

## Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят четвертая (48-я очередная) сессия  
Женева, 2–11 октября 2017 г.**

### ОТЧЕТ

*принят Координационным комитетом ВОИС*

1. На рассмотрении Координационного комитета ВОИС находились следующие пункты сводной повестки дня (документ A/57/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 28, 29, 30 и 31
2. Отчеты об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 7, 28, и 29 содержатся в Общем отчете (документ A/57/12).
3. Отчет об обсуждении пунктов 7, 28 и 29 содержится в настоящем документе.
4. Председателем Координационного комитета был избран г-н Данияр Мукашев (Кыргызстан), а заместителями Председателя – г-н Юкио Оно (Япония) и г-н Фаизал Чери Сидхарта (Индонезия).

## ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## УТВЕРЖДЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ

5. Обсуждения проходили на основе документов WO/CC/74/1, WO/CC/74/1 Add. и WO/CC/74/1 Add.2).
6. Председатель поблагодарил делегации за избрание его в качестве Председателя Координационного комитета ВОИС и пригласил Юриконсультанта представить данный пункт повестки дня.
7. Юриконсультант напомнил о том, что в соответствии со статьей 13(1) Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности, любое генеральное соглашение, достигнутое в целях установления рабочих отношений и сотрудничества с другими межправительственными организациями, заключается Генеральным директором после одобрения Координационным комитетом ВОИС. Он также напомнил о том, что Координационному комитету ВОИС были предложены шесть таких генеральных соглашений о сотрудничестве, как это отражено в документе WO/CC/74/1. Юриконсультант подчеркнул, что кроме этого статья 12(4) Конвенции ВОИС гласит следующее: «Генеральный директор может вести переговоры и после одобрения Координационным комитетом заключает и подписывает от имени Организации» двусторонние соглашения с государствами-членами с целью обеспечить Организации, ее официальным лицам и представителям всех государств-членов такие привилегии и иммунитеты, которые могут быть необходимы для достижения ее целей и осуществления функций. В этой связи он заявил, что в соответствии с пунктом 5 Руководящих принципов, касающихся внешних бюро ВОИС, были выработаны два таких соглашения, соответственно с Алжиром и Нигерией, об открытии внешних бюро в этих странах. Эти соглашения, содержащиеся в документах WO/CC/74/1 Add. и WO/CC/74/1 Add.2, были представлены Координационному комитету ВОИС на одобрение. Обоими соглашениями предусматривается предоставление привилегий, иммунитетов и средств, необходимых для выполнения задач, стоящих перед внешними бюро, а также обеспечения эффективного выполнения ими функций в соответствии со статьей 12(3) Конвенции ВОИС. В качестве таковых эти соглашения будут служить образцом для новых соглашений об открытии внешних бюро. И наконец, он отметил, что оригинал соглашения с Алжиром был составлен на двух языках, а именно на арабском и французском, при том понимании, что оба текста являются равно аутентичными. Он пояснил, что после дополнительных консультаций с делегацией Алжира в арабский текст был внесен ряд дополнительных редакторских изменений, не касающихся вопросов существа, как это отражено в документе WO/CC/74/1 Add. Rev.
8. Делегация Соединенных Штатов Америки поблагодарила Председателя и приветствовала предоставленную возможность дать оценку соглашениям о внешних бюро. Она выразила глубокое удовлетворение по поводу того, что ими предусматривается предоставление полного спектра привилегий и иммунитетов тем сотрудникам, которые будут работать в этих бюро ВОИС, а также тем, кто будет направляться в эти бюро ВОИС для участия в рабочих заседаниях и конференциях. Кроме того, делегация выразила удовлетворение в связи с тем, что предоставляемые этими соглашениями привилегии и иммунитеты не являются ограниченными по отношению к тем, которыми уже пользуются дипломатические представительства.
9. Делегация Сенегала, выступая от имени Африканской группы, приветствовала инициативу подписания МОД в целях инициации общих видов деятельности и программ в рамках мандатов, предоставленных заинтересованными государствами-членами. Особый интерес для Группы представляет соглашение с ЭКОВАС, а также соглашения об открытии бюро в Алжире и Нигерии.

10. Координационный комитет ВОИС одобрил Меморандум о договоренности (МОД) между ВОИС и ЭКОВАС; Соглашение о сотрудничестве между ВОИС и МПА СНГ; МОД между ВОИС и ОЭС; МОД между ВОИС и ЛАГ; МОД между ВОИС и ИРЕНА; и Совместное заявление о партнерстве ВОИС и ряда международных организаций, содержащиеся соответственно в приложениях I, II, III, IV, V и VI к документу WO/CC/74/1.
11. Координационный комитет ВОИС одобрил Соглашение между ВОИС и правительством Алжирской Народно-Демократической Республики, содержащееся в приложении к документу WO/CC/74/1 Add.
12. Координационный комитет ВОИС одобрил Соглашение между ВОИС и правительством Федеративной Республики Нигерия, содержащееся в приложении к документу WO/CC/74/1 Add.2.
13. Делегация Нигерии поблагодарила государства-члены и Секретариат за то доверие, которое они оказали ее стране, одобрить соглашение между ВОИС и правительством Нигерии в качестве принимающей страны об открытии одного из двух первых внешних бюро в Африке в двухлетний период 2016-2017 гг. Это яркий пример взаимовыгодного стратегического партнерства между ВОИС и Нигерией и Африкой в целом. Вместе с ВОИС, государствами-членами и другими заинтересованными сторонами Нигерия намерена обеспечить, чтобы внешнее бюро ВОИС в Абудже оказывало содействие в стимулировании инноваций и творчества в Нигерии и других африканских странах. В частности, делегация заявила, что Нигерия будет сотрудничать со всеми заинтересованными сторонами с целью обеспечить, чтобы бюро своими усилиями способствовало использованию ИС в интересах развития как Нигерии, так и других африканских стран.
14. Делегация Алжира заверила в том, что ее страна будет оказывать поддержку в успешном выполнении поставленной задачи. Делегация поблагодарила Секретариат за эффективность и помощь, проявленные с самого начала процесса, который скоро завершится открытием внешнего бюро в Алжире. Она также поблагодарила все государства-члены за их поддержку и доверие, оказанные ее стране, и подтвердила свое намерение обеспечить надлежащее функционирование бюро.

## ПУНКТ 28 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

#### (i) Отчет о людских ресурсах

15. Обсуждения проходили на основе документов WO/CC/74/2, WO/CC/74/2 Corr., WO/CC/74/5 and WO/CC/74/6.

16. Представляя Годовой отчет о людских ресурсах, Секретариат заявил, что в отчете кратко излагается деятельность Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) в период с июля 2016 г. по конец июня 2017 г., дается обзор работы Департамента и перечисляются ключевые показатели, касающиеся персонала Организации. Он отметил достижения в следующих четырех областях: (i) за прошедший год численность персонала Организации оставалась стабильной, в то время как производительность труда вновь возросла; (ii) Организация также добилась более оптимального баланса между долгосрочными контрактами с сотрудниками и более гибкими формами найма, позволяющими покрывать временные нужды, что позволило ей быть более гибкой и мобильной и решать свои задачи более оперативно; (iii) доля расходов на персонал в общих расходах продолжала сокращаться, и в настоящее время она прогнозируется на

уровне 62,4 процента на двухлетний период 2018-2019 гг.; и (iv) последовательно выполнялась Стратегия в области людских ресурсов (ЛР), утвержденная государствами-членами в 2012 г., предусматривающая изменение профиля должностей, становящихся вакантными, и перераспределение кадровых ресурсов в соответствии с текущими и будущими задачами Организации. Секретариат отметил, что Организация работает в быстро меняющихся условиях и что несоответствие кадровой структуры ВОИС ее задачам признается ключевым риском для Организации. Он добавил, что в Организации существует нехватка определенных специальностей – например, специалистов с азиатскими языками в Оперативном отделе РСТ и вообще специалистов со знанием информационных технологий в различных оперативных подразделениях Организации, рабочие процессы которых все больше переводятся с бумажных на электронные технологии. Секретариат заявил, что Организация добилась хороших результатов в постепенной реорганизации своего персонала, однако этот процесс необходимо продолжать. Говоря о просьбах государств-членов, касающихся увеличения географического разнообразия персонала Организации, Секретариат проинформировал Комитет о том, что за последние 12 месяцев он проводил дополнительные информационно-разъяснительные мероприятия и добился нового расширения представленности государств-членов в штате ВОИС. Секретариат отметил, что в настоящее время в составе сотрудников категории специалистов представлены 122 страны, что является рекордно высоким показателем. Он заявил, что сложной задачей по-прежнему остается достижение гендерного баланса на всех уровнях, и что хотя в этой области достигнут определенный прогресс, здесь необходимо сделать гораздо больше, особенно в части выправления гендерного баланса среди сотрудников более высоких классов. Он добавил, что некоторые инициативы, предпринятые в этой связи, отражены в отчете. Секретариат также подчеркнул, что он вновь выделял крупные средства на профессиональную подготовку и повышение квалификации персонала, создав широкий спектр вариантов профессиональной подготовки, включая обучение по техническим и управленческим специальностям. В этой связи он добавил, что сотрудникам также оказывается поддержка в прохождении более углубленного обучения и что он реализует экспериментальную программу специализированного профессионального развития, направленную на достижение гендерного баланса на всех уровнях. Кроме того, применяемая в Организации программа награждения и поощрения стимулирует инновации и передовые методы работы, благодаря чему сотрудники вновь добились отличных результатов – например, в области машинного перевода. В течение рассматриваемого периода удалось повысить эффективность деятельности, а многие кадровые службы и процессы работают сегодня на базе самообслуживания и электронного документооборота. Он отметил, что подобные процессы будут внедряться и далее, и что в настоящее время в Департаменте реализуется еще пять проектов, составляющих элементы системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР). Комментируя Стратегию в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., Секретариат представил документ WO/CC/74/5, заявив, что в основу новой кадровой стратегии Организации лег ее Среднесрочный стратегический план (ССП) на 2016-2021 гг. Секретариат отметил, что людские ресурсы играют ключевую роль в достижении одного из компонентов Стратегической цели IX ВОИС, связанного с формированием эффективной структуры административной поддержки, позволяющей ВОИС осуществлять свои программы. Секретариат проинформировал Комитет, что в Стратегии ЛР формулированы следующие четыре основные цели: (i) обеспечение устойчивых долгосрочных перспектив для ВОИС как самофинансируемого специализированного учреждения ООН, работающего в быстро меняющихся условиях; (ii) формирование кадрового потенциала, характеризующегося разнообразием и открытостью и способного составить основу инновационной организации; (iii) продвижение имиджа ВОИС как престижного работодателя благодаря применению передовых методов работы с ценными специалистами; и (iv) внедрение эффективных процедур, ориентированных на обслуживание клиентов, обеспечение чуткой реакции на запросы клиентов и применение процессов принятия решений, основанных на анализе данных. Он также заявил, что

