаточно и среди сотрудников Секретариата нет представителей 15 различных африканских государств. Она призвала Секретариат обратить внимание на эту ситуацию и поддержала заявление делегации Нигерии относительно рассмотрения Соглашения 1975 г. с целью разрешения этого вопроса на равноправной основе.

35. Делегация Мексики поздравила Председателя с избранием на эту должность и высоко оценила работу ДУЛР, поблагодарив за представление упомянутого доклада. Она с удовлетворением отметила прогресс в достижении основных целей 2015 г. в области людских ресурсов. Тем не менее, делегация отметила, что немало еще предстоит сделать в плане обеспечения справедливого распределения персонала, хотя усилия в этом направлении уже прилагаются. Она напонила рекомендации 6 и 7, содержащиеся в докладе ОИГ о системе управления и администрации в Организации, в частности рекомендацию 6, где указано, что Координационному комитету следует проанализировать существующие принципы географического распределения в интересах обеспечения более оптимального географического распределения сотрудников категории специалистов в Организации. Делегация с благодарностью отмечает подготовку информационного документа, в котором разъясняются принципы, определяющие политику по вопросам географического распределения с 1975 г., и в котором изложена методология обеспечения географического распределения персонала в других органах системы. Однако в документе нет четко сформулированных вариантов замены принципов 1975 г., которые необходимы для того, чтобы Комитет мог принять продуманное решение. Делегация указала, что в документе не проработаны другие, помимо взносов, параметры, которые можно было бы использовать для целей географического распределения. Речь идет о важном элементе, который отмечался в предыдущих докладах ОИГ по этой тематике. Делегация заявила, что сохранение принципа регионального распределения недопустимо, поскольку данный принцип искажает ситуацию, как демонстрирует применение Соглашения 1975 г., которое признает недостаточно представленными, например, страны Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна. По мнению делегации, контрольные параметры должны устанавливаться по странам. Она вполне сознает, что в интересах удовлетворительного решения данного вопроса нужно внимательно учитывать соображения технического характера (а на данной сессии это сделать трудно). Делегация поддержала заявления делегаций Бразилии и Нигерии, сделанные соответственно от имени ГРУЛАК и Африканской группы, о том, что необходим процесс консультаций под руководством Председателя с конкретным поручением представить на следующей сессии Комитета предложение, альтернативное Соглашению 1975 г. Делегация отметила, что документ WO/CC/71/INF/1 мог бы послужить основой для начала таких консультаций.

36. Делегация Южной Африки поздравила Председателя Координационного комитета с избранием и заявила о своей готовности оказывать ему всяческую поддержку. Она присоединилась к заявлению делегации Нигерии, которое было сделано от имени Африканской группы, и выразила свою благодарность Генеральному директору за его усилия по преодолению нынешнего дисбаланса в кадровом составе Организации. Делегация поддержала усилия Секретариата, предпринимаемые в соответствии с принципом справедливого географического и гендерного представительства во всех департаментах Организации. В этой связи она поддержала новое рассмотрение

Соглашения 1975 г., которое, по мнению делегации, устарело и не соответствует нынешним реалиям.

37. Делегация Намибии поздравила Председателя Координационного комитета с его избранием и заверила его в том, что она будет поддерживать его работу и конструктивно сотрудничать с ним. Она с признательностью приняла к сведению отчет Секретариата и выразила ему благодарность за усилия по обеспечению гендерного равенства. Делегация присоединилась к заявлению, которое было сделано делегацией Нигерии от имени Африканской группы, и хотела бы обратить особое внимание на озабоченность, связанную с неравным географическим представительством, особенно среди сотрудников категории специалистов. Делегация настоятельно призвала Секретариат внести коррективы в свою политику набора персонала, в то же время сохраняя способность поддерживать соответствующие стандарты применительно к существующему кадровому составу. Делегация считает, что этого можно достичь при соблюдении принципа равной представленности.

38. Делегация Эквадора поздравила Председателя с его назначением на этот пост и выразила признательность за документы, представленные Секретариатом по данному пункту повестки дня. Делегация хотела бы остановиться на двух моментах. Во-первых, говоря о соблюдении принципа обеспечения географической представленности при наборе персонала, Делегация поддержала заявление, которое было сделано делегацией Бразилии от имени ГРУЛАК. Она упомянула о том, что на заседаниях Комитета по программе и бюджету (КПБ) она настаивала на том, что соблюдение этого основополагающего принципа очень важно, и просила Секретариат дать ответы на ряд вопросов. Делегация выразила благодарность за информацию о плане действий, который в настоящее время реализуется в различных странах, а также в ряде университетов и учреждений в целях распространения информации о наборе персонала в Организацию. Делегация настоятельно призвала продолжать проводить в жизнь этот план действий, особенно в странах ее региона. Второй момент касается должностей, которые были ликвидированы или же численность которых была сокращена. Делегация хотела бы знать, относятся ли эти должности к региону Латинской Америки и Карибского бассейна и отражаются ли эти сокращения на соблюдении принципа географической представленности.

39. Делегация Алжира поблагодарила Секретариат за представление данного документа и сообщила, что она внимательно изучила этот отчет и хотела бы сделать два замечания: первое замечание касается набора кадров, а второе – внутренней перестройки. Касаясь вопроса о наборе кадров, делегация заявила, что она не может ничего добавить к тому, что уже было сказано другими делегациями в связи с вопросом о необходимости соблюдения сбалансированности между регионами, а также в связи с необходимостью обеспечивать гендерное равенство, так чтобы вопрос о перепредставленности некоторых регионов решался разумно, транспарентно и спокойно. Делегация настоятельно призвала Секретариат продвигаться к достижению своих целей, которые касаются всеобщего охвата и разнообразия. В связи со вторым вопросом, который касается внутренней перестройки, делегация поддержала заявление, которое было сделано делегацией Эквадора, и просила представить дополнительную информацию о том, что уже сделано и что должно быть сделано в дальнейшем. Делегация выразила мнение, что надо несколько повысить уровень транспарентности. Она добавила, что вполне можно было бы провести консультации по этому вопросу, который может создать трудности с точки зрения обеспечения баланса, а также с точки зрения подбора людей, которые будут испытывать на себе последствия такой перестройки. Делегация закончила свое выступление, поддержав заявление, которое было сделано делегацией Нигерии от имени Африканской группы в отношении нового рассмотрения Соглашения 1975 г.

40. Делегация Грузии поздравила Председателя Координационного комитета с его избранием и поблагодарила Секретариат за его достижения. Она отметила, что полностью присоединяется к заявлению, которое было сделано делегацией Румынии от имени ГЦЕБ. Делегация добавила, что ее страна не представлена среди сотрудников Секретариата, и делегация хотела бы еще раз заявить, что она очень заинтересована в решении данного вопроса. Используя эту возможность, она заверила Комитет в том, что Ведомство ИС Грузии обладает необходимым кадровым потенциалом, для того чтобы отвечать требованиям Организации и быть надлежащим образом представленным в ней.

41. Делегация Российской Федерации поздравила Председателя с его избранием на этот важный пост и выразила благодарность Секретариату за отчет по людским ресурсам и за проделанную работу. Она приветствовала меры, принятые Секретариатом в целях повышения потенциала людских ресурсов и укрепления кадрового состава, но в то же время отметила, что необходимо обеспечивать справедливое географическое представительство персонала. В связи с этим делегация выразила мнение, что в процессе набора персонала для Организации необходимо в первую очередь учитывать профессионализм кандидатов.

42. Делегация Турции выразила признательность Секретариату за ценную работу по подготовке детальных документов. По мнению делегации, статистические данные ясно показывают, что Ближний Восток остается одним из самых недопредставленных регионов, в то время как некоторые регионы перепредставлены, и делегация отметила также, что справедливое географическое распределение, а также эффективность людских ресурсов имеют решающее значение для достижения стратегических целей ВОИС. Делегация настоятельно призвала Секретариат рассмотреть вопрос о дисбалансах в этих аспектах и выразила признательность за усилия ВОИС по улучшению географической представленности.

43. Делегация Пакистана присоединилась к другим делегациям, которые поздравили Председателя с его избранием. Делегация отметила, что она внимательно следила за обсуждением вопроса об управлении людскими ресурсами Организации, и призвала Секретариат удвоить усилия в целях устранения сохраняющейся несбалансированности между географическими регионами и внутри них для обеспечения соблюдения принципа справедливого географического распределения в Организации Объединенных Наций; она также просила провести обзор политики набора кадров, утвержденной в 1975 г.

44. Делегация Марокко тепло поздравила Председателя с избранием на пост главы Координационного комитета. Она отметила прогресс, достигнутый в области управления людскими ресурсами. Она также подчеркнула важность соблюдения принципов географического распределения и гендерного равенства, особо указав на существенную недопредставленность женщин из ее региона. В связи с этим Делегация просила Секретариат учесть этот факт при осуществлении политики найма в будущем.

45. Делегация Перу выразила признательность за представленный Секретариатом отчет. Она присоединилась к заявлениям, сделанным делегациями Мексики, Бразилии и Эквадора, а также другими государствами-членами, в которых подчеркивалась важность справедливой географической представленности. Она отметила, что реализация политики в области людских ресурсов началась три года назад. Тем не менее, делегация отметила, что она не видит каких-либо ощутимых результатов этой политики. Она поставила под сомнение выбранное направление и выразила мнение о том, что прогресс может быть достигнут только при условии единства мнений в отношении целей политики. Делегация заявила о своей поддержке пересмотра политики 1975 г.

46. Делегация Франции поблагодарила Генерального директора и ДУЛР за проделанную работу и заявила, что она хотела бы отметить три момента. Во-первых,

говоря о географическом распределении, она заявила, что хотела бы извиниться за повышенную представленность своей страны, но указала, что в плане географического представительства эта повышенная представленность не относится к должностям высокого уровня. Она призвала Секретариат принимать все усилия для поиска соискателей на всех континентах. Во-вторых, делегация напомнила, что уже высказывалась по вопросу о соотношении общего числа сотрудников к должностям высокого уровня. Таких должностей в Организации насчитывается 60-70, и Франция считает, что их слишком много, если учесть, что всего в Организации около 1000 штатных сотрудников. Франция постоянно обращает на это внимание. В-третьих, делегация хотела бы выразить благодарность персоналу Организации за, как выразился Генеральный директор, самоотверженный труд, и отметила, что предстоит важная работа по пересмотру Положений о персонале, в рамках которой необходимо учесть вопросы транспарентности и социального диалога. Делегация отметила, что из повестки дня неясно, получит ли все-таки Ассоциация персонала возможность представить свои соображения до обсуждения Положений и правил о персонале. Она добавила, что к этой теме можно вернуться после получения от Секретариата ответов на вопросы, касающиеся людских ресурсов.