построение регламентов и систем кадровой работы Организации содействует достижению этих целей. К числу мер, принятых для их достижения, относятся детальное кадровое планирование и перераспределение кадровых ресурсов, устранение дефицита конкретных специальностей, инвестиции в профессиональную подготовку и повышение квалификации персонала, премирование сотрудников и признание их достижений, совершенствование организации рабочего времени при помощи гибких механизмов организации труда и развитая система поддержки персонала в форме механизмов социального обеспечения и медицинского обслуживания. Кроме того, адресная информационно-разъяснительная работа с государствами-членами, не представленными в составе персонала Организации, поможет ВОИС расширить географическое разнообразие своих кадров, а ее гендерная политика и широкий спектр мероприятий в гендерной области приблизят ее к достижению гендерного баланса на всех уровнях. Завершая представление документа, Секретариат подчеркнул, что Стратегия в области людских ресурсов будет осуществляться в рамках бюджета. Освещая вопрос о возрасте выхода на пенсию, Секретариат представил документ WO/CC/74/6, в котором предлагается предусмотреть с 1 января 2021 г. возраст выхода всех сотрудников Организации на пенсию в 65 лет. Он отметил, что Секретариат ООН, а также фонды и программы ООН введут пенсионный возраст в 65 лет с 1 января 2018 г. на основании решения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Секретариат заявил, что Организация намерена согласовывать свою кадровую политику с единой кадровой политикой общей системы ООН, и что в этой связи он предусмотрел в 2014 г. выход на пенсию в 65 лет для всех сотрудников, принятых на работу после 1 января 2014 г., что соответствует примерно 20 процентам сотрудников, которые в возрасте 65 лет уже выйдут на пенсию. Секретариат подчеркнул, что Организации приходится решать весьма специфические задачи, и что сфера интеллектуальной собственности претерпевает быстрые изменения во всех странах мира. Он подчеркнул, что более 95 процентов доходов Организации формируется за счет пошлин, уплачиваемых пользователями ее международных услуг, и что в последние годы эта клиентская база и формы оказания услуг существенно изменились. Секретариат отметил, что Организация ясно осознает сложность задач оперативной перестройки своего кадрового состава, позволяющей ей поспевать за темпами изменений ее внешней среды, и что это признается ее ключевым стратегическим риском. В этой связи в последние несколько лет проведена большая работа в области управления рисками: Организация решала проблемы дефицита конкретных специальностей и проводила реструктуризацию своего персонала. Кроме того, эффективность работы сотрудников повышалась при прежних уровнях расходов и, несмотря на растущие объемы подаваемых заявок, Организация не создавала никаких новых должностей. Напротив, наблюдалось снижение доли расходов на персонал в общих расходах ВОИС. Тем не менее, Секретариат отметил, что реструктуризацию кадровых ресурсов следует продолжать, и что Организация имеет весьма низкие показатели сменяемости кадров. Он напомнил, что главным средством создания возможностей для приведения персонала Организации в соответствие с ее задачами является выход сотрудников на пенсию, и что при освобождении любой должности ее профиль внимательно изучается и соответствующие должностные требования приводятся в соответствие с задачами и приоритетами Организации. Секретариат сообщил, что особую озабоченность Организации вызывает работа Операционного отдела РСТ, где заняты примерно 33 процента сотрудников ВОИС и формируется 75 процентов доходов Организации, поскольку в нем наблюдается дефицит специалистов со знанием азиатских языков и компьютерных технологий. Организация вкладывает значительные средства в языковую и информационно-технологическую подготовку сотрудников, но это признается недостаточным: необходимо привлекать больше сотрудников со знанием азиатских языков (китайского, корейского и японского), а также сотрудников, которых организация сможет обучить сопровождению процессов и систем е-РСТ. Секретариат отметил, что в 2018 г. и 2019 г. ожидается выход на пенсию 24 сотрудников и в 2020 г. – 39 сотрудников. Наибольшая доля сотрудников, выходящих на пенсию, приходится на Оперативный отдел РСТ, то есть именно то подразделение, в

котором выявлен значительный дефицит кадров конкретных специальностей. Если этот дефицит не удастся восполнить путем вывода сотрудников на пенсию и привлечения на их места новых кадров, Организации необходимо будет привлечь дополнительных сотрудников, значительно увеличив свои расходы на персонал. В завершение своего выступления представитель Секретариата заявил, что, по его мнению, основанному на представленной информации и учитывающему особенности операционной модели Организации и ее функциональных задач, имеются достаточные основания для осуществления временной меры в виде трехлетнего переходного периода, по окончании которого практика Организации будет приведена в полное соответствие с практикой общей системы ООН.

17. Делегация Японии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку документа WO/CC/74/2 (Годовой отчет о людских ресурсах) и документа WO/CC/74/5 (Стратегия в области людских ресурсов на 2017-2021 гг.). Она положительно оценила то обстоятельство, что отчет постоянно улучшается и постепенно стал ключевым источником информации о кадровой ситуации ВОИС для государств-членов. Ввиду особенностей задач Организации наличие мотивированного персонала и эффективная организация его работы имеют решающее значение для осуществления ее мандата и достижения ее целей; это находит отражение и в процентной доле расходов на персонал в общих расходах Организации. С этой точки зрения надлежащее управление людскими ресурсами имеет принципиальное значение, и группа понимает, что преобразование Организации в организацию услуг в быстро меняющихся внешних условиях и выполнение требований государств-членов о сдерживании ее расходов – это очень непростые задачи. В этой связи делегация высоко оценила усилия Секретариата по выработке путей решения столь сложных задач путем обеспечения стабильности и мобильности персонала Организации на основе привлечения внештатного персонала и использования механизмов аутсорсинга. Говоря о найме персонала, группа хотела бы еще раз подчеркнуть важность привлечения наиболее достойных сотрудников и применения наивысших стандартов эффективности, компетенции и добросовестности с учетом весьма специализированного характера деятельности Организации и оказываемых ею услуг. Этот общий принцип имеет основополагающее значение для реализации уникального мандата Организации как организации системы ООН. Группа также высоко оценивает постоянные усилия Секретариата по обеспечению географического разнообразия и гендерного баланса. Говоря о возрасте выхода сотрудников на пенсию, делегация заявила, что необходимо продолжить обсуждение предложения о трехлетней отсрочке применения нормы об обязательном выходе на пенсию в 65 лет.

18. Делегация Грузии, выступая от имени Группы стран Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ), поблагодарила Секретариат за подготовку соответствующих документов и директора ДУЛР – за их подробное представление. Комментируя Годовой отчет о людских ресурсах, делегация отметила, что он соответствует приоритетам кадровой стратегии Организации, к которым относятся реструктуризация профессиональных качеств и компетенций с учетом ее меняющихся задач и обеспечение географической сбалансированности. Группа положительно оценила прогресс, достигнутый в осуществлении Стратегии в области людских ресурсов в 2017 г., что привело к ряду улучшений, и выразила признательность Секретариату за работу по обеспечению большей мобильности кадрового состава Организации. Учитывая, что обеспечение разнообразия персонала является для Организации стратегическим требованием, группа выразила удовлетворение в связи с постоянными усилиями Секретариата по дальнейшему расширению географической репрезентативности и разнообразия ее персонала.

19. Делегация Соединенных Штатов Америки высоко оценила информативность Годового отчета о людских ресурсах и Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг. Делегация выразила удовлетворение в связи с тем, что Организация добилась

большого прогресса в развитии системы управления служебной деятельностью и профессионального роста сотрудников, и выразила надежду на дальнейшее улучшение этой системы в процессе реализации новой Стратегии в области людских ресурсов. Говоря об обязательном возрасте прекращения службы, делегация высоко оценила представленную информацию, заявив, однако, что, по ее мнению, участие в системе ООН налагает на Организацию определенные обязанности, связанные с соблюдением некоторых решений Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Генеральной Ассамблеи ООН, устанавливающих единообразную практику оплаты труда и выплаты пособий сотрудникам всех организаций системы ООН. Она выразила озабоченность по поводу невыполнения к 1 января 2018 г. рекомендации КМГС о повышении обязательного возраста выхода на пенсию до 65 лет для сотрудников, принятых на работу ранее 1 января 2014 г. Как организация общей системы ООН ВОИС должна выполнять рекомендации КМГС, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН, и делегация не понимает, каким образом отсрочка реализации этой меры обеспечит экономию средств, если вакантные должности будут замещены новыми сотрудниками, которые в конечном счете будут повышаться по классам и ступеням. Кроме того, делегация отметила, что когда тот же вопрос обсуждался во Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), государствам-членам было сказано, что отсрочка реализации этой системы создает для ВОЗ определенные риски. В связи с этим она задала вопрос, усматривает ли Секретариат какие-либо риски для Организации в ситуации, когда она оказывается единственной организацией, откладывающей выполнение этой меры до 2021 г., в то время как другие организации общей системы ООН вводят новый обязательный возраст прекращения службы с 1 января 2018 г. или 2019 г. Кроме того, делегация просила Секретариат предоставить государствам-членам оценку расходов, которые Организация может понести, если сотрудники будут направлять в Административный трибунал Международной организации труда (МОТ) жалобы по поводу задержки реализации этой меры, аналогичную оценку, представленной им недавно в связи с вопросом о коррективах по месту службы.

20. Делегация Германии заявила, что повышение возраста выхода сотрудников на пенсию до 65 лет – это важная мера, которая позволит организациям общей системы ООН соответствовать тенденциям, развивающимся в государственном и частном секторе во всем мире. В связи с этим делегация выступает за оперативное выполнение решения всеми учреждениями общей системы ООН. Рассмотрев конкретное предложение о принятии решения, касающегося ситуации в данной Организации, она считает, что это предложение требует более тщательной подготовки. Делегация также заявила, что она не готова поддержать решение на основе предложенного текста, поскольку у нее есть вопросы относительно сроков возможной отсрочки реализации, аргументации, используемой в обоснование такой отсрочки, а также позиции Совета персонала ВОИС, которую она считает полезным знать и принимать во внимание. В связи с этим делегация предложила провести неофициальные консультации между Секретариатом и государствами-членами для выработки более обоснованного и сбалансированного решения.

21. Делегация Ирана (Исламская Республика) поздравила Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за представленные документы. Делегация заявила, что она придает большое значение кадровой работе Организации, поскольку она связана с обеспечением эффективности ее деятельности и ее ориентацией на оказание услуг, а также со способностью Организации быстро и адекватно реагировать на новые обстоятельства. Говоря о Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., делегация заявила, что не готова поддержать принятие этого документа в его нынешнем виде Координационным комитетом ВОИС, поскольку, по ее мнению, он содержит некоторые спорные моменты.

22. Делегация Канады поблагодарила Секретариат за подготовку Стратегии в области людских ресурсов, а также за подробное и ценное сообщение о текущих кадровых

потребностях Организации и изложение аргументов в пользу внесенного предложения. Она заявила, что решительно поддерживает общую систему ООН и с удовлетворением отмечает своевременное выполнение резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи ООН о повышении до 65 лет обязательного возраста прекращения службы сотрудников, принятых на работу ранее 1 января 2014 г., в Секретариате, фондах и программах ООН. Делегация также приняла к сведению, что Организация, как и другие учреждения системы ООН, стремится добиться прогресса в обеспечении гендерного баланса и географического представительства и заявила, что она понимает специфические трудности, с которыми сталкивается Организация как организация услуг, работающая в быстро меняющейся внешней среде. Вместе с тем делегация выразила мнение о том, что данная Организация – не единственное учреждение ООН, вынужденное решать специфические проблемы, связанные с изменением содержания ее функциональных задач, и что в других учреждениях ООН государства-члены и секретариат смогли найти баланс между необходимостью унификации всей системы и пониманием того, что специфика деятельности учреждения может потребовать определенной гибкости в применении единой политики. В заключение делегация заявила, что будет рада продолжить рассмотрение этого вопроса в предстоящие дни с целью достижения такого баланса.

23. Делегация Республики Кореи поздравила Председателя с его избранием и выразила уверенность в том, что он сможет руководить данным заседанием Координационного комитета ВОИС в позитивном духе. Делегация поблагодарила Секретариат за подготовку документа о возрасте выхода сотрудников Организации на пенсию и заявила, что, будучи одним из специализированных учреждений ООН, Организация должна выполнять решения Генеральной Ассамблеи ООН. Вместе с тем делегация заявила, что она учитывает уникальность положения Организации и внешних условий ее деятельности по сравнению с другими организациями системы ООН, а также ее конкретные задачи, связанные с оказанием пользователям во всем мире услуг, обеспечивающих около 95 процентов всех доходов Организации. Она считает, что эти аспекты также должны быть учтены при рассмотрении этого вопроса.

24. Делегация Швеции поздравила Председателя с избранием и положительно оценила факт подготовки Годового отчета о людских ресурсах. Делегация особенно высоко оценила сообщения Организации о работе по выполнению Общесистемного плана действий ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, также именуемого «UN-SWAP». Она добавила, что решительно поддерживает усилия Секретариата по дальнейшему выправлению перекосов в гендерном балансе среди сотрудников более высоких классов. Делегация высоко оценила документ, касающийся возраста выхода сотрудников на пенсию, а также основные цели, зафиксированные в Стратегии в области людских ресурсов, и поддержала мнение других делегаций о том, что разнообразие способствует творчеству и инновациям. Говоря о документе, посвященном Стратегии в области людских ресурсов, делегация просила делегацию Ирана (Исламской Республики) уточнить, какие места упомянутого документа ее не устраивают и почему она не может принять его к сведению. Говоря о предельном возрасте выхода на пенсию, делегация поддержала заявления делегаций Соединенных Штатов Америки и Германии, и в этой связи заявила, что выступает за единообразное соблюдение нового обязательного возраста прекращения службы сотрудников во всех учреждениях системы ООН. Делегация выразила сожаление по поводу того, что некоторые организации решили отложить реализацию этих мер, но заявила, что она все же настроена на то, чтобы большинство организаций внедрило эту меру в установленные сроки. В заключение она отметила, что необходимо избегать новых расхождений в условиях найма среди учреждений общей системы ООН, с тем чтобы не допускать соперничества между ними при наборе персонала и содействовать межучрежденческой мобильности.



25. Делегация Мексики выразила признательность за подготовку Годового отчета о людских ресурсах, который позволил делегации получить комплексное представление о кадровой ситуации Организации и мерах, предпринимаемых для реализации ее стратегий в этой области. Что касается пенсионного возраста, то делегация, понимая, что в каждой организации существуют особые условия, придает особое значение согласованному выполнению мер и решений, оказывающих влияние на бюджеты и управление, в масштабе всей общей системы ООН. Кроме того, вопрос о кадровом обеспечении необходимо рассматривать комплексно, на основе тщательного планирования потребностей, допускающих прогнозирование, и с учетом необходимости обеспечения гендерного равенства и справедливого географического распределения. Делегация заявила, что, по ее мнению, ограничение обсуждения вопросами взаимосвязи кадровых потребностей и пенсионного возраста не позволит делегациям достичь того, к чему они стремятся в данной области. Делегация отметила, что она хотела бы иметь больше информации о текущей работе по покрытию кадровых потребностей Организации с учетом ее конкретных задач в настоящее время и в будущем – например, об обучении принимаемых на работу сотрудников необходимым Организации специальностям.

26. Делегация Бельгии поблагодарила Секретариат за подробную информацию по вопросам о порядке выхода сотрудников на пенсию, установленном Генеральной Ассамблеей ООН в конце 2015 г. Она заявила, что твердо убеждена в необходимости сохранения единства системы ООН и единообразного применения решений в рамках этой системы для обеспечения равных условий для всех ее сотрудников. Делегация отметила, что она приняла к сведению доводы, изложенные Секретариатом, и согласилась с тем, что некоторые отклонения от принятой практики оправданны. Вместе с тем она добавила, что она считает правильным отметить в решении по этому вопросу конкретные особенности Организации, оправдывающие такое решение, а также подчеркнуть, что такое решение имеет разовый характер. Делегация выразила мнение о том, что для принятия правильного решения необходимы дополнительная информация и анализ.

27. Делегация Бразилии поздравила Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за подготовку документов и их представление. Она выразила признательность за комплексный обзор текущей ситуации в Организации, представленный в Годовом отчете о людских ресурсах. Делегация отметила, что она придает большое значение вопросам географического разнообразия, особенно применительно к категориям персонала «С» и «Д», как она указывала ранее, и что она приняла к сведению и положительно оценивает увеличение числа государств-членов, представленных в составе персонала. Делегация отметила необходимость принятия дальнейших мер по обеспечению сбалансированности географического представительства при сохранении профессионализма, необходимого для решения конкретных задач Организации, и в связи с этим настоятельно призвала Секретариат продолжать и расширять его информационно-разъяснительную работу в недостаточно представленных регионах. Что касается гендерного разнообразия, делегация также приняла к сведению небольшое сокращение представленности женщин в категории специалистов и отметила, что она будет и далее внимательно наблюдать за развитием ситуации в период до следующей сессии. Говоря о повышении пенсионного возраста, делегация заявила, что хотела бы присоединиться ко всем делегациям и просить обеспечить единообразную реализации соответствующей политики в рамках всей системы ООН.

28. Делегация Российской Федерации поздравила Председателя с избранием и пожелала ему успехов в выполнении его мандата, отметив, что она сделает все от нее зависящее, чтобы помочь ему в его работе. Делегация поблагодарила Секретариат за представленные отчеты и отметила усилия Секретариата по обеспечению справедливого географического представительства на всех уровнях Организации. Вместе с тем делегация заявила, что для полноты картины государствам-членам было бы полезно

знать о распределении должностей на всех уровнях Секретариата не только по конкретным географическим регионам, как показано в отчете, но и по региональным группам. Делегация пояснила, что, в отчете упоминается, например, регион Восточной Европы и Центральной Азии, но этот регион состоит из государств-членов, входящих не только в группу стран Центральной Азии, Кавказа и Восточной Европы (ГЦАКВЕ), но и в ГЦЕБ, поэтому она была бы признательна Секретариату за представление в будущем более детальной разбивки данных. Говоря о Стратегии в области людских ресурсов, делегация хотела бы отметить, что управление персоналом – это одно из ключевых направлений работы Организации и что сотрудники Организации – это ее наиболее ценный актив. Стратегия в области людских ресурсов должна рассматриваться и обсуждаться с учетом мнений всех государств-членов, а не просто представляться членам Комитета для того, чтобы они приняли ее к сведению, поскольку, по мнению делегации, ряд элементов Стратегии не получил широкой поддержки со стороны всех государств-членов. В связи с этим делегация заявила, что она не готова принимать решение по документу в его нынешнем виде и просит дать ей возможность провести дополнительные переговоры по этим вопросам. Говоря об отчете, касающемся возраста выхода сотрудников на пенсию, делегация отметила, что, хотя она вполне понимает доводы Секретариата в пользу отсрочки введения обязательного возраста прекращения службы, Организация должна придерживаться единой практики системы ООН.