47. Делегация Малайзии поздравила Председателя с избранием и выразила удовлетворение в связи с тем, что именно он будет руководить работой Комитета. Она присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Индии от имени Азиатско-тихоокеанской группы, одобрила принимаемые Секретариатом меры и предложила Секретариату активизировать усилия по улучшению ситуации с географической представленностью в Организации. Она также поддержала предложения ряда делегаций относительно пересмотра политики найма персонала 1975 г. с учетом текущего положения дел в Организации.

48. Делегация Ливии поздравила Председателя с избранием на пост главы Комитета. Она также поздравила заместителей Председателя и поблагодарила Секретариат за его усилия. Она заявила, что возможностью достичь согласия по целому ряду пунктов повестки дня участники обязаны устным переводчикам и поблагодарила их за отличную работу. Что касается данного пункта повестки дня, делегация заявила, что она убеждена в правильности заявления делегации Нигерии от имени Африканской группы, и поддержала это заявление в части, касающейся найма персонала. Делегация добавила, что считает этот вопрос весьма важным, требующим технического и научного анализа с целью обеспечить равенство для всех. По вопросу о географической представленности она отметила, что Ливия представлена лишь одним или двумя сотрудниками, а это значит, что граждане развивающихся стран, таких как Ливия, должны иметь больше возможностей для трудоустройства в Организации, даже если их родной язык — не английский или французский.

49. Делегация Камеруна поздравила Председателя с избранием и заявила о своей готовности сотрудничать с ним для обеспечения успеха заседания. Она также поздравила Генерального директора и Секретариат в связи с подготовкой качественного отчета и достигнутыми результатами. При этом делегация выразила надежду на то, что будут приложены дополнительные усилия для обеспечения более справедливого географического распределения среди персонала Организации при неизменном соблюдении принципа найма сотрудников на основе их профессиональных качеств. По мнению делегации, Африка должна быть представлена на уровне технических должностей и должностей категории общего обслуживания, что поможет ей занять должное место в международной системе интеллектуальной собственности. Делегация также поддержала заявление, сделанное делегацией Нигерии от имени Африканской группы.

50. Делегация Швеции поздравила Председателя и заместителей Председателя с избранием и поблагодарила Генерального директора и Директора по людским ресурсам

за представленный отчет. Делегация заявила, что придает большое значение вопросу гендерного баланса и что в Организации по-прежнему наблюдается гендерный дисбаланс, в частности на уровне директоров. Констатировав этот дисбаланс, делегация в то же время дала высокую оценку работе, которая была проделана в этой области.

51. Делегация Гамбии воспользовалась предоставленной ей возможностью, чтобы поздравить Председателя с его назначением на пост Председателя сессии. Она поблагодарила Секретариат за подготовку отчета и в части, касающейся географической представленности, поддержала заявление делегации Нигерии, сделанное от имени Африканской группы.

52. Председатель поблагодарил все делегации за их теплые слова и поздравления в его адрес в качестве Председателя и в адрес заместителей Председателя. Он также поблагодарил все делегации за их важные заявления и представил на рассмотрение Комитета следующие решения.

53. Генеральный директор извинился перед Председателем за то, что прервал его заключительные замечания, отметив, что хотел бы отреагировать на все прозвучавшие выступления, в частности посвященные темам гендерного и географического разнообразия. Отметив, что, на его взгляд, важно посвятить этим вопросам несколько слов, поскольку очевидно, что они имеют большое значение для всех участников, Генеральный директор поблагодарил все делегации за их в высшей степени конструктивное взаимодействие в этой области. Он заверил делегации в том, что расширение географического и гендерного разнообразия в рамках Организации и обеспечение более сбалансированной гендерной структуры Организации, в частности на уровне старших должностей, имеют исключительно большое значение, и что Секретариат твердо намерен добиваться прогресса в решении этих вопросов. Ситуация в области географического разнообразия не может считаться удовлетворительной, и, как всем делегациям известно, такое положение дел сохраняется уже не первый год. Некоторый прогресс был достигнут, например, за последние пять или шесть лет. Число представленных в Секретариате национальностей выросло со 106 до 118, но впереди еще много работы. Кардинально переломить ситуацию в этой области непросто, и, как отметила Директор по людским ресурсам, Организация имеет чрезвычайно низкий показатель естественной убыли кадров, составляющий около 2%, а это означает, что возможности для изменения положения дел весьма ограничены. Однако это не оправдание, целевые показатели были определены, и их необходимо будет достичь. Генеральный директор отметил, что есть целый ряд мер официального и неофициального характера, которые могут быть приняты. Среди неофициальных мер чрезвычайно важной является проведение кампаний среди населения для информирования потенциальных кандидатов на должности в Секретариате об имеющихся возможностях. Такие меры были приняты в нескольких непредставленных или представленных в недостаточной степени странах, и Секретариат был бы рад отклику любой делегации в целях планирования мероприятий в этой области. Это общее дело. По каждой открывающейся в Организации вакансии во все представительства направляются уведомления, и требуется помощь государств-членов в доведении до сведения их граждан информации о существующих возможностях. Генеральный директор отметил, что согласно статистике, которая ведется Секретариатом, от некоторых стран заявок не поступает, и что для решения этого вопроса он просит содействия государств-членов. Вторая неформальная мера – это обеспечение транспарентности, то есть публикация статистических данных о географическом распределении каждые шесть месяцев. Период в шесть месяцев был избран в связи с тем, что изменения в данной области происходят не так уж быстро. Тем не менее, каждые шесть месяцев последние статистические данные о географическом распределении персонала Международного бюро рассылаются во все миссии. Третья мера, на которую обращалось внимание – это наём персонала, поскольку именно в этой области можно добиться изменений. В этой связи проводилась не только уведомительная работа, но всем отборочным комиссиям

были направлены инструкции о том, что географическая диверсификация – это один из важных критериев, который должен приниматься во внимание при составлении кратких списков кандидатов и представлении избранных кандидатов. Что касается формальных мер, которые можно было бы принять, то, во-первых, необходимые ориентиры содержатся в статье 9.7 Конвенции ВОИС, устанавливающей основные принципы, которые должны лежать в основе обсуждения данного вопроса. Во-вторых, существуют принципы обеспечения географического распределения, принятые в 1975 г., и информационный документ был составлен именно для того, чтобы вызвать определенную реакцию, поскольку в конечном счете принципы 1975 года были приняты государствами-членами, и ответственность за выработку руководящих указаний для Международного бюро по этому вопросу лежит на государствах-членах. Генеральный директор заявил, что Секретариат высоко оценил предложения ряда делегаций о том, чтобы в течение предстоящих 12 месяцев организовать под руководством Председателя процесс, который позволит вынести предложение на сессию Ассамблей 2016 г. и, в частности, на сессию Координационного комитета в 2016 г. Секретариат с удовольствием поддержал бы такой процесс, проводимый под руководством Председателя. Остановившись на вопросе о реструктуризации, затронутом двумя делегациями, Генеральный директор отметил, что это слишком эффективное слово для обозначения того, что было сделано в последние 12 месяцев или того, что предполагается сделать в предстоящие 12 месяцев. Эти изменения связаны с освоением сотрудниками новых профессиональных навыков, необходимых для решения задач, предусмотренных действующими принципами и процедурами. По большей части эти изменения касаются отказа от определенных функций. Так, например, для обеспечения работы регистрационных систем уже не требуется ввод данных. При организации работы регистрационных систем Секретариат, действуя совместно с государствами-членами, добивается того, чтобы данные поступали уже в машиночитаемом виде, с тем, чтобы они могли обрабатываться в этом формате. Десять или двадцать лет назад работа наших глобальных систем ИС в этих областях была организована совсем иначе. Документация должна была вестись на бумаге, и даже там, где бумажная документация не использовалась, применялись гораздо менее продвинутые информационные технологии, в то время как в последние десять лет именно в этой области имел место особенно бурный прогресс. Таким образом, в соответствии с потребностями соблюдения установленных процессов и процедур и с особенностями применяемых в настоящее время технологий Международное бюро периодически проводит реклассификацию функций. Генеральный директор подчеркнул, что здесь совершенно не идет речь о том, что эти меры в какой-то степени направлены на обеспечение более справедливого географического представительства, поскольку речь идет о мерах чисто технического характера, предпринимаемых в рамках кадрового планирования и в увязке с подготовкой проектов предложений по программе и бюджету на предстоящий двухлетний период.

54. Председатель поблагодарил Генерального директора за важные пояснения и дополнительную информацию и затем предложил утвердить решения, предусмотренные по данному пункту повестки дня.

55. Координационный комитет ВОИС:

(i) принял к сведению информацию, содержащуюся в пункте 92 документа WO/CC/71/2 Rev. и одобрил принятие наград Генеральным директором;

(ii) принял к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 95 и 96 документа WO/CC/71/2 Rev.; и

(iii) отметил необходимость проведения под общим руководством Председателя Координационного комитета ВОИС консультаций, посвященных критическому анализу «Принципов географического представительства», принятых в 1975 г., для

подготовки предложения Координационному комитету в рамках Ассамблей государств-членов 2016 г.

(ii) Отчет Бюро по вопросам этики

56. Генеральный директор представил г-жу Читру Радхакишун, которая недавно была назначена Главным сотрудником по вопросам этики ВОИС. Он проинформировал Комитет о том, что г-жа Радхакишун является гражданкой Суринама, страны, которая не представлена в персонале ВОИС, и что она имеет ученую степень в области права, а также большой опыт работы в системе ООН. Генеральный директор выразил г-же Радхакишун наилучшие пожелания от имени Организации в выполнении ее новых обязанностей.