29. Делегация Австралии поздравила Председателя с его избранием и поблагодарила Секретариат за подробные отчеты и их представление. Делегация заявила, что она выступает за единство системы ООН, и призвала Организацию выполнить рекомендации КМГС относительно повышения обязательного возраста прекращения службы. Она добавила, что готова принять участие в обсуждении этого вопроса для выработки приемлемого решения.

30. Делегация Испании поблагодарила Секретариат за проделанную работу и дух сотрудничества и отметила успехи, достигнутые в кадровой работе – например, за счет лучшего согласования личных и служебных интересов сотрудников. Она заявила, что Организация является частью семейства учреждений ООН и должна приводить свою практику в соответствие с практикой других учреждений, и что поэтому она не готова поддержать предложение Секретариата относительно возраста выхода сотрудников на пенсию в том виде, в каком оно представлено. Делегация добавила, что она готова работать над выработкой согласованного решения для данной Организации, которое не будет значительно отличаться от практики общей системы ООН. Она также отметила, что, хотя она понимает проблему дефицита специалистов со знанием азиатских языков, необходимо также уделять внимание другим языкам, используемым в работе Организации.

31. Делегация Китая поздравила Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за очень информативный и подробный Годовой отчет о людских ресурсах, давший государствам-членам возможность в полной мере понять содержание конкретных мер и стратегического планирования Организации в кадровой области. Делегация также высоко оценила усилия, предпринимаемые для улучшения географического представительства и гендерного баланса. Говоря о Стратегии в области ЛР, делегация заявила, что она поддерживает усилия Секретариата в области обучения кадров, управления служебной деятельностью и кадрового планирования и согласна с тем, что для решения задач Организации ей необходимо повышать мобильность кадрового состава. Она выразила надежду на то, что в процессе привлечения новых сотрудников будут также учитываться рыночная ситуация и задачи Организации. Делегация отметила, что некоторые идеи, содержащиеся в Стратегии в области людских ресурсов, все еще обсуждаются государствами-членами. Что касается возраста выхода сотрудников на пенсию, делегация отметила, что она приняла к сведению доклад Генерального директора, представленный в первый день Ассамблей, в котором он сообщил, что система РСТ последовательно укреплялась на протяжении 39 лет с момента ее создания

в 1978 г., и что, в частности, в 2016 г., объем ее операций возрос на 7,3 процента. Объемы операций других регистрационных систем, а именно, Мадридской и Гаагской, возросли в 2016 г, соответственно, на 7,2 процента и 35 процентов. Тем не менее, численность персонала и расходы на него остались на прежнем уровне. Делегация считает, что, поскольку доход Организации формируется за счет пошлин и необходимо создавать условия для выполнения ее задач и ее нормального функционирования, было бы целесообразным увеличить число должностей, в частности, в тех сферах ее работы, в которых наблюдается особенно высокий рост операций, для обеспечения роста Организации и повышения ее конкурентоспособности в будущем. Что касается активного осуществления решений ООН, делегация заявила, что следует также учитывать конкретные особенности Организации, с тем чтобы ее кадровые стратегии и политика соответствовали росту Организации.

32. Делегация Сингапура присоединилась к другим делегациям, поздравив Председателя с избранием на пост руководителя этого важного органа, а также поблагодарив Секретариат за представленные информационные документы. Делегация отметила, что в целом она выступает за единообразное выполнение и применение резолюций Генеральной Ассамблеи ООН во всех учреждениях системы ООН, в том числе в данной Организации. Тем не менее, делегация также учитывает особые условия деятельности Организации с точки зрения специфики ее задач и необходимости более справедливого географического представительства и обеспечения гендерного баланса в составе Секретариата, и в связи с этим она понимает предложение Секретариата об отсрочке введения обязательного возраста прекращения службы как желание согласовать взаимно противоречивые требования и ограничения, с которыми имеет дело Организация. Делегация заявила, что она надеется продолжить обсуждение этого предложения, с тем чтобы учесть все вопросы, волнующие все ее государства-члены.

33. Делегация Соединенного Королевства поздравила Председателя и заместителей Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за отчеты, представленные по данному пункту повестки дня. Говоря о документе WO/CC/74/6, касающемся возраста выхода сотрудников на пенсию, делегация, признавая специфику положения Организации, особенно в части деятельности Оперативного отдела РСТ, все же призвала Организацию, являющуюся важным элементом общей системы ООН, выполнять решения КМГС. В связи с этим она заявила, что готова взаимодействовать со всеми государствами-членами для выработки консенсусного решения.

34. Делегация Омана поздравила Председателя с избранием и заявила о своем заинтересованности в решении вопросов, касающихся кадровой ситуации Организации. Она поблагодарила Секретариат за внимание, уделяемое кадровой работе, за обеспечение средств, позволяющих Организации решать ее задачи, а также за все успехи, достигнутые в этой области. Она отметила, что число государств-членов, представленных в составе персонала Организации, достигло 120, а также положительно оценила все усилия, прилагаемые для обеспечения гендерного баланса. Комментируя документ WO/CC/74/5, касающийся Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., делегация высказала мнение, что в документе представлен ряд вопросов, требующих дальнейших консультаций между государствами-членами, и что поэтому она пока не готова полностью принять содержание этого документа к сведению.

35. Делегация Египта поздравила Председателя с его избранием и поблагодарила Секретариат за усилия по обеспечению гендерного баланса в составе персонала Организации. Говоря о документе WO/CC/74/5, касающемся Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., делегация заявила, что некоторые моменты его содержания все еще требуют дополнительных консультаций. Она добавила, что общее направление деятельности Организации заключается в обеспечении равного представительства стран в составе персонала и прав для всех сотрудников, и, хотя работа по этим вопросам ведется на ежедневной основе, делегации все еще необходимы

дополнительные разъяснения по некоторым конкретным аспектам содержания документа.

36. Делегация Ирака поблагодарила Секретариат за его усилия и призвала Секретариат пересмотреть документ WO/CC/74/5, посвященный Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., выработав формулировки, отвечающие запросам всех государств-членов.

37. Делегация Литвы поздравила Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за подготовку всех документов и их предоставление. Представляя государство, являющееся членом Европейского Союза и группы стран Балтии, делегация присоединилась к заявлению, сделанному ГЦЕБ. Она добавила, что до сентября текущего года она находилась в списке непредставленных стран, однако в 2017 г., в рамках реализации кадровой стратегии Организации, один из ее граждан был принят в состав персонала Организации и получил тем самым возможность приобрести важный опыт работы в Организации. Делегация воспользовалась случаем, чтобы поблагодарить Секретариат на организацию информационной поездки в Литву, состоявшейся за несколько недель до сессии. Делегация заявила, что, по ее мнению, информация, предоставленная Секретариатом в ходе поездки местным учреждениям, обсуждение содержания общих будущих мероприятий и назначение местного координатора для распространения информации о кадровой политике и практике Организации помогут ей в реализации ее важных целей, в частности, цели увеличения и расширения географического представительства и разнообразия персонала.

38. Делегация Марокко поздравила Председателя и его заместителей с избранием и поблагодарила Секретариат за представленные отчеты. Делегация заявила, что для Организации было бы правильным соблюдать общие подходы системы Организации Объединенных Наций в отношении возраста выхода сотрудников на пенсию. Говоря о документе, посвященном Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., делегация отметила, что считает его чрезвычайно важным и полагает, что для достижения более прочного консенсуса между государствами-членами необходимо провести дополнительные консультации между ними.

39. Координационный комитет ВОИС

(i) принял к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 84-88 документа WO/CC/74/2, и избрал г-на Владимира Йосифова членом Пенсионного комитета персонала ВОИС (ПКПВ) на период до очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2021 г.

(ii) принял к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 91 и 92 документа WO/CC/74/2.

40. Затем Председатель зачитал пункт решения, касающийся Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., и спросил делегации, имеются ли у них какие-либо возражения.

41. Делегация Ирана (Исламская Республика) отметила, что многие делегации выразили свою озабоченность по поводу некоторых моментов этого документа и что, насколько она понимает, они не готовы принять документ к сведению. Делегация вновь подтвердила свою позицию, заявив, что она не готова принять документ, представленный Комитетом, к сведению в его нынешнем виде.

42. Делегации Омана, Ирака, Российской Федерации и Марокко, соответственно, поддержали заявление делегации Ирана (Исламской Республики).