57. Бывший временно исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики представил годовой отчет Бюро по вопросам этики и отметил, что в соответствии с просьбой государств-членов данный отчет теперь является самостоятельным документом. Он напомнил, что г-н Авард Бишоп, который являлся первым Главным сотрудником Организации по вопросам этики и всеми уважаемым коллегой, к сожалению, скончался в прошлом году после непродолжительной болезни. Он отметил, что спустя всего несколько дней Генеральный директор назначил его временно исполняющим обязанности Главного сотрудника по вопросам этики, пока не будет назначен новый Главный сотрудник по вопросам этики. Персонал ВОИС был должным образом информирован об этом путем рассылки внутреннего сообщения, и назначение исполняющего обязанности обеспечило непрерывность работы Бюро до назначения г-жи Радхакишун. Временно исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики также напомнил о том, что Бюро ВОИС по вопросам этики было учреждено более пяти лет тому назад, и, как указано в отчете, его деятельность охватывает четыре основные области. Первая область касается формирования культуры этики среди сотрудников ВОИС. Он отметил, что в этой связи обучение по вопросам этики являлось обязательным для всех сотрудников на всех уровнях Организации начиная с 2012 г., и данное обучение проводят высококвалифицированные внешние консультанты, имеющие большой опыт работы. Обучение имеет своей целью, в частности, обеспечить общее понимание норм поведения и принципов добросовестности, информировать сотрудников о принятой политике, инструментах и аспектах этического поведения, а также способствовать подотчетности при принятии решений. К тому времени, когда он приступил к выполнению своих обязанностей, все сотрудники ВОИС уже прошли обучение по вопросам этики и добросовестности. В период выполнения его обязанностей он обеспечивал контроль за проведением обучения для новых сотрудников, пришедших на работу в Организацию в 2014 г. Результаты обучения были положительными. Из числа прошедших обучение сотрудников 96% указали, что курс повысил их информированность по вопросам этики и они считают себя более подготовленными к решению этических дилемм, с которыми они могут столкнуться в будущем. Что касается второй области работы, нормотворческой деятельности и разработки политики, то он заявил, что он изначально решил, что эти вопросы могут входить в обязанности только нового Главного сотрудника по вопросам этики. Таким образом, г-жа Радхакишун проведет анализ норм, разработанных в ВОИС начиная с 2010 г., и примет решение о необходимости их доработки. В связи с третьей областью работы, а именно осуществление мер политики, ответственность за которые возложена на Бюро по вопросам этики, временно исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики вновь подчеркнул, что соответствующие меры осуществлялись непрерывно и без негативных последствий для их выполнения. Он напомнил, что Бюро по вопросам этики отвечает за осуществление политики защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, в соответствии с которой сотрудники обязаны сообщать о предполагаемых нарушениях, а также обеспечивается защита сотрудников, которые направляют такие сообщения или участвуют в надзорной деятельности. В течение всего периода, когда Бюро возглавлял временно исполняющий обязанности Главного



сотрудника, Бюро совершенно независимым и самым надлежащим образом выполняло свои функции в соответствии с правилами и процедурами ВОИС. Что касается ответственности Бюро ВОИС по вопросам этики за реализацию программы декларирования интересов, то в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС) были введены дополнительные требования о раскрытии информации сотрудниками, занимающими высокие руководящие должности, и было достигнуто стопроцентное соблюдение этих требований. Он заявил, что Бюро ВОИС по вопросам этики поддерживало тесную связь с Бюро ООН по вопросам этики в Нью-Йорке. Бюро в Нью-Йорке информировало Бюро ВОИС о последних изменениях в политике в области этики, а также предоставляло ценные рекомендации для обеспечения согласованного проведения этой политики. Он дополнил, что, безусловно, Бюро ВОИС по вопросам этики оставалось полностью независимым от Бюро в Нью-Йорке и не обменивалось с ним конфиденциальной информацией. В качестве заключительного замечания по докладу временно исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики заявил, что в период выполнения им его обязанностей Бюро по вопросам этики получило ряд просьб о проведении консультаций и предоставлении рекомендаций по таким вопросам, как внешняя деятельность, подарки и проявление гостеприимства, выполнение служебных обязанностей, и т.д. Все просьбы сотрудников о предоставлении консультаций были выполнены к полному удовлетворению коллег в ВОИС, которые обращались за данной услугой. В заключение временно исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики с удовлетворением сообщил, что в период выполнения его обязанностей руководство Организации совершенно независимым и должным образом обеспечивало полную работоспособность Бюро по вопросам этики как органа, отвечающего перед персоналом и стоящего на страже этических принципов ВОИС. Он заявил, что более подробная информация в связи с его заявлениями может быть найдена в докладе, и Секретариат неизменно остается доступным для предоставления делегациям дополнительной информации и разъяснений. Он поблагодарил всех коллег в ВОИС, с которыми он работал или которые обращались за услугами Бюро по вопросам этики, за оказанную ему поддержку и проявление бдительности, когда в этом была необходимость. Наконец, он выразил благодарность Бюро по вопросам этики в Нью-Йорке за существенную поддержку и рекомендации, которые были предоставлены в течение отчетного периода, и отметил, что ВОИС тесно сотрудничает с этим Бюро, так как политика и практика двух органов являются весьма схожими. Временно исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики в завершение поздравил г-жу Радхакишун с ее вступлением в должность и пожелал ей успехов в работе.

58. Делегация Мексики поблагодарила Секретариат за представление отдельного отчета. Она заявила, что придает большое значение деятельности Бюро по вопросам этики, направленной на развитие культуры этики в ВОИС на основе ответственности, транспарентности и уважительного отношения. Делегация приветствовала нового Главного сотрудника по вопросам этики. Она выразила сожаление в связи с тем, что для этого назначения потребовалось более одного года. Делегация отметила, что годовой отчет Бюро по вопросам этики, к сожалению, является более ограниченным по своей сфере охвата, чем в предыдущие годы, и в качестве примера делегация привела следующий факт: в разделе, посвященном конфиденциальному консультированию, нет информации о количестве таких консультаций и о людях, которые запрашивают консультации по этим вопросам. Делегация выразила мнение, что предстоит еще многое сделать, и настоятельно призвала Главного сотрудника по вопросам этики дать новый импульс, для того чтобы Бюро проводило необходимую работу. В частности, делегация хотела бы получить информацию о плане работы Бюро на 2016 г. и еще раз заявила, что, по ее мнению, план работы следует представлять заблаговременно Независимому консультативному комитету ВОИС по надзору (НКН) для получения замечаний и комментариев этого Комитета.

59. Делегация Соединенных Штатов Америки выразила признательность за большую работу, проведенную временно исполняющим обязанности Главного сотрудника по вопросам этики. Касаясь содержания отчета, она отметила, что оценка результатов повышения квалификации путем распространения вопросника среди сотрудников является хорошим передовым методом, и она просила рассмотреть вопрос о возможности более широкого использования информации такого рода и более широкого обмена такой информацией. Делегация рассчитывает на дальнейшее сотрудничество с Секретариатом, благодаря чему можно было бы больше узнать о характере и видах курсов повышения квалификации, которые периодически организуются для действующих сотрудников Организации, и для того чтобы можно получить дополнительную информацию о решении вопросов, касающихся возобновления программы финансовых деклараций. Делегация рассчитывает на сотрудничество с новым Главным сотрудником по вопросам этики.

60. Делегация Нигерии, выступая от имени Африканской группы, приветствовала нового Главного сотрудника по вопросам этики и пожелала сотруднице, занимающей эту должность, успешно справиться с ее обязанностями. Делегация выразила благодарность временно исполняющему обязанности Главного сотрудника по вопросам этики за представление вышеупомянутого отчета, а также поблагодарила Секретариат за большую работу, проведенную в течение года для решения поставленных задач, направленных на повышение уровня компетентности, эффективности и добросовестности ВОИС и ее сотрудников. Группа приняла к сведению статистические данные по вопросам этики и добросовестности и с энтузиазмом восприняла тот факт, что деятельность Бюро по вопросам этики, видимо, развивается в правильном направлении в целях более системного распространения информации по вопросам этики, а также в целях обеспечения добросовестности, компетентности и эффективности в рамках ВОИС. Группа настоятельно призвала Бюро по вопросам этики активизировать свое сотрудничество с персоналом, а также свою деятельность по повышению квалификации, с тем чтобы расширить участие сотрудников ВОИС в этой деятельности и обеспечить практическое применение знаний, полученных в результате осуществления этих инициатив.

61. Делегация Панама выразила благодарность временно исполняющему обязанности Главного сотрудника по вопросам этики и Секретариату за проделанную работу. Делегация выразила удовлетворение назначением нового Главного сотрудника по вопросам этики и поздравила сотрудницу, получившую это назначение. Делегация отметила, что этические принципы и правильное поведение имеют огромное значение для ВОИС так же как, и для всех организаций системы Организации Объединенных Наций. Поэтому делегация приняла к сведению усилия временно исполняющего обязанности Главного сотрудника по вопросам этики, которые были направлены на обеспечение этического поведения сотрудников. Делегация заявила, что, как и другие делегации, она хотела бы в будущем получить подробную информацию о методологии и характере занятий по повышению квалификации. Касаясь вопроса о терминологии, употребляемой в вышеупомянутом отчете, и ссылаясь конкретно на раздел IV, озаглавленный «Конфиденциальное консультирование высшего руководства, руководителей и всех сотрудников», делегация просила объяснить различия между терминами «высшее руководство» и «сотрудники». Делегация заявила, что важно, чтобы принципы этики распространялись на должности всех уровней, и просила дать разъяснения в отношении слов «все сотрудники», например, в пункте 5 отчета, где речь идет о всех сотрудниках на должностях всех уровней в Организации. Делегация просила, включает ли это понятие руководителей и высшее руководство.