43. Председатель предложил делегациям продолжить работу путем проведения неофициальных консультаций по вопросам, затронутым делегацией Ирана (Исламская Республика).
44. Делегация Мексики заявила, что, хотя она согласна с формулировками, используемыми в Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., она заинтересована в участии в любых консультациях, посвященных выработке согласованных формулировок.
45. Делегация Соединенных Штатов Америки отметила, что ей не совсем ясно, что будет обсуждаться или какой вопрос был поставлен в отношении Стратегии в области людских ресурсов. По ее мнению, формулировки, использованные в документе, соответствуют практике ООН.
46. Отвечая на разъяснения Председателя, делегация Ирана (Исламская Республика) заявила, что вопрос является спорным, и что, по ее мнению, он выходит за рамки мандата Организации. Делегация заявила, что не хотела бы начинать обсуждение этого вопроса на пленарном заседании и предпочитает начать консультации.
47. Председатель предложил всем сторонам, заинтересованным в обсуждении вопроса, касающегося формулировок, используемых в Стратегии в области людских ресурсов, провести неофициальные консультации, чтобы выработать консенсус. Что касается вопроса о возрасте выхода сотрудников на пенсию, то, поскольку государства-члены высказали различные мнения, Председатель просил Секретариат принять участие в неофициальных консультациях с соответствующими государствами-членами.
48. Делегация Швеции выразила сожаление по поводу необходимости повторного обсуждения Стратегии в области людских ресурсов, и заявила, что не хочет участвовать в неофициальных консультациях, поскольку не знает, какой именно вопрос поставлен делегацией Ирана (Исламская Республика).
49. В ответ на заявление делегации Швеции Председатель заявил, что именно в этом состоит цель его предыдущего предложения. Он отметил, что всем государствам-членам, для которых эти вопросы представляют интерес, было бы целесообразно провести неофициальные консультации с Секретариатом, поскольку государствами-членами высказано много различных позиций. Он добавил, что в ходе таких неофициальных консультаций государства-члены проинформируют делегацию Швеции об их различных мнениях.
50. Делегация Соединенных Штатов Америки согласилась с заявлением делегации Швеции и заявила, что она примет участие в неофициальных консультациях, и предупредила, что, поскольку вопрос, предлагаемый к рассмотрению, не ясен, ряд государств-членов могут не принять участия в консультациях. Делегация просила дополнительно прояснить данный вопрос, с тем чтобы государства-члены, заинтересованные в обсуждении соответствующих вопросов, могли принять в нем участие.
51. Отвечая на заявление делегации Соединенных Штатов Америки, делегация Ирана (Исламская Республика) уточнила, что Организация является организацией, содержание деятельности которой определяется государствами-членами, и что все ее стратегии, включая стратегии в области людских ресурсов, должны соответствовать нормам и ценностям, приемлемым для всех государств-членов. Она добавила, что выступает за создание равных условий для всех лиц без какой-либо дискриминации и что все средства и оборудование, используемые в работе, должны предоставляться всем лицам без какой-либо дискриминации. Делегация заявила при этом, что она не может поддержать выделение в документе какой-то конкретной группы.

52. Делегация Соединенного Королевства просила Председателя разъяснить, касаются ли неофициальные консультации стратегии в области людских ресурсов как таковой или только решения, содержащегося в пункте 26 документа.

53. Делегация Японии присоединилась к заявлениям делегаций Швеции, Соединенных Штатов Америки и Соединенного Королевства.

54. Делегация Германии приняла к сведению Стратегию в области людских ресурсов в том виде, в каком она была представлена в документе WO/CC/74/5, и признала особенно позитивным стремление Организации расширять при формировании своего персонала инклюзивные подходы. Она добавила, что поддерживает цель обеспечения разнообразия и широкого участия и твердо поддерживает принцип универсальности прав человека. Делегация хотела бы также напомнить, что культурные, традиционные или религиозные ценности не могут служить оправданием каких-либо форм дискриминации, включая дискриминацию по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

55. Председатель поблагодарил все делегации за их заявления и, учитывая то, что были высказаны различные мнения и заданы различные вопросы по двум решениям: решению, касающемуся возраста выхода сотрудников на пенсию, и решению, касающемуся Стратегии в области людских ресурсов на 2017-2021 гг., предложил всем государствам-членам, у которых вызывают озабоченность какие-либо аспекты этих двух вопросов, провести неофициальные консультации, в ходе которых он представил бы им информацию по существу этих вопросов.

56. Председатель вновь открыл обсуждение подпункта (i) пункта 28 повестки дня, озаглавленного «Отчет о людских ресурсах», и с удовлетворением информировал Комитет о достижении консенсуса между делегациями в ходе неофициальных консультаций, которые велись на протяжении нескольких дней и к участию в которых были приглашены все заинтересованные делегации. Он добавил, что текст постановляющего пункта был распространен среди делегаций. Он объявил о том, что он предоставит слово всем делегациям, желающим выступить с заключительным словом по данному пункту. Затем Председатель предложил вниманию участников пленарного заседания текст решения, выработанный в ходе неофициальных консультаций.

57. Координационный комитет ВОИС,

- рассмотрев предложение Секретариата, изложенное в документе WO/CC/74/6,
- подтвердив готовность ВОИС и впредь согласовывать свою политику и практику с политикой и практикой общей системы ООН,
- памятуя об особых организационных потребностях ВОИС и соответствующих договорных обязательствах по предоставлению глобальных услуг в области регистрации прав ИС и
- особо отметив растущий спрос на глобальные услуги ВОИС в области ИС, в особенности нынешний сдвиг в географии происхождения заявок РСТ, и необходимость реструктуризации требований к знанию языков и средств ИКТ ее сотрудниками для обеспечения удовлетворения этого спроса,

постановил в порядке исключения одобрить введение в действие предельного возраста выхода на пенсию в 65 лет для сотрудников, принятых на работу до 1 января 2014 г., с 1 января 2020 г. Это позволит ВОИС сохранить конкурентоспособность и обеспечить выполнение своих договорных обязательств.

(ii) Отчет Бюро по этике

58. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/74/3.

59. Старший сотрудник по вопросам этики представил годовой отчет Бюро по вопросам этики, содержащий информацию о деятельности Бюро по вопросам этики в 2016 г. (документ WO/CC/74/3). Старший сотрудник по вопросам этики сослался на Конвенцию об учреждении Всемирной организации интеллектуальной собственности, в которой подчеркивается важность соблюдения Организацией наивысших стандартов эффективности, компетентности и добросовестности. Именно ее положениями продиктовано создание в ВОИС комплексной системы, обеспечивающей соблюдение норм этики и добросовестности, а также учреждение Бюро по вопросам этики. Старший сотрудник по вопросам этики подчеркнул, что Бюро по вопросам этики – это независимая структура, которая не подчиняется другим подразделениям ВОИС. Основные направления деятельности Бюро по вопросам этики – это проведение информационно-разъяснительной работы, в том числе мероприятий в области обучения и повышения осведомленности, предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций старшему руководству, среднему руководству и всем сотрудникам, а также разработка стандартов, правил и регламентов. Кроме того, Бюро обеспечивает выполнение регламентов, которые относятся к сфере его ведения. Что касается информационно-разъяснительной деятельности, с момента принятия в 2012 г. политики ВОИС по обеспечению соблюдения норм этики и добросовестности все сотрудники Организации на всех ее уровнях проходят обязательное обучение по вопросам соблюдения норм этики и добросовестности. В 2016 г. в учебных и разъяснительных мероприятиях по вопросам этики приняли участие 622 сотрудника, или около 53 процентов всего персонала ВОИС. Эта работа включала информационно-разъяснительные мероприятия, учитывающие специфику конкретных секторов и разъяснение задач Бюро по вопросам этики и содержания услуг, предоставляемых им сотрудникам, включая работу его круглосуточной службы доверия. 80 процентов респондентов, участвовавших в опросах, проведенных по итогам курса, указали, что получили более ясное понимание соответствующих вопросов. Что касается проведения конфиденциальных консультаций и рекомендаций для сотрудников, Бюро по вопросам этики получило в 2016 г. 36 запросов о консультациях. Такие запросы чаще всего касались внешней деятельности, конфликтов интересов и заявлений о наличии интересов, реже – проблем коммуникаций и отношений найма. Кроме того, Старший сотрудник по вопросам этики отметил, что в области создания стандартов, норм и регламентов была возобновлена работа над новой политикой раскрытия финансовой информации для старшего руководства и других конкретных сотрудников, которая была завершена. В 2016 г. также проводилась работа по пересмотру Политики защиты сотрудников от репрессивных мер за содействие надзорным органам или информирование о неправомерном поведении или иных нарушениях (PAR), именуемой также Политикой защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях. В ходе этого пересмотра были учтены замечания и рекомендации, сформулированные при проведении аудиторской проверки Системы обеспечения соблюдения этических норм ВОИС. Пересмотр Политики завершен. Результаты проекта были направлены в Независимый консультативный комитет по надзору (НКН) для рассмотрения и подготовки замечаний, и соответствующая Политика была официально принята. Что касается работы по обеспечению соблюдения регламентов, относящихся к сфере ведения Бюро по вопросам этики, в Бюро поступали заявления с жалобами о применении репрессивных мер и оно проводило предварительные проверки для выяснения того, совершали ли заявители действия, требующие принятия мер по их защите в соответствии с PAR. Исходя из результатов предварительного рассмотрения заявления Бюро определяло, имело ли место, судя по имеющимся данным, применение репрессивных мер, в связи с которым требуется обеспечение адекватной защиты соответствующего заявителя. В 2016 г. Бюро по вопросам этики завершило предварительные проверки по двум заявлениям с требованием защиты от репрессивных мер. Было признано, что жалобы не соответствовали требованиям PAR. Анализ показал,

что число соответствующих запросов в ВОИС сопоставимо с числом таких запросов, подаваемых в других учреждениях Организации Объединенных Наций. Бюро ВОИС по вопросам этики отвечает также за реализацию программы, предусматривающей направление сотрудниками ВОИС классов Д-1 и выше, а также сотрудниками ограниченного числа других конкретных категорий, уведомлений о наличии интересов. В отчетный период (2016 г.) уровень соблюдения требований МСУГС в отношении раскрытия информации о сделках со связанными сторонами составлял 100 процентов. В 2016 г. был проведен опрос сотрудников ВОИС для установления степени их информированности об этических принципах Организации и готовности соблюдать эти принципы. 86 процентов респондентов сообщили, что им известно об этических принципах; 87 процентов заявили о своей готовности соблюдать их. Среди других направлений деятельности Бюро по вопросам этики в 2016 г. в отчете упомянуты содействие проведению аудиторской проверки Системы обеспечения соблюдения этических норм ВОИС и активное взаимодействие Бюро по вопросам этики с НККН. При осуществлении такого сотрудничества Бюро по вопросам этики постоянно помнит о фундаментальных принципах своей работы: принципах независимости, беспристрастности и конфиденциальности. Старший сотрудник по вопросам этики также сообщил о работе Бюро, связанной с участием в унификации рекомендуемой практики в рамках общей системы ООН, в связи с чем Бюро активно взаимодействовало с Сетью многосторонних организаций по вопросам этики (ЕНМО), задача которой – обеспечивать сотрудничество по вопросам этики в рамках всей системы ООН и играть роль структуры, поддерживающей обмен регламентирующими и методическими документами по этическим вопросам.

60. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат ВОИС, и, в частности, Бюро по вопросам этики, за очень тщательную подготовку отчета и заявила, что она с удовольствием констатирует сотрудничество между Секретариатом ВОИС и Секретариатом ООН в деле обеспечения соблюдения этических норм.

61. Делегация Германии поблагодарила Секретариат и, в частности, Старшего сотрудника по вопросам этики, за подготовку и представление детального отчета. Что касается Политики защиты сотрудников от применения репрессивных мер и решения 2016 г. о пересмотре этой Политики, делегация отметила, что Генеральный директор объявил об официальном принятии пересмотренной Политики 29 сентября 2017 г. и что НККН представил по ней свои замечания за два дня до ее официального принятия. Делегация поблагодарила НККН за ее участие в процессе пересмотра и особенно за то, что она нашла реальный метод направления ее замечаний вне графика проведения своих регулярных заседаний, с тем чтобы ее замечания и рекомендации могли быть учтены в Политике. Делегация отметила отражение в тексте Политики многих замечаний НККН, а также некоторых замечаний, представленных делегацией в национальном качестве. Делегация также высоко оценила прекрасную работу Юрисконсультанта и его группы по отражению этих замечаний в Политике в юридически последовательной форме. Кроме того, делегация заявила, что продуманная политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, является эффективным средством укрепления взаимного доверия между всеми сотрудниками организации. Бюро по вопросам этики должно оценить, выдержит эта Политика испытание реальностью. Делегация поблагодарила Генерального директора за уже выраженную им готовность к дальнейшему совершенствованию этой Политики в случае выявления в ней каких-либо недостатков. В этой связи регулярная и содержательная отчетность Бюро по вопросам этики в отношении заявлений с требованиями обеспечения защиты от репрессивных мер и хода их рассмотрения станет важной и обязательной частью будущих годовых отчетов Бюро по вопросам этики.

62. Делегация Соединенных Штатов Америки отметила важную роль Бюро по вопросам этики в обеспечении эффективной этической составляющей в работе ВОИС. Делегация поблагодарила Бюро за проведение очного и онлайн-обучения и задала вопрос о



том, сколько сотрудников должны пройти курс повышения квалификации. Делегация убеждена в том, что международные организации должны применять эффективные регламенты, касающиеся раскрытия финансовой информации и уведомления о конфликтах интересов и задала вопрос о том, были ли внесены какие-то существенные поправки в соответствующую политику и о сроках их реализации. Делегация просила Бюро дать разъяснения по поводу статуса выполнения одного конкретного запроса о консультациях по вопросу о защите от репрессивных мер, который не значит как выполненный в 2016 г. Делегация просила отражать в будущих аналитических отчетах приоритеты Бюро на предстоящий год, а также замечания или рекомендации, направленные Бюро по вопросам этики руководству Организации. Такая практика соответствовала бы практике составления годовых отчетов по вопросам этики, применяемой в таких организациях, как Международная организация гражданской авиации (ИКАО) и Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА). Делегация также просила предусмотреть сравнительную таблицу или таблицу с указанием числа жалоб на применение репрессивных мер и запросов по этическим вопросам, полученных в предыдущие годы, с тем чтобы государства-члены могли оценивать работу Системы обеспечения выполнения этических норм и соответствующую культуру Организации в динамике. В заключение делегация выразила признательность за предоставление государствам-членам возможности направить свои отзывы о пересмотренной Политике защиты сотрудников от репрессивных мер и поблагодарила НККН за подготовку его замечаний вне обычного графика работы и в достаточно оперативные сроки. Делегация выразила мнение о том, что это позволило улучшить эту Политику, и заявила, что она рассчитывает на ее эффективное осуществление. Делегация рекомендовала Секретариату открыть публичный доступ к новой Политике в духе транспарентности, поскольку это стало бы публичным сигналом о том, что Организация относится к проблеме защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, со всей серьезностью. Организация Объединенных Наций, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), Всемирная метеорологическая организация (ВМО), Продовольственная и сельскохозяйственная организация (ФАО) и Международная организация труда (МОТ) опубликовали свои соответствующие регламенты на своих открытых вебсайтах. Создание независимых подразделений по вопросам этики и надежная защита сотрудников, сообщающих о нарушениях в Организации, являются давними приоритетами Соединенных Штатов Америки, и делегация с удовлетворением отметила успехи ВОИС в реализации этих приоритетов и приветствовала постоянную готовность ВОИС вести работу в данной области.

63. Делегация Мексики еще раз повторила, что она придает большое значение надлежащей организации кадровой работы ВОИС и обеспечению транспарентности в вопросах использования кадровых ресурсов. Делегация выразила признательность за информацию, предоставленную Бюро по вопросам этики, и призвала Генерального директора и его аппарат, а также Секретариат, продолжать внедрение передовых методов работы. Делегация отметила важность сбора отзывов для оценки эффективности мероприятий по повышению осведомленности и необходимость документирования консультативной работы при обеспечении конфиденциальности. В этой связи делегация поинтересовалась, можно ли в будущих отчетах представлять более подробную информацию о мерах, принятых по результатам текущих и прошлых разбирательств. Делегация заявила, что Бюро должно располагать необходимыми ресурсами для выполнения своих задач, и поблагодарила Генерального директора и Секретариат за поддержку его деятельности.

64. Делегация Австралии поблагодарила Старшего сотрудника по вопросам этики за ее отчет и его представление. Австралия считает наличие эффективного и независимого подразделения по вопросам этики крайне важным как для ВОИС, так и для других учреждений ООН. Делегация высоко оценила деятельность Бюро по вопросам этики, в частности, его учебные мероприятия и мероприятия по повышению уровня информированности по вопросам этики и добросовестности. Делегация отметила выводы

аудиторской проверки Системы обеспечения выполнения этических норм, согласно которым эта система адекватна и соответствует передовой практике системы ООН. Кроме того, делегация призвала Бюро по вопросам этики принять к сведению предложения НККН, сформулированные в его годовом отчете, о применении более сжатых сроков выполнения рекомендаций, принимаемых по итогам аудиторских проверок. Австралия решительно поддерживает применение ВОИС эффективной, действенной и транспарентной политики и процедур в области защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, от репрессивных мер, которые отражали бы передовую практику системы ООН. Делегация поблагодарила Бюро по вопросам этики за проведенный им пересмотр Политики защиты сотрудников от применения репрессивных мер и НККН – за его участие в этом пересмотре, и выразила удовлетворение в связи с тем, что Политика официально принята и в ней учтены замечания НККН. Делегация поддержала предложение делегации Соединенных Штатов Америки о публикации Политики защиты сотрудников от применения репрессивных мер в сети Интернет в интересах обеспечения транспарентности.

65. Отвечая на вопросы делегаций, Старший сотрудник по вопросам этики указал, что ситуация с упомянутым в отчете третьим запросом о консультациях по вопросу о защите от репрессивных мер была урегулирована в начале 2017 г. Поскольку отчет относится к 2016 г., он в нем не упоминался. Что касается обучения сотрудников, соответствующий онлайн-учебный курс будет одним из обязательных курсов повышения квалификации для всех сотрудников и будет подготовлен на двух языках. Версия на английском языке уже размещена в Интернете, версия на французском языке будет размещена в ближайшее время. Что касается публикации Политики защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, Секретариат пояснил, что она является служебной инструкцией, а служебные инструкции, будучи внутренними документами, публикуются во внутренней сети ВОИС и рассылаются всем сотрудникам в установленном порядке. Они не доводятся официальным образом до сведения государств-членов. Тем не менее, что касается Политики защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, учитывая, что Секретариат получил от государств-членов материалы на эту тему и что они проявляют интерес к этой Политике, в настоящее время он осуществляет рассылку документов Политики защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, всем государствам-членам.

66. Координационный комитет ВОИС принял к сведению «Годовой отчет Бюро по вопросам этики» (документ WO/CC/74/3)

## ПУНКТ 29 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

67. Обсуждения проходили на основе документов WO/CC/74/4, WO/CC/74/4 Add., WO/CC/74/7 and WO/CC/74/7 Corr.

68. Секретариат, ссылаясь на документы WO/CC/74/4 и WO/CC/74/4 Add., проинформировал Комитет о том, что на утверждение Координационного комитета ВОИС были представлены три поправки к Положениям о персонале. Первая касается положения 3.5 «Начальный оклад» и связана с предложением ввести ограниченную по времени поощрительную выплату вновь нанимаемым сотрудникам в случаях, когда ВОИС испытывает трудности с наймом специалистов в узкоспециализированных областях. В ее основе лежит предложение КМГС, выдвинутое в ее годовом докладе за 2015 г. и одобренное резолюцией Генеральной Ассамблеей ООН. Секретариат добавил, что аналогичные положения уже включены в Положения о персонале Секретариата ООН и ВОЗ и данная поощрительная выплата вновь нанимаемым сотрудникам будет применяться только в случаях действительной необходимости. Вторая поправка касается положения 12.5 «Переходная мера в отношении пособия на обучение».