62. Делегация Франции присоединилась к другим делегациям, которые выражали благодарность временно исполняющему обязанности Главного сотрудника по вопросам этики за представление вышеупомянутого отчета, и поздравила нового Главного сотрудника по вопросам этики в связи с назначением этой сотрудницы. Делегация очень

довольна также тем, что в результате этого назначения была улучшена географическая представленность. Делегация выразила соболезнования в связи со смертью бывшего Главного сотрудника по вопросам этики. Делегация призвала Секретариат соблюдать сроки, установленные для производства назначений, и отметила, что в системе Организации Объединенных Наций на эти цели обычно выделяется шесть месяцев. Делегация напомнила, что должность Омбудсмана – это еще одна должность, на которую пока не состоялось назначения, и просила Секретариат обеспечить, чтобы такие должности не оставались вакантными тогда, когда – как в случае с Омбудсменом – сотрудник, занимавший эту должность, покидает эту должность в связи с окончанием срока полномочий. Делегация выразила благодарность Секретариату за усилия, предпринятые не только для того, чтобы назначить нового Главного сотрудника по вопросам этики, но и для того, чтобы эта сотрудница могла выполнять свои функции совершенно независимо.

63. Делегация Канады поздравила нового Главного сотрудника по вопросам этики в связи с этим назначением.

64. Выступление бывшего временно исполняющего обязанности Главного сотрудника по вопросам этики содержало разъяснение в связи с вопросом, который был задан делегацией Панамы, и было подтверждено, что слова «все сотрудники» действительно включают всех руководителей и все высшее руководство.

65. Координационный комитет ВОИС принял к сведению «Годовой отчет Бюро по вопросам этики» (документ WO/CC/71/3 Rev.).

## ПУНКТ 29 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

66. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/71/4 Rev.

67. Председатель перешел к пункту 29 повестки дня «Поправки к Положениям и правилам о персонале» и обратился к Секретариату с просьбой изложить содержание этого документа.

68. Секретариат представил ряд поправок к Положениям и правилам о персонале Координационному комитету ВОИС для утверждения и уведомления, соответственно. Он заявил, что проходящий сейчас обзор Положений и правил о персонале позволяет Организации сохранить прочную нормативную базу, которая поддерживает и учитывает изменяющиеся потребности и приоритеты Организации, но в то же время обеспечивает применение передовых методов общей системы Организации Объединенных Наций. Большинство этих поправок не касается вопросов существа, а направлено на устранение непоследовательности, на разъяснение того или иного положения или на ликвидацию того или иного пробела. Только одна из предлагаемых поправок приведет к увеличению расходов на персонал, хотя это увеличение будет минимальным, – речь идет о специальной надбавке к окладу для сотрудников, которые были переведены во внешние бюро. Все другие предлагаемые поправки не меняют суммы расходов или даже приведут к их сокращению. Представители Секретариата упомянули о том, что в документе WO/CC/71/4 Rev. в приложении I содержится таблица, где излагаются нынешние положения, предлагаемые новые тексты и цели предлагаемых поправок. В таблицах, содержащихся в приложениях II и III, излагаются поправки к Правилам о персонале, которые уже вступили в силу или вступят в силу в январе 2016 г. Секретариат отметил, что некоторые из предлагаемых поправок касаются льгот сотрудников, таких как субсидия на образование, отпуск на родину и субсидия на репатриацию. Секретариат разъяснил,

что в отличие от подавляющего большинства организаций системы Организации Объединенных Наций в настоящее время данная Организация в некоторых случаях выплачивает пособие для экспатриантов даже тогда, когда эти сотрудники живут у себя на родине. Таким образом, цель предлагаемых поправок заключается в обеспечении логической взаимосвязи с целью данных материальных прав, а цель – это выплата вознаграждения сотрудникам, набранным на международной основе, за трудности, связанные с экспатриацией, как это понятие определила КМГС. В результате принятия предлагаемых поправок правила данной Организации будут приведены в соответствие с правилами и практикой других организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Секретариат подчеркнул, что, предлагая эти изменения, он всегда помнил о приобретенных правах нынешних сотрудников, как эти права определены, в частности, в решениях Административного трибунала Международной организации труда (АТ МОТ). При подготовке этого документа были также учтены мнения Юрисконсульта Организации и позиция КМГС, которую она заняла в связи с нынешним обзором всего комплекса материального вознаграждения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. С учетом этих соображений представленное предложение включает такое положение, которое сохранит право на получение субсидии на образование для нынешних сотрудников, а, что же касается субсидии на репатриацию, то сотрудники, которые раньше имели право на полное пособие на основании своей выслуги лет, сохраняют это право, когда будут покидать Организацию. Кроме того, лица, которые получили право на часть пособия, сохраняют свое право только на ту часть, которая была накоплена по состоянию на 31 декабря 2015 г., за исключением тех случаев, когда в течение срока своей службы они переехали в одно из мест службы, которое находится за пределами их родной страны. С другой стороны, в связи с правом на отпуск на родину была предложена временная мера, согласно которой лица, до настоящего времени имевшие право на отпуск на родину, получают право совершить поездку на родину в последний раз. Секретариат отметил, что новые сотрудники, набранные на международной основе, служба которых начинается 1 января 2016 г. или после этой даты, будут иметь право на льготы для экспатриантов только в случае, если они работали и проживали за пределами своей родной страны, причем Секретариат особо отметил, что упомянутые поправки касаются положений, подлежащих утверждению Координационным комитетом.

69. Делегация Нидерландов поздравила Председателя Координационного комитета с его назначением и отметила, что ее выступление касается предыдущего обсуждения и предложения, которое было сделано делегацией Франции. Она хотела бы, чтобы в протоколах было официально зафиксировано, что она не возражает против предложения делегации Франции выслушать Председателя Совета персонала до начала обсуждения данного пункта повестки дня.

70. Делегация Панамы отметила, что она просила предоставить ей слово еще до того, как началось обсуждение этого пункта повестки дня. Как и делегации Франции и Нидерландов, она считает, что надо узнать, есть ли какая-либо озабоченность у персонала, который является одной из трех главных опор Организации. Делегация хотела бы узнать, есть ли возможность выслушать мнения персонала, и призвала предоставить слово Ассоциации персонала до начала обсуждения данного пункта повестки дня.

71. Делегация Мексики приняла к сведению различные поправки к Положениям и правилам о персонале, которые были представлены на утверждение Координационному комитету. Она согласилась с тем, что большинство из этих поправок действительно необходимы и отвечают наилучшей практике в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, и делегация выразила большую благодарность Секретариату за представление этих поправок. Однако делегация не согласна с тремя предложениями. По мнению делегации, нет причин для того, чтобы отказывать в праве на получение субсидии на образование тем сотрудникам, которые поступили на работу до внесения

этой поправки, даже если они имели такое право в то время, когда проживали в стране своего происхождения. По мнению делегации, такая интерпретация означала бы несоблюдение нормы, регулирующей предоставление этой субсидии, и делегация как никогда ранее убеждена в том, что речь идет об одном из приобретенных прав. Делегация напомнила Комитету, что весь комплекс материального вознаграждения, предлагаемый КМГС, еще подлежит обзору, и поэтому делегация считает, что пока слишком рано утверждать это исключение еще до того, как КМГС внесла свое предложение. Она призвала Секретариат учесть ее точку зрения и заявила, что она не может согласиться с этой поправкой. Во-вторых, делегация упомянула, что Секретариат предложил ввести новый, дополнительный экономический стимул уже в ближайшей перспективе, для того чтобы поощрять переезд сотрудников Организации во внешние бюро. Делегация заявила, что принцип мобильности является одной из этических норм международных гражданских служащих. Поэтому она не может поддержать данную инициативу. Делегация настоятельно призвала Секретариат найти другие виды стимулов, для того чтобы поощрять мобильность, так чтобы эти стимулы не носили экономический характер. Например, в других международных организациях, таких как Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), мобильность дает дополнительные права на продвижение по службе. Наконец, касаясь нового правила о персонале 4.9.4 относительно резервных списков, делегация заявила, что она хотела бы получить от Секретариата дополнительную информацию о том, почему необходимо сохранять резервные списки, когда уже истек один год после регистрации кандидатов.

72. Делегация Испании поздравила Председателя Координационного комитета с его избранием и заявила, что она хотела бы сделать некоторые замечания относительно предложенных Секретариатом поправок. По мнению делегации, в целом эти предложения хорошие. Однако у делегации есть некоторые сомнения по трем пунктам, которые уже были упомянуты делегацией Мексики. Во-первых, касаясь правила о персонале 4.9.4, а также аналогичных должностей, делегация выразила мнение, что в целях обеспечения эффективности создание возможностей для прямого выбора лиц, которые уже прошли предварительный отбор, представляется разумной мерой, но делегация в то же время хотела бы, чтобы не забывали о принципе равных возможностей. Делегация выражает мнение, что, возможно, в данном случае период времени может быть меньше, чем один год, как предлагалось ранее. Во-вторых, касаясь вопроса о сотрудниках, проживающих в стране своего происхождения, делегация выразила мнение, что было бы неправильно проводить различие между нынешними сотрудниками и теми людьми, которые станут сотрудниками Организации в будущем. Вместо этого делегация хотела бы увидеть применение такой меры, которая распространялась бы на всех сотрудников, независимо от того, когда они начали работать в Организации. Делегация выступает за введение переходного периода, как уже было предложено в отношении других льгот, которые должны распространяться на всех сотрудников. В заключение делегация выразила мнение, что нет необходимости принимать поправку в целях создания дополнительных денежных стимулов сотрудникам, которые, возможно, пожелают работать во внешних бюро. По мнению делегации, было бы гораздо лучше подобрать подходящих кандидатов, поскольку нынешний комплекс материального вознаграждения в рамках общей системы уже вполне адекватный и нет необходимости предусматривать дополнительное вознаграждение для тех, кто работает за пределами штаб-квартиры.

73. Делегация Соединенных Штатов Америки положительно оценила конструктивные меры, принятые Секретариатом для уточнения и прояснения Положений и правил о персонале ВОИС. Она заявила, что с интересом выслушала заявления делегаций Мексики и Испании и что по одному вопросу, а именно по правилу 4.9.4 (возможное формирование списка резерва), она готова согласиться с делегацией Испании в том, что в контексте потенциального использования списка резерва разумно ограничиться периодом менее одного года. Что касается предложения о новом положении 3.25, предусматривающем введение специальной надбавки к окладу, то, выслушав заявления

делегаций Мексики и Испании, делегация, хотя и не готова сейчас выступить против этого предложения, считает, что для его дальнейшего рассмотрения необходимо провести исследование таких вопросов, как эффективность и методы применения этого нового финансового стимула, включая классы и типы должностей, к которым он будет применяться, а также его возможного влияния на мобильность, и представить результаты такого исследования на 73-й сессии Координационного комитета. Кроме того, делегация предложила представить и рассмотреть на 73-й сессии Комитета информацию для принятия решения относительно дальнейшего использования специальной надбавки к окладу.