Секретариат подчеркнул, что с введением в 2017 г. пересмотренного пакета вознаграждения в системе ООН были внесены некоторые поправки в правила, касающиеся пособия на обучение, в результате чего ухудшились условия субсидирования высшего образования, более подробно объясняемые в пункте 7 документа WO/CC/74/4. Секретариат предлагает ввести переходную меру для сотрудников, дети которых на момент объявления нового правила уже записались на обучение в высшие учебные заведения, продолжительность курса обучения в которых составляет менее четырех лет. Данная переходная мера призвана смягчить серьезные последствия утраты права на получение пособия на образование и касается в общей сложности 18 сотрудников или 19 их детей, а сумма соответствующих расходов оценивается в 190 тыс. долл. США. Третья поправка касается положения 9.10 «Предельный возраст выхода на пенсию». Секретариат заявил, что в настоящее время положение 9.10 позволяет Генеральному директору оставлять на службе до достижения возраста 65 лет сотрудников, нормативно установленный возраст выхода на пенсию которых составляет 60 лет или 62 года. Однако он не позволяет оставлять на службе по достижении пенсионного возраста сотрудников, нормативно установленный возраст выхода на пенсию которых составляет 65 лет. Для приведения правовых норм ВОИС в соответствие с правовыми нормами общей системы ООН Секретариат предлагает внести поправку в положение о персонале, с тем чтобы Генеральный директор имел возможность в исключительных случаях продлевать срок службы любого сотрудника после достижения нормативно установленного возраста выхода на пенсию, если, по мнению Генерального директора, это отвечает интересам Организации. Секретариат заявил, что в дополнение к этим трем поправкам к Положениям о персонале были внесены несколько других поправок менее существенного характера, которые перечислены в пункте 13 документа. Секретариат проинформировал Комитет, что перечень поправок к Правилам о персонале, которые вступят в силу 1 января 2018 г., приводится для сведения Координационного комитета ВОИС, и данные поправки касаются правил в отношении продолжительности рабочего времени и охраны здоровья и страхования временных сотрудников или носят редакционный характер. Они приведены в приложении II к документу WO/CC/74/4. Секретариат добавил, что для сведения Координационного комитета ВОИС документ также содержит перечень поправок к Правилам о персонале, которые были реализованы в период с июля 2016 г. по июнь 2017 г., и эти поправки касаются надбавок на иждивенцев, выплачиваемых сотрудникам категории общего обслуживания в Женеве, Апелляционного совета ВОИС и ежегодных отпусков сотрудников. В заключение Секретариат упомянул, что Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению Политику ВОИС в отношении перевода персонала на работу в бюро вне штаб-квартиры Организации, а также сохранить положение о персонале 3.25, которое предусматривает применение ограниченной по времени финансовой льготы для поощрения сотрудников к переходу на работу во внешние бюро.

69. Делегация Соединенных Штатов Америки высоко оценила позитивные меры, принятые Секретариатом для совершенствования и уточнения Положений и правил о персонале. Она дала высокую оценку работе Секретариата по реализации политики в отношении перевода персонала на работу в бюро вне штаб-квартиры. Однако она попросила Координационный комитет ВОИС проанализировать предусмотренное Положением 3.25 специальное повышение оклада, как только оно будет назначено какому-либо сотруднику, с тем чтобы решить о необходимости его сохранения. По ее мнению, когда делегации увидят, как это повышение применяется, государствам-членам будет легче оценить его значение. Делегация упомянула, что данная просьба будет соответствовать условию одобрения специального повышения оклада на предыдущей сессии Координационного комитета ВОИС, когда она указала на необходимость проведения такого анализа Координационным комитетом ВОИС.

70. Делегация Швеции поблагодарила Секретариат за изменения, внесенные в Положения о персонале. Делегация запросила разъяснения в отношении предлагаемого

изменения положения 3.5, касающегося поощрительной выплаты вновь нанимаемым сотрудникам. Она упомянула, что было предложено предусмотреть возможность выплаты первоначальной надбавки в размере до 25% от оклада для специалистов в узкоспециализированных областях. Делегация задала вопрос, испытывает ли ВОИС трудности с наймом сотрудников надлежащей квалификации и может ли такая мера быть полезной. Второй вопрос делегации касался оценочного размера дополнительных расходов в связи с предложенным изменением. Делегация заявила, что она поддерживает заявление делегации Соединенных Штатов Америки в отношении специального повышения оклада и хотела бы получить информацию о том, насколько широко оно использовалось, какого числа сотрудников оно касается и какова сумма расходов, связанных с этой мерой.

71. Делегация Канады заявила, что она была бы признательна за предоставление Секретариатом дополнительной информации о поощрительных выплатах вновь нанимаемым сотрудникам. Делегация задала вопрос о том, каких узкоспециализированных областей и какого числа должностей будет касаться данная мера и какова запланированная Секретариатом ежегодная сумма расходов в связи с ней. Кроме того, она отметила, что она также была бы признательна за предоставление информации о том, испытывает ли нехватку кадров какое-либо внешнее бюро, с чем может быть связано принятие данного положения.

72. Делегация Российской Федерации выразила признательность Секретариату за предоставленный подробный документ по поправкам к Положениям и правилам о персонале и отметила, что, по ее мнению, правила соответствуют приоритетам ВОИС и принятой практике в общей системе ООН.

73. Секретариат ответил, что не располагает сметой расходов на поощрительные выплаты вновь нанимаемым сотрудникам, поскольку до настоящего времени он не применял этой меры. Секретариат добавил, что иногда при необходимости найма определенного специалиста Организация не может найти кандидатов требуемой квалификации и вынуждена неоднократно объявлять конкурс на замещение вакантной должности. Секретариат пояснил, что речь может идти о специалистах в области перевода и информационной технологии или некоторых других специальных областях. Секретариат ответил, что, прежде всего, необходимо увидеть, как эта мера будет работать на практике, что идея, безусловно, состоит в том, чтобы использовать ее только в случаях действительной необходимости, и что Секретариат мог бы докладывать Комитету, как часто ее требовалось использовать. Секретариат заявил, что ему не известно, широко ли используется эта мера другими организациями, но в настоящее время она предусмотрена на случай непредвиденных обстоятельств. Что касается специального повышения оклада, то Секретариат пояснил, что соответствующее положение существует уже год, но ни разу не применялось, так как еще не было случая перевода сотрудника из Женевы во внешнее бюро на долгосрочной основе.

74. Председатель НККН ВОИС, ссылаясь на документы WO/CC/74/7 и WO/CC/74/7 Corr., сделал следующее заявление:

«Благодарю Вас, г-н Председатель! Ваши Превосходительства, уважаемые делегаты, я рад представить вашему вниманию предлагаемые поправки к Положениям о персонале ВОИС, содержащиеся в документе WO/CC/74/7.

Как вы помните, Генеральная Ассамблея внесла поправки в Устав внутреннего надзора с тем, чтобы включить в этот документ положения о расследовании утверждений о нарушениях со стороны высших должностных лиц ВОИС.

И хотя все аспекты, связанные с расследованием подобных случаев в контексте соответствующей ситуации, на данный момент должным образом отрегулированы,

было отмечено, что соответствующие дисциплинарные аспекты прописаны в Положениях о персонале недостаточно полно. В связи с этим Генеральная Ассамблея ВОИС на своей сорок восьмой сессии поручила НККН предложить надлежащие механизмы и процедуры, включая любые необходимые поправки в Положения о персонале, обусловленные пересмотром Устава внутреннего надзора.

На своих сорок четвертой и пятой сессиях НККН обсудил этот вопрос и по итогам консультаций с Секретариатом и государствами-членами подготовил документ, представленный Координационному комитету.

Предлагаемые поправки уточняют роли и сферу ответственности субъектов в том случае, если в ходе расследования подтверждаются утверждения против Генерального директора. При таком раскладе предлагается возложить на Координационный комитет функции, которые при обычных обстоятельствах выполняет директор ДУЛР, а на Генеральную Ассамблею – функции, которые при обычных обстоятельствах выполняет Генеральный директор.

Также предлагается провести более четкое различие между вопросами, связанными с выполнением профессиональных обязанностей и поведением, и использовать по всему тексту Положений о персонале единообразный термин «должностные проступки».

Наконец, предлагается четко определить обязанность сотрудников сообщать о должностных проступках, поскольку такая обязанность является основой практики информирования о нарушениях и защиты информаторов. В этой связи НККН предлагает признать Отдел внутреннего надзора главным каналом направления информации о должностных проступках.

С удовлетворением сообщая вам, что по итогам дополнительного обсуждения с ДУЛР и Бюро Юрисконсульта удалось прийти к консенсусу в отношении положения о персонале 1.7(с). Предлагаемый новый текст также согласован с формулировками, использованными в недавно обнародованной Политике защиты от репрессивных мер ВОИС.

Более того, без увязки с предыдущим вопросом Комитет рекомендовал Генеральному директору внести изменения в некоторые другие аспекты дисциплинарных правил общего характера, закрепленных в Правилах о персонале; эти изменения подробно описаны в пункте 12 отчета НККН. Недавно до нашего сведения была доведена информация, что Генеральный директор принял решение отказаться от выполнения этой рекомендации НККН.

Комитет полагает, что предлагаемые поправки – в случае их принятия – позволят адекватно действовать в случае утверждений о должностном проступке со стороны высших должностных лиц ВОИС.

Благодарю за внимание!»

75. Координационный комитет ВОИС:

- (i) утвердил изложенные в приложении I к документу WO/CC/74/4 поправки к Положениям о персонале для вступления в силу 1 января 2018 г.;
- (ii) принял к сведению изложенные в приложениях II и III к документу WO/CC/74/4 поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям;

(iii) принял к сведению приведенную в качестве приложения IV к документу WO/CC/74/4 Политику ВОИС в отношении перевода персонала на работу в бюро вне штаб-квартиры Организации;

(iv) постановил сохранить в Положениях о персонале ВОИС положение о персонале 3.25; и

(v) постановил утвердить приведенную в приложении к документу WO/CC/74/4 Add. поправку к положению о персонале 9.10 для вступления в силу 1 января 2018 г.

76. Координационный комитет ВОИС утвердил поправки к Положениям о персонале, предложенные НККН (документы WO/CC/74/7 и WO/CC/74/7 Corr.).

[Приложение<sup>1</sup> следует]

---

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

Выступление представителя Совета персонала ВОИС на заседании  
Координационного комитета государств-членов  
Всемирной организации интеллектуальной собственности  
6 октября 2017 г., Женева, Швейцария

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

Для меня большая честь выступить сегодня на заседании Координационного комитета от имени Совета персонала Всемирной организации интеллектуальной собственности. Меня зовут Том Бомбеллес, и хотя я выступаю здесь сегодня один, я хотел бы подчеркнуть, что мое сегодняшнее выступление отражает позицию Совета персонала в целом. Мы – коллегиальный орган, и мои коллеги присутствуют сегодня в зале вместе со мной. Сегодня наша главная задача – представить вам позицию ВСЕГО персонала ВОИС и изложить вопросы, волнующие ВЕСЬ персонал, и слово «ВЕСЬ» я хотел бы подчеркнуть особо. Впервые представители персонала ВОИС были избраны на основе всеобщего права голоса, без каких-либо ограничений или критериев отбора тех, кто может голосовать и высказывать свои предпочтения.