74. Делегация Канады поддержала предложение делегации Соединенных Штатов Америки относительно нового положения 3.25 о специальной надбавке к окладу и использования этого краткосрочного финансового стимула для сотрудников, переводимых во внешние бюро.

75. Председатель отметил важность этих выступлений, особенно сделанных делегациями Мексики, Испании, Соединенных Штатов Америки и Канады, и сообщил, что Секретариат хотел бы прояснить свою позицию.

76. Секретариат сообщил, что готов провести исследование и через год проинформировать Комитет о том, сколько раз была использована специальная надбавка к окладу и с какими последствиями, отметив, что суммы, скорее всего, будут незначительными. Перейдя к вопросу о субсидии на образование, Секретариат отметил, что он внимательно изучил его и консультировался с Бюро юрисконсульта. Он считает, что, действительно, определенные юридические риски в этой связи для Организации существуют, поскольку предоставление субсидии на образование может считаться существенным условием письма о назначении и условий службы; Секретариат считает, что право на получение такой субсидии является приобретенным правом, и лишение сотрудника такого права может повлечь за собой претензии. Поэтому, учитывая, что этот вопрос касается небольшой группы сотрудников, а финансовые последствия невелики, Секретариат предлагает сохранить в силе это положение. Что касается назначения кандидатов из списка резерва в течение одного года, как это предусмотрено правилом 4.9.4, то Секретариат отметил, что это правило уже начало применяться в 2014 г. и что он рассмотрит предложение ряда делегаций о сокращении периода действия списка резерва.

77. Делегация Соединенных Штатов Америки хотела бы прояснить свое заявление по специальной надбавке: если будет принято решение о проведении исследований, то результаты делегация предпочла бы получить не через год, а через два года.

78. Делегация Испании заявила, что с учетом пояснений Секретариата и предложения делегации Соединенных Штатов Америки в отношении специальной надбавки для персонала внешних бюро она не уверена в необходимости принятия такой меры в течение одного или двух лет, но хотела бы получить больше информации, чтобы понять, действительно ли существует такая потребность и можно ли использовать нефинансовые стимулы. Что касается субсидии на образование, то делегация отметила, что она хорошо знакома с принципом приобретенных прав. Она заявила, что не против принятия данной поправки, но предпочла бы вернуться к рассмотрению этого вопроса вновь, возможно в следующем году, если Бюро юрисконсульта проведет правовой анализ и представит его результаты и если будет подготовлено более подробное исследование по вопросу о правовых последствиях и о влиянии на приобретенные права. Делегация считает, что эти элементы следует принимать во внимание при подготовке проекта решения.

79. Делегация Мексики хотела бы прокомментировать пояснения Секретариата. Она, как и делегация Испании, не может на данном этапе одобрить эту поправку и, как и делегация Соединенных Штатов Америки, выступает за проведение исследования. Она

не видит необходимости в принятии поправки о дополнительных надбавках для сотрудников, переводимых во внешние бюро, и хотела бы сначала изучить результаты исследования, чтобы иметь возможность проанализировать, заслуживает ли это предложение поддержки. Что касается субсидии на образование, то делегация хотела бы получить дополнительную информацию и заявила, что могла бы на временной основе принять это исключение, пока Секретариат не представит подробный отчет. Делегация добавила, что Секретариат не только предоставит информацию от Бюро юрисконсульта, но и проведет консультации по вопросу о приобретенных правах с АТМОТ и КМГС.

80. Председатель поблагодарил все делегации за их ценные замечания и заверил их, что при выработке окончательного решения все комментарии и выступления будут приняты во внимание. В этой связи Председатель предложил Секретариату учесть замечания и комментарии в предлагаемых рекомендациях, с тем чтобы окончательный проект рекомендаций в полной мере отражал обсуждения в Комитете.

81. Секретариат заверил делегации в том, что он предоставит дополнительную информацию по вопросу о приобретенных правах и рассмотрит возможность сокращения периода действия списка резерва с одного года до шести месяцев. По вопросу о специальной надбавке, насколько он понимает, необходимо представить дополнительную информацию через два года.

82. Делегация Соединенных Штатов Америки добавила, что она предлагает в течение двух лет оценить эффективность такого стимула, как специальная надбавка, и после этого принять решение относительно его дальнейшего использования. Делегация повторила свою просьбу о проведении как исследования вопроса о специальной надбавке к окладу, так и оценки его итогов для последующего принятия решения относительно дальнейшего применения этого стимула.

83. Делегация Испании пожелала убедиться в том, правильно ли она поняла представленное Секретариатом резюме по рассматриваемому вопросу. Как она поняла, Секретариат планирует сократить срок действия списков резерва с одного года до шести месяцев, а к вопросу о субсидии на образование Комитет вернется на будущий год, когда будет предоставлена дополнительная информация. Что касается специальной надбавки для сотрудников, делегация предпочла бы, чтобы сначала были проведены соответствующие исследования в качестве необходимого условия для принятия решения о ее повышении. Делегация повторила, что на этой сессии она не может дать согласие на повышение специальной надбавки.

84. Делегация Мексики присоединилась к заявлению делегации Испании, добавив, что может поддержать предложение делегации Соединенных Штатов Америки о проведении исследования в обоснование повышения специальной надбавки к окладу для сотрудников, переводимых во внешние бюро, но прежде, чем она даст свое согласие на такое повышение, ей необходимо изучить результаты этого исследования. По сути, делегация повторила, что не может согласиться на предлагаемое повышение надбавки до тех пор, пока она не ознакомится с результатами исследований, предлагаемых делегацией Соединенных Штатов Америки.

85. Генеральный директор отметил, что решение по этим трем или как минимум двум пунктам зависит от государств-членов. Он отметил, что первый вопрос касается практики, применяемой в качестве правила, и что в структуре управления деятельностью Секретариата проводится различие между положениями о персонале и правилами о персонале. Он далее пояснил, что положения о персонале подлежат утверждению государствами-членами, в то время как правила о персонале принимаются Генеральным директором, после чего Координационный комитет принимает их к сведению. Третий поднятый вопрос касается действующей практики составления списка кандидатов, отобранных специальной комиссией как имеющих право быть назначенными на

соответствующую должность, в котором эти кандидаты, как правило, указаны в порядке приоритетности. Он добавил, что бывают случаи, когда кандидат, стоящий на первом месте в списке, более не может занять данную должность или уже занял другую. Применяемая практика позволяет обратиться к списку, который был составлен отборочной комиссией и использован при процедуре найма в прошлый раз, и, в случае если в нем есть другие кандидаты, имеющие право занять соответствующую должность, предложить должность следующему по порядку кандидату и не проводить всю процедуру найма заново. Предполагается, что список действует в течение 12 месяцев. Генеральный директор отметил, что несколько делегаций предложили отказаться от данной практики, на что Секретариат ответил, что пересмотрит срок действия таких перечней и рассмотрит возможность его сокращения с 12 до 6 месяцев. Он также добавил, что речь идет о правиле, который должен быть принят Координационным комитетом к сведению, и что Секретариат учел заявления делегации и примет их во внимание при определении срока действия такого списка. Он пояснил, что другие два вопроса касаются положений, которые Координационный комитет может принять или не принять. Внимание Секретариата к вопросу о применяемой Организацией практике в отношении субсидии на образование привлекли ОИГ и внешние аудиторы, отметившие, что эту практику необходимо изменить, с тем чтобы субсидия на образование не предоставлялась сотрудникам, проживающим в своей стране происхождения. В этой связи Генеральный директор заметил, что такое изменение коснется ограниченного круга лиц, а именно 24 сотрудников, проживающих во Франции, и будет заключаться в том, что они больше не будут иметь доступа к субсидии на образование ввиду наличия образовательных учреждений в их стране проживания, которая одновременно является страной найма сотрудников для этой Организации. ДУЛР изучила данный вопрос и обратилась за юридической консультацией к Бюро юрисконсульта, которое пришло к выводу, что отмена в отношении действующих сотрудников субсидии на образование привела бы к нарушению принципа приобретенного права, которое является основополагающим условием найма. В этой связи Секретариат предложил изменить в будущем эту практику; в будущем право на получение субсидии на образование в подобных обстоятельствах предоставляться не будет, но за 24 сотрудниками Организации, проживающими в настоящее время во Франции и имеющими право на получение субсидии на образование, это право сохранится, поскольку оно является приобретенным правом, что делегации Мексики и Испании нашли неприемлемым. Третий вопрос касался предлагаемой Секретариатом меры стимулирования мобильности персонала и поощрения перехода сотрудников на службу во внешнем бюро. Генеральный директор подтвердил, что, как отметила делегация Испании, речь идет о мере финансового стимулирования и что Секретариат предложил присваивать в ускоренном порядке следующую ступени в рамках должности тем сотрудникам, которые были переведены во внешние бюро, что делегации Мексики и Испании нашли неприемлемым. Он также добавил, что предложение, выдвинутое Соединенными Штатами Америки и поддержанное делегацией Канады, предполагает, что если оно будет принято и осуществлено, то через два года будут представлены результаты исследования на предмет эффективности и действенности такой меры, масштабов ее действия и затрагиваемых уровней должностей, а также значительности ее воздействия. Кроме того, на указанном этапе по результатам анализа результатов исследования Комитет должен будет решить, сохранит ли это новое положение свою силу или будет отменено. В заключение Генеральный директор заявил, что только по двум вопросам действительно требуется принять решение и Председатель должен решить, каким образом завершить рассмотрение данного пункта повестки дня.

86. Председатель поблагодарил все делегации за их вклад и уведомил Комитет о том, что рассмотрение данного пункта не может быть завершено до тех пор, пока все делегации не будут полностью удовлетворены. Для того чтобы все предложения были учтены, Председатель просил Секретариат составить проект заключительного пункта решения по данному пункту повестки дня, который был бы затем кратко рассмотрен, после чего обсуждение по пункту было бы завершено.



87. Генеральный директор предложил огласить суть предлагаемых пунктов решения, при том понимании, что впоследствии для этих идей будут найдены корректные формулировки. Первое предлагаемое решение, о котором речь идет в пункте 14, заключается в том, чтобы предложить Координационному комитету одобрить поправки к Положениям о персонале. Секретариат предложил Координационному комитету одобрить поправки к Положениям о персонале, подробно изложенные в приложении I, а также специальные переходные меры, упомянутые в пункте 9, отметив следующее: 1) Секретариат на основе соответствующей информации проведет исследование, призванное оценить эффективность и востребованность положения 3.25 и выяснить, несет ли в себе это положение существенные последствия, и представит этот документ на сессии Координационного комитета в 2017 г. для принятия решения о целесообразности данного положения; 2) Бюро Юрисконсульта представит всем заинтересованным делегациям данные дополнительной юридической экспертизы по вопросу о приобретенных правах штатных сотрудников в контексте получения субсидии на образование. Второе предлагаемое решение касается Правил о персонале и формулируется следующим образом: предложить Координационному комитету принять к сведению поправки к Правилам о персонале, изложенные в приложении III, и предложить Генеральному директору рассмотреть возможность сокращения времени, в течение которого отобранные кандидаты могут оставаться в списке резерва, как сказано в правиле 4.9.4. Генеральный директор отметил, что по сути Координационный комитет одобряет Положения с условием двух упомянутых моментов, в частности в связи с проведением исследования, в отношении которого мнения делегаций разделились: две делегации просили отложить процедуру одобрения соответствующего положения до тех пор, пока не будет проведено исследование, тогда как две другие делегации предложили двигаться дальше при условии, что подробное исследование будет представлено через два года, когда будет производиться переоценка надбавки и Координационному комитету будет предложено сохранить или упразднить соответствующую надбавку. Секретариат принял решение представить одно из двух предложений, оставив при этом за государствами-членами право выбора, какое из двух они предпочитают. В отношении правила 4.9.4 Комитету будет предложено принять к сведению, что высказанные делегациями замечания приняты во внимание и что Секретариат рассмотрит вопрос о сроках, в течение которых отобранные кандидаты могут оставаться в списке резерва.

88. Делегация Мексики повторила, что в данный момент времени она не может согласиться с предлагаемым увеличением зарплаты сотрудникам, переводимым на работу во внешние бюро, и что она уже высказала несколько замечаний относительно того, что она не видит необходимости в этой инициативе, однако готова ознакомиться с исследованием, подготовленным Секретариатом, обсудить его и после этого принять решение. Делегация признала, что делегации выражают различные мнения по этому вопросу, и заявила, что было бы справедливо обсудить этот вопрос в присутствии делегации Испании, которая была вынуждена покинуть зал заседания для участия в консультациях по вопросу о внешних бюро. Делегация согласилась с заявлением Генерального директора о том, что этот вопрос необходимо обсудить между государствами-членами, и сообщила, что по этому моменту она проведет консультации, в частности, с делегациями Соединенных Штатов Америки и Канады. Что касается второго момента, то делегация заявила, что она может согласиться с предлагаемым исключением в отношении субсидии на образование с тем условием, что к следующей сессии Координационного комитета будет подготовлен углубленный отчет, что, по ее мнению, несколько отличается от предоставления заинтересованным делегациям дополнительной информации о приобретенных правах. С учетом временных ограничений и того факта, что данные вопросы нуждаются в дальнейшем обсуждении, делегация убедительно просит Председателя распространить письменное предложение среди всех государств-членов.

89. Делегация Сингапура поздравила Председателя с избранием и заявила, что из выступлений делегаций Мексики и Испании она не совсем поняла суть их предложения.

Было отмечено, что делегация Соединенных Штатов Америки предлагает сначала внедрить данную надбавку, а потом проводить исследование, тогда как делегации Мексики и Испании выступают за проведение исследования без внедрения надбавки. Делегация хотела бы узнать, как Секретариат намерен проводить исследование во втором предложенном случае.

90. Председатель заявил, что данный пункт повестки дня не может быть «закрыт» из-за наличия нескольких предложений, включая предложение Генерального директора. Председатель предложил перенести заседание по рассмотрению этого пункта и вновь собраться для его обсуждения следующим утром; тогда же можно будет обсудить официальное предложение Секретариата в отношении возможного решения на этом весьма «деликатному» вопросу.

91. Председатель подвел итоги заседания, заявив, что накануне вечером делегации не сумели прийти к консенсусу по этому пункту повестки дня и что для выработки единой позиции вчера вечером и сегодня с утра были проведены неофициальные консультации.

92. Делегация Сингапура просила Секретариат разъяснить, как он намерен проводить исследование без внедрения специальной надбавки и рассматривал ли он альтернативные варианты, прежде чем подготовить предложение о специальной надбавке.

93. Генеральный директор отметил, что Секретариату нужно дополнительно обдумать эту методологию и что он будет приветствовать любые соображения или предложения, которые, возможно, имеются у государств-членов по этому поводу, однако, естественно, такая методология должна будет строиться на основе прогнозов. Он добавил, что Секретариат мог бы также рассмотреть возможность обследования персонала, чтобы убедиться, каков будет эффект и как он будет восприниматься. Тем не менее, Секретариату нужно будет тщательно обдумать все эти аспекты. По второму вопросу об альтернативных возможностях Генеральный директор отметил, что рассматриваются другие варианты и что одна из причин выдвижения такого предложения обусловлена наличием в ООН довольно сложной системы расчета корректива по месту службы, призванной обеспечить, чтобы заработная плата любого сотрудника, независимо от того в какой точке мира он работает, при равенстве в классе и ступени шкалы вознаграждения имела аналогичную покупательную способности в экономических условиях на местах. К тому же, сказал он, порой, а на деле довольно часто, в Секретариат поступают жалобы сотрудников на то, что механизм работы данной системы приводит к тому, что работа в некоторых странах имеет свои минусы. Именно в этом кроется одна из причин, в силу которых Секретариат решил выдвинуть предложение об экономическом стимуле, который позволит в известной степени сгладить ощущение недостаточной сбалансированности в системе ООН, не подвергая критике используемую в этой связи методологию.

94. Председатель поблагодарил Генерального директора за важные уточнения и дополнительную информацию и затем предложил перейти к решениям, которые следует принять по данному пункту повестки дня.

95. Координационный комитет ВОИС:

(i) одобрил поправки к Положениям о персонале, за исключением положения о персонале 3.25 («Специальное повышение оклада»), подробно изложенные в приложении I, а также специальную переходную меру, упомянутую в пункте 9, указав, что:

(a) Секретариат проведет исследование по вопросу о мобильности персонала, включая обзор других видов стимулов для поощрения мобильности сотрудников категории специалистов. Это исследование

будет представлено на сессии Комитета по координации 2016 года для рассмотрения и принятия решения о целесообразности принятия положения о специальном повышении оклада; и

(b) Бюро Юрисконсультанта представит на сессии Координационного комитета 2016 г. анализ вопроса о приобретенных правах сотрудников на субсидию на образование, а также соответствующую информацию о финансовых последствиях для принятия решения о сохранении или исключении нового положения о персонале 3.14(f) о субсидии на образование;

(ii) принимает к сведению поправки к Правилам о персонале, подробно изложенные в приложении II; и

(iii) принимает к сведению поправки к Правилам о персонале, подробно изложенные в приложении III, и предлагает Генеральному директору рассмотреть вопрос о сокращении срока, в течение которого кандидаты, рекомендованные Советом по назначениям, но не назначенные на должность Генеральным Директором, могут быть включены в список резерва.

#### ПУНКТ 30 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

#### НАЗНАЧЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ АПЕЛЛЯЦИОННОГО СОВЕТА ВОИС

96. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/71/5.

97. Председатель перешел к пункту 30 повестки дня «Назначение Председателя и заместителя Председателя Апелляционного совета ВОИС» и просил Секретариат ознакомить с содержанием этого документа.

98. Секретариат напомнил Координационному комитету, что Комитет утвердил поправки к Положениям и правилам ВОИС о персонале, которые касаются реформы системы внутреннего правосудия, на своей 67-й сессии в 2013 г. Эти поправки вступили в силу 1 января 2014 г. Положения и правила о персонале с внесенными в них поправками, в частности, предусматривают, что Координационный комитет будет назначать Председателя и заместителя Председателя Апелляционного совета ВОИС по предложению Генерального директора. Как Председатель, так и заместитель Председателя Апелляционного совета ВОИС должны быть лицами, которые не являются сотрудниками ВОИС, и Апелляционный совет будет состоять из двух рабочих групп. В феврале 2014 г. администрация приступила к поиску Председателя и заместителя Председателя. В числе критериев отбора было наличие опыта в области права международной гражданской службы или же эквивалентного опыта, и одно из требований заключалось в том, что кандидат не должен был быть сотрудником или бывшим сотрудником ВОИС в течение последних десяти лет. В ответ на это обращение ВОИС заинтересованность проявили девять человек. Процесс отбора и консультаций с Союзом персонала занял восемь месяцев и был завершён в октябре 2014 г. Генеральный директор временно назначил г-на Норберта Вюлера и г-на Майкла Бартоло на должности Председателя и заместителя Председателя, соответственно, начиная с 1 ноября 2014 г., в ожидании того, что их назначения будут утверждены Координационным комитетом. Информация об их опыте была включена в документ WO/CC/71/5, который был представлен Координационному комитету. Секретариат заявил, что Координационному комитету было предложено назначить г-на

Норберта Вюлера (Германия) на должность Председателя, а г-на Майкла Бартоло (Мальта) на должность заместителя Председателя Апелляционного совета ВОИС.

99. Председатель поблагодарил Секретариат за справочную информацию и заявил о готовности предоставить слово желающим высказать свои комментарии. Поскольку ни одна из делегаций не изъявила желание выступить, он предложил сразу перейти к принятию необходимых решений по данному пункту повестки дня.

100. Координационный комитет ВОИС:

- (i) назначил г-на Норберта Вюлера на должность Председателя Апелляционного совета ВОИС на пятилетний срок, начиная с даты назначения; и
- (ii) назначил г-на Майкла Бартоло на должность заместителя Председателя Апелляционного совета ВОИС на пятилетний срок, начиная с даты назначения.

[Приложения следуют]

**ЗАЯВЛЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ВОИС  
ЧЛЕНАМ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС**

(13 октября 2015 г.)

Г-н Председатель, Ваши превосходительства, уважаемые делегаты!

Для меня большая честь обратиться к вам сегодня в качестве председателя Ассоциации персонала ВОИС. Вместе с тем я обязан проинформировать вас о мнениях персонала данной Организации и вопросах, вызывающих его озабоченность.

Я хотел бы тепло поздравить Вас, г-н Председатель, а также Ваших заместителей, с избранием в состав данного важного Комитета. Представители персонала надеются, что они смогут советоваться и плодотворно взаимодействовать с Вами в духе сотрудничества и были бы рады иметь возможность и далее регулярно обсуждать с Вами вопросы взаимоотношений сотрудников и руководства в ВОИС.

Совет персонала хотел бы выразить удовлетворение по поводу ряда интересных дискуссий, состоявшихся с государствами-членами, и рассчитывает на продолжение этого диалога и обмена мнениями.

ВОИС продолжает переживать очень непростые годы своей истории. После бесцеремонного увольнения администрацией предыдущего председателя Ассоциации персонала отношения между персоналом и руководством организации, естественно, осложнились, а консультативный процесс остановился. Ситуация продолжает вызывать большое беспокойство. Новый Совет персонала, избранный в марте текущего года, неоднократно выражал свою готовность к диалогу с администрацией, при условии, что такой диалог будет транспарентным, осмысленным и основываться на принципах доброй воли, и что администрация перестанет мешать применению давно установившихся критериев и процедур выборов представителей сотрудников в Совет персонала.

Недавний пример, свидетельствующий об отсутствии транспарентности и конструктивного диалога – это предлагаемые поправки к Положениям и правилам о персонале ВОИС, представленные сегодня на ваше утверждение. Вследствие недостаточной транспарентности между администрацией и Советом персонала шел интенсивный обмен письмами по данному вопросу. Мы по-прежнему пытаемся объяснить администрации, что ВОИС необходимо следовать передовой практике, применяемой другими организациями общей системы ООН и не допускать дискриминации в отношении одной группы сотрудников, а именно, наших французских коллег, живущих во Франции. В своем Постановлении № 656 Административный трибунал ООН пришел к выводу о том, что практика ООН, согласно которой французским коллегам, работающим в Женеве, но живущим во Франции, не выплачивается субсидия на репатриацию «...равносильна дискриминации, тем самым нарушая фундаментальный принцип равенства. Невыплата субсидии на репатриацию представляет собой двойной акт дискриминации: по признаку национальности и по признаку места жительства, что, по мнению Трибунала, не является обоснованным». Соответственно, тем важнее дождаться принятия позднее в этом году решений Генеральной Ассамблеи ООН по итогам проведенного КМГС анализа компенсационного пакета сотрудников.

Общая атмосфера в Организации характеризуется гнетущим страхом и недоверием. Морально-психологический климат в Организации еще никогда еще не был столь неблагоприятным. Администрация продолжает свои усилия по удалению из Организации сотрудников с длительным стажем работы, нанимая других сотрудников по контрактам, не предусматривающим должных гарантий. Совет персонала не видел никакого

независимого анализа, реально подтверждающего экономию средств, которая предположительно достигается благодаря этой стратегии. Кроме того, замена сотрудников с длительным стажем работы временными сотрудниками или внештатными сотрудниками, работающими по контрактам, не предусматривающим должных гарантий, в отсутствие какой-либо надлежащей системы планирования кадровой преемственности, лишает Организацию такого важного ресурса, как институциональная память. Это отрицательно скажется на качестве оказываемых услуг и может даже вызывать рост затрат. Возможно, вы видели документ, который был представлен как политика планирования кадровой преемственности, но который едва ли можно считать продуманным подходом – это скорее документ, призванный оправдать рекомендацию Объединенной инспекционной группы (ОИГ). Если добавить к этому ухудшение условий найма, постоянно растущее число случаев притеснения сотрудников, внесение непрерывных поправок в Положения и правила о персонале, нынешние условия труда в ВОИС нужно признать нездоровыми и лишаящими сотрудников стимулов к работе. Более того, все это порождает страх и повышает неуверенность в будущем. Совет персонала ежедневно принимает коллег в состоянии психологического стресса, которые часто боятся обратиться за помощью куда-либо еще. Одним словом, сотрудникам ВОИС плохо. В ежегодном отчете Омбудсмана за 2014 г. говорится: «Постоянный мотив жалоб, поступающих в Бюро Омбудсмана – это ощущение опустошения, которые испытывают люди на работе, а также дегуманизация методов работы с кадрами. Ощущаемое сотрудниками безразличие к человеческой стороне дела влияет на рабочую атмосферу и уровень доверия и обостряет чувство отчужденности и поляризации, вызывая в Организации напряженность».

Кроме того, достойно сожаления, что у нас так долго нет Сотрудника по вопросам этики, что коллега, временно назначенный на эту должность, не обладает подготовкой, необходимой для выполнения своих задач, что с июня этого года у нас нет Омбудсмана, что исполняющий обязанности сотрудника по вопросам социального обеспечения персонала по целым месяцам работал только неполное рабочее время, и что мы потеряли нашего директора ОВН, г-на Раджаобелина. Сотрудники Организации не были уведомлены о приеме на работу и процедуре назначения на должность нового директора ОВН – должностного лица, отвечающего за соблюдение Устава внутреннего надзора.

Прочтя в газетах о расследовании, проводимом УСВН, сотрудники обратились в Совет персонала с вопросами и выражениями беспокойства. Выполняя свои обязанности и задачи представителя персонала, Совет передал все эти вопросы в письменном виде председателям Ассамблей и Координационного комитета 13 июля 2015 г. Через два с половиной месяца мы получили ответы председателей, в которых они сообщали нам, что сроки их полномочий в качестве председателей истекают, и, соответственно, что они передадут эти вопросы своим преемникам.

Совет персонала выражает удовлетворение в связи с проведением расследования, надеясь, что оно даст ответы на вопросы о том, почему, как говорят, похищались и передавались судебным следователям личные вещи сотрудников, с которых затем снимались образцы ДНК, причем всё это делалось без их ведома или согласия и без лишения их служебного иммунитета. Но нас очень серьезно волнует вопрос об обеспечении защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях в Организации, и свидетелей. Мы читали о том, что Государственный департамент США принял решение не сертифицировать ВОИС как организацию, обеспечивающую должную защиту сотрудников, сообщающих о нарушениях. Таким образом, ВОИС оказывается единственным специализированным учреждением ООН, которому отказано в такой сертификации. Сложившаяся в ВОИС ситуация с защитой сотрудников, сообщающих о нарушениях, требует срочного внимания государств-членов.

Мы хотели бы сообщить о вмешательстве Генерального директора в вопросы представительства интересов персонала, против которого мы высказали наши

решительные возражения. 3 ноября 2014 г. Генеральный директор разослал всем сотрудникам ВОИС электронное сообщение, в котором он уведомлял их о своей новой интерпретации Положения о персонале 8.1, касающегося Совета персонала и избрания его состава, рекомендовав всем сотрудникам действовать в соответствии с его новой интерпретацией, что некоторые коллеги, естественно и сделали, распространив впоследствии соответствующую петицию.

Это является нарушением положений Административного трибунала МОТ, в которых ясно сказано, что деятельность, связанная с представительством интересов персонала, не входит в компетенцию Генерального директора. Следует также отметить, что новая интерпретация этого положения, предложенная Генеральным директором, противоречит установившейся практике, которая соблюдалась двумя предыдущими Генеральными директорами, а также нынешним Генеральным директором в течение первого срока его полномочий.

Явным свидетельством атмосферы беспокойства и неудовлетворенности в ВОИС служит стремительно растущее в последние годы число судебных апелляций. В 2014 г. Администрация преобразовала систему внутреннего правосудия, и с тех пор сотрудники выражают нам свое недовольство пересмотренной системой, которая была им навязана, и свое недоверие к ней.

До введения этих изменений любые санкции в отношении сотрудников (кроме выговоров и предупреждений) могли применяться Генеральным директором только после согласования с административным органом, который назывался Объединенным консультативным комитетом и член которого, согласно Уставу Ассоциации персонала ВОИС, являлся председателем Ассоциации. В рамках преобразования системы внутреннего правосудия и создания новой системы этот орган был ликвидирован, что дало возможность Генеральному директору применять все санкции вплоть до увольнения без согласования с каким-либо дисциплинарным органом. Такой порядок не отвечает интересам сотрудников или Организации. Разумная управленческая практика и эффективная система правосудия предполагают наличие надлежащей системы сдержек и противовесов. В других организациях общей системы ООН существует единый дисциплинарный механизм или орган, рассматривающий случаи дисциплинарных нарушений и выносящий рекомендации генеральному директору. Мы также хотели бы просить восстановить в ВОИС Объединенный консультативный комитет в прежнем составе в интересах обеспечения условий для справедливого и обстоятельного рассмотрения дисциплинарных нарушений.

В связи с одним из документов, представленных на ваше рассмотрение, озаглавленным «Назначение Председателя и заместителя Председателя Апелляционного совета ВОИС» некоторые коллеги выразили разочарование в связи с несоблюдением гендерного баланса и принципа справедливого географического представительства при выборе Председателя и заместителя Председателя. При всем уважении к лицам, чьи кандидатуры предложены в качестве руководителей этого важного совета, мы должны сказать, что, как нам сообщили, кандидаты, судя по всему, не обладают рабочим знанием французского языка, являющегося одним из двух официальных языков, на которых осуществляется обмен сообщениями в ВОИС и, соответственно, одним из двух языков, на которых могут подаваться апелляции. Это вызывает серьезную озабоченность наших франкоговорящих коллег.

Что касается представленного на ваше рассмотрение документа, озаглавленного «Поправки к Положениям и правилам о персонале», Совет персонала уже направил членам Координационного комитета наши мнения, позиции и просьбы.

Резюмируя их, следует сказать, что Совет персонала убедительно просит Координационный комитет отложить рассмотрение предлагаемых поправок к

Положениям и правилам о персонале, касающихся выплат и льгот, до будущего года, до момента, когда Генеральная Ассамблея ООН примет свои решения в отношении рекомендаций КМГС по итогам анализа общего компенсационного пакета. Это предложение касается положений о персонале 3.14, 3.2(а), 5.3, 9.9 и 12.4. Эта просьба призвана не только исключить дублирование в работе, но и обеспечить ситуацию, при которой выплаты и льготы персонала ВОИС не будут иметь дискриминационного характера и будут по-прежнему соответствовать рекомендациям КМГС и последующим решениям Генеральной Ассамблеи ООН, которые должны единообразно применяться всеми организациями и учреждениями общей системы ООН.

Что касается всех остальных предлагаемых поправок к Положениям и правилам о персонале, Совет персонала хотел бы убедительно просить Координационный комитет отложить их рассмотрение и принятие, пока Совет персонала не получит возможности провести широкое обсуждение этих вопросов с администрацией.

В заключение мы хотели бы отметить, что наши цели очень просты. Мы хотим, чтобы нашим сотрудникам нравилось работать в ВОИС, мы хотим восстановления доверия и уважения, мы хотим, чтобы люди не испытывали страха или хотя бы испытывали его в меньшей степени, чтобы сотрудники могли вносить более весомый вклад в общую работу, направленную на достижение ваших целей, в условиях, когда затраты сокращаются транспарентным, справедливым и приемлемым образом без какого-либо фаворитизма. Мы понимаем ваши заботы и цели, и хотели бы участвовать в достижении ваших целей за счет создания у персонала Организации должной мотивации и формирования здоровой среды для его работы.

Несмотря на сохраняющуюся напряженность в отношениях между персоналом и руководством, мы не теряем надежды. Мы будем и далее стремиться к восстановлению прозрачного и конструктивного диалога, основанного на добросовестности, объективности и уважении, и соответствующим образом информировать данный важный Комитет о нашей деятельности.

Благодарю вас за внимание.

[Приложение II следует]



**КОММЕНТАРИИ АДМИНИСТРАЦИИ ПО ЗАЯВЛЕНИЮ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ  
АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ВОИС, АДРЕСОВАННОГО  
ЧЛЕНАМ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА<sup>1</sup>**

В ответ на предложение Председателя Координационного комитета ВОИС выступить с комментариями Генеральный директор указал, что Директор Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) и Юрисконсульт соответственно дадут ответы на два вопроса, поднятых председателем Ассоциации персонала, а именно по консультативному процессу в отношении поправок к Положениям и правилам о персонале и использованию французского языка при подаче жалоб. Генеральный директор напомнил Комитету о том, что в соответствии с Положениями о персонале Организации Совет персонала избирается всеми сотрудниками, в то время как в прошлом было принято, что к голосованию допускаются только действительные члены Ассоциации персонала. Он заявил, что группа приблизительно в 50 сотрудников поставила под сомнение данное толкование и практику, направив ходатайство в Объединенный консультативный комитет (ОКК) с просьбой о пересмотре такого толкования. ОКК состоит из трех членов, назначаемых Генеральным директором, трех членов, избираемых персоналом, и Секретаря, назначаемого ДУЛР, и данная группа пришла к выводу о том, что правильное толкование этого положения заключается в том, что Совет персонала должен избираться всеми сотрудниками, независимо от того, являются ли они действительными членами Ассоциации персонала. Генеральный директор дополнил, что это заключение было направлено Юрисконсульту, с тем чтобы узнать его мнение по этому вопросу, и Юрисконсульт согласился с выводом ОКК. Он выразил надежду, что Совет персонала учтет заключение ОКК при проведении следующих выборов в Совет персонала, которые состоятся в марте или апреле 2016 г. Генеральный директор подчеркнул, что его «вмешательство» по данному вопросу ограничилось осуществлением надзора за функционированием механизмов, созданных для того, чтобы сотрудники могли поднимать такие вопросы. Что касается поднятых Председателем Ассоциации персонала вопросов о временных и внештатных сотрудниках, то Генеральный директор упомянул, что этот вопрос находил свое отражение в проектах Программы и бюджета для нескольких двухлетних периодов, и Секретариат имел дело с многократными просьбами государств-членов ограничить расходы на персонал и стремился реагировать на них. Как указано в предлагаемых Программе и бюджете на следующий двухлетний период, согласно оценкам персонала доходы повысятся приблизительно на 6%, в то время как расходы предлагается увеличить на 4,9%, расходы на персонал – на 2%, а расходы на услуги по контрактам другие расходы, не связанные с персоналом, – на 10%. Генеральный директор отметил, что это именно та политика, к которой Секретариат призывали государства-члены, и он напомнил о том, что численность персонала не увеличивалась и не сокращалась, оставаясь неизменной на протяжении последних семи лет. Существуют разногласия между рядом сотрудников и Администрацией в отношении проведения этой политики. Тем не менее, как указал Генеральный директор, это системный вопрос, который был поднят Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), а также другими ассоциациями персонала в системе ООН, и таковы текущие условия деятельности многих организаций. Он также упомянул, что использование услуг по контрактам имеет ряд очевидных преимуществ, так как они не влекут за собой долгосрочных обязательств, в отличие от привлечения штатных сотрудников. В этой связи Генеральный директор дополнил, что долгосрочные обязательства представляют собой еще один вопрос, по поводу которого государства-члены высказывали свою обеспокоенность, в частности в связи с тем, каким образом Организация будет финансировать свои долгосрочные обязательства, в особенности обязательств по медицинскому страхованию после прекращения службы (МСПС).

<sup>1</sup> Заявление Председателя Ассоциации персонала приводится в приложении I к настоящему документу.

Генеральный директор также обратил внимание на еще одно преимущество использования услуг внештатных сотрудников, а именно услуг по контрактам, которое связано с возможностью привлечения специалистов для работы в определенных областях при возникновении в этом необходимости и на временной основе. В частности, аутсорсинг широко используется в областях информационной технологии и перевода. Секретариат перешел от схемы, когда весь перевод осуществляется внутри Организации, к системе, при которой внутри Организации осуществляется управление переводческими услугами, а перевод документов выполняется широкой сетью международных подрядчиков. Генеральный директор также упомянул, что еще одной причиной данного изменения является то, что в течение последних пятнадцати лет изменилась структура спроса на услуги на различных языках, и, в частности, 21% заявок по процедуре РСТ подаются на японском языке, 13% – на китайском языке, а также 5-6% – на корейском языке, и Секретариат просто не располагает штатом внутренних сотрудников, чтобы справиться со столь возросшим темпом изменения структуры спроса на услуги на различных языках, что объясняет возросшее использование внешних ресурсов. Он подчеркнул, что Организация не проводит политику «подавления» персонала, и ее политика скорее заключается в наиболее эффективном использовании единой среды открытых инноваций, когда все предприятия в мире осознают тот факт, что они не могут обеспечить наличия в своей структуре сотрудников разнообразной квалификации для обеспечения эффективности своей деятельности и поэтому вынуждены использовать возможности единой среды, заключающиеся в привлечении внешних экспертов. Что касается вопроса об особом режиме для граждан Франции в связи с выплатой субсидий на репатриацию и пособий на образование, то Генеральный директор напомнил, что Комитет принял решение по вопросу о пособии на образование, которое, по его мнению, было весьма разумным, так как оно не только означало выполнение Секретариатом рекомендаций внешних аудиторов и Объединенной инспекционной группы (ОИГ), но также сохраняло приобретенные права существующих сотрудников. Он отметил, что Секретариат настоятельно выступал за сохранение приобретенных прав, несмотря на возражения некоторых государств-членов. В связи с вопросом о субсидиях на репатриацию Генеральный директор заявил, что решение, принятое Комитетом, позволило Секретариату выполнить рекомендации внешних аудиторов и ОИГ при соблюдении практики, существующей в системе ООН.

В связи с консультативным процессом по поводу поправок к Положениям и правилам о персонале Директор ДУЛР пояснила, что Администрация предприняла множество попыток вернуть Совет персонала за дискуссионный стол, но эти попытки не увенчались успехом. Однако консультации имели место в форме обмена письмами, и Совет персонала поднимал множество вопросов в отношении поправок к Положениям и правилам о персонале. Она отметила, что возникновение разногласий по поводу некоторых поправок, предложенных для утверждения Координационным комитетом, представляется естественным, и Администрация приняла во внимание некоторые предложения и по возможности внесла изменения в первоначально предложенные поправки. Директор ДУЛР также пояснила, что ссылки Председателя Ассоциации персонала на проводимый в ООН анализ компенсационного пакета сотрудников не имеют отношения к данному обсуждению, так как единственной целью Секретариата при внесении поправок в Положения и правила о персонале является соблюдение нормативной основы ВОИС.

Отвечая на заявление Председателя Ассоциации персонала о числе жалоб, которые в настоящее время находятся на рассмотрении в рамках системы внутреннего правосудия Секретариата, а также Административного трибунала МОТ, Юрисконсульт заявил, что, хотя он не располагает данными о количестве жалоб, поданных внутри Организации, лишь одно находящееся на рассмотрении дело касается Организации, это дело рассматривается Административным трибуналом МОТ и ожидается, что решение по нему будет вынесено в феврале 2016 г. Другими словами, имеет место резкое сокращение, а не увеличение числа жалоб, поданных против Организации. Что касается второго

вопроса, связанного с использованием французского языка в работе Апелляционного совета, то Юриисконсульт подтвердил, что приблизительно 45% всех жалоб, поданных в Апелляционный совет Организации, составлены на французском языке, что свидетельствует скорее об определенном балансе, нежели чем о негативном отношении к использованию французского языка при рассмотрении жалоб, поданных внутри Организации в Апелляционный совет. Юриисконсульт также объяснил Координационному комитету, что положение 8.1 Положений и правил о персонале ВОИС гласит, что «Персонал имеет право на ассоциацию. Совет персонала, выбранный сотрудниками, представляет интересы персонала перед Генеральным директором и его представителями», и Бюро юриисконсульта всегда придерживалось мнения, что Совет персонала должен избираться всеми сотрудниками, а не только сотрудниками, которые являются членами Ассоциации персонала. Он дополнил, что по данному вопросу, безусловно, существует расхождение мнений между Администрацией и Советом персонала.

Генеральный директор заявил, что Администрация выслушала заявление, сделанное Председателем Ассоциации персонала, и Секретариат надеется на взаимодействие с Советом персонала для решения этих вопросов в ближайшем будущем.

[Конец приложения II и документа]