Совет персонала ВОИС был создан по итогам выборов с участием всего персонала, состоявшихся в марте 2017 г. Таким образом, мы – новый орган с годичным сроком полномочий, и в течение этого срока мы сформируемся как орган, выработаем свои правила и процедуры и заложим основы для работы будущих советов персонала, которые будут представлять интересы всех сотрудников. Во всей этой работе мы уделяем особое внимание, в соответствии с лучшими демократическими традициями, **обеспечению максимально широкого участия всех.**

Ключевой задачей Совета персонала ВОИС в период освоения им этой его новой роли, было понять, как он может наиболее эффективно представлять интересы всех сотрудников в отношениях с Генеральным директором и администрацией, уделяя главное внимание необходимости достижения конкретных результатов. Совет персонала ВОИС осуществляет конструктивное взаимодействие с Генеральным директором и администрацией именно на этих началах. Вместе с тем, остается принципиально важным, чтобы Совет персонала выступал в качестве контрольной инстанции, гарантирующей, что решения, принятые Генеральным директором и администрацией, отвечают интересам всех сотрудников и что главными чертами ВОИС как работодателя остаются инклюзивность, справедливость, профессионализм и уважение.

Для достижения этой цели сразу после своего создания Совет персонала ВОИС возобновил диалог с Генеральным директором и администрацией. За шесть месяцев, прошедшие с момента нашего избрания в марте 2017 г., мы провели пять встреч с Генеральным директором. Иногда мы приходим к соглашению, иногда мы не соглашаемся друг с другом, но мы всегда находим путь для открытого и честного диалога, и в большинстве случаев выходим на единые позиции.

Такой подход дает персоналу ряд преимуществ, более и менее значительных. Так, например:

- 1 В наших замечаниях по предлагаемым изменениям системы выплаты субсидий на образование мы призвали администрацию обеспечить защиту сотрудников, отвечающих соответствующим критериям, от значительного сокращения выплат в результате принятия таких изменений, и администрация осуществила ряд переходных мер, смягчивших негативное воздействие новых мер на ряд сотрудников.

- 2 Мы создали рабочие группы для изучения целого ряда вопросов и ввели в них сотрудников, представляющих все сектора ВОИС, тем самым зримым образом содействуя реализации принципа максимально широкого участия, о котором я упоминал чуть выше.
- 3 Мы организовали два социальных мероприятия, и нам удалось добиться предоставления в пользование персоналу двух ранее не использовавшихся террас. Возможность пользоваться территорией и зданиями Организации – это одно из многих преимуществ работы в ВОИС, и в этой связи даже небольшие жесты могут очень положительно сказываться на настроении сотрудников.
- 4 Во всей этой деятельности мы добивались – и я рискну сказать, не без успеха – изменения самого тона и духа взаимоотношений между сотрудниками и администрацией. Как я уже сказал, в тех случаях, когда мы расходимся во мнениях, мы говорим об этом и решительно отстаиваем нашу позицию. Но мы делаем это конструктивно, профессионально и в духе уважения. Отзывы и комментарии, которые мы получаем от наших коллег, говорят о том, что такой наш подход уже замечен и получил положительную оценку.

Такие подвижки, как малые, так и большие, весьма позитивны, но, конечно, самый важный вопрос, стоящий перед сотрудниками ВОИС, а фактически и перед всеми сотрудниками учреждений ООН в Женеве, относящимися к категории специалистов – это решение Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) изменить мультипликатор корректива по месту службы для Женевы, что создает угрозу резкого сокращения чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов. Это изменение, в его первоначальном виде, привело бы к фактической потере месячного заработка и полностью расстроило бы планирование семейных бюджетов сотрудников. Совет персонала поддержал инициированную персоналом петицию, подписанную 602 сотрудниками, чтобы выразить однозначное несогласие сотрудников с непрозрачным и ошибочным решением КМГС.

В подходе КМГС мы видим две основные проблемы.

Во-первых, как было громко и ясно заявлено в адрес самой КМГС представителями персонала всех базирующихся в Женеве организаций на совещании, состоявшемся в июле 2017 г. в Вене, ее непрозрачная и ущербная методология основана на фатальных ошибках и ее применения нельзя допускать.

Государства-члены правомерно требуют транспарентности, подотчетности и соблюдения установленных процедур и методологий. Как стало ясно в ходе Венского совещания, имеется твердое убеждение, подтверждаемое многочисленными экспертами из базирующихся в Женеве организаций, в том, что позиция КМГС оказалась несостоятельной во всех отношениях. Разве вы, государства-члены, не должны требовать от КМГС того же, что вы требуете от нас?

Во-вторых, в практическом плане недифференцированный и бездумный подход КМГС создает перспективу причинения реального ущерба многим коллегам, которые, как можно предполагать, не могли подготовиться к столь значительному сокращению их чистой заработной платы. Многие сотрудники пришли на работу в ВОИС, вполне обоснованно ожидая, что мультипликатор корректива по месту службы, хотя он может немного колебаться от месяца к месяцу, останется внутри своего исторического диапазона. Финансовое планирование сотрудника учреждения ООН должно обеспечивать покрытие расходов по арендной плате, ипотечным выплатам, кредитам, плате за обучение, расходам многодетных семей, поддержке пожилых родителей и т. д. Ни одно из этих обязательств не сократится на 7% только потому, что КМГС решила изменить свою расчетную методологию для Женевы.



Кроме того, сотни наших коллег напоминают нам, их правомерно избранным представителям, о том, что решение КМГС следует рассматривать в более широком контексте. Размер пособий, выплачиваемых сотрудникам ВОИС, был сокращен главным образом по вашему настоянию как государств-членов Организации за относительно короткий период времени, и он продолжает снижаться. Эти изменения включали изменения суммы субсидий на иждивенцев, уменьшение субсидии на образование, снижение пособия, выплачиваемого в связи с отпуском на родину, что в итоге означает значительное сокращение сумм денежного вознаграждения для большинства из нас.

Кроме того, в период с 2015 г. по 2018 г. Организация не открыла ни одной должности; число должностей с фиксированным сроком службы по-прежнему составляет 1205. Тем не менее, нас всех просят добиваться большего при меньших ресурсах и несмотря на снижение заработной платы – и после всего этого нам грозят новые сокращения оплаты.

Например, в двух основных областях оказания услуг – в системе РСТ и Мадридской системе – число рассматриваемых ВОИС заявок выросло на 8% и 9%, соответственно. Речь идет о впечатляющем повышении эффективности работы, и такое повышение должно отмечаться иметь соответствующим вознаграждением, в том числе материальным, но в действительности нас как будто наказывают.

Наконец, хотя применение этого принципа важно, давайте не забывать, что во Всемирной организации интеллектуальной собственности в следующий двухлетний период ожидается рост доходов в размере 10%, в то время как рост расходов на оплату труда сотрудников будет удерживаться на уровне 0,8%. Кроме того, Организация имеет резервы в размере более 300 миллионов шв. франков.

И тогда мы должны задать простые вопросы: почему сотрудники должны соглашаться на снижение оплаты их труда при повышении его эффективности, при том, что они делают больше при меньших ресурсах и являются самым важным активом Организации?

ВОИС и ее персонал имеют привилегированный статус, связанный с работой в организации-члене системы ООН, но сотрудники ВОИС все же призывают государства-члены помнить о том, что у ВОИС особенная операционная модель, что мы являемся самофинансируемой организацией и благодаря этому имеем прочное финансовое положение.

Совет персонала высоко оценивает письмо Генерального директора ВОИС в адрес КМГС от 13 апреля 2017 г. и его четкие и ясные формулировки, которыми он ставит под сомнение решение КМГС. В частности, Генеральный директор подчеркнул необходимость обеспечения того, что выполнение решения КМГС не станет нарушением обязательств Организации перед ее собственными сотрудниками. Иными словами, существует серьезная обязанность по проведению комплексной экспертизы этого решения по существу.

Кроме того, в письме Генерального директора от 13 апреля подчеркивается, что ВОИС конкурирует на мировом рынке с другими организациями за привлечение талантливых людей, профессиональная квалификация которых пользуется высоким спросом и ценится в экономических условиях XXI века. Универсальный подход к оплате труда сотрудников Организации по единой мерке, скроенной для всех – это ошибочный подход, и наши опасения заслуживают того, чтобы они были учтены вами, государствами-членами ВОИС, со всей серьезностью.

Кроме того, в проекте Программы и бюджета (документ WO/PBC/27/8 от 15 августа 2017 г.), подготовленном к сентябрьской сессии КПБ 2017 года, государства-члены были проинформированы (стр. 22, пункт 29) о возможных правовых рисках и финансовых обязательствах для Организации, которые могут возникнуть, если в связи с

понижительной корректировкой окладов, предусмотренной решением КМГС, начнется возбуждение судебных исков.

Г-н Председатель, уважаемые делегаты, дамы и господа! ВОИС – это настоящая жемчужина системы ООН, она работает в соответствии со стандартами самых передовых отраслей мировой экономики и предоставляет услуги, которые ценятся ее клиентами. Вместе с тем, будучи учреждением ООН, мы пользуемся нашим привилегированным положением для того, чтобы решать задачи развития и помогать всем государствам-членам использовать преимущества инновационной экономики.

Для этого нам необходимо привлекать самых лучших и талантливых людей и удерживать их при помощи конкурентоспособных компенсационных пакетов. Наша ответственность состоит в том, чтобы выполнять нашу работу и обеспечивать результаты, которых вы ожидаете, и мы это делаем. Со своей стороны мы хотели бы просить вас «взять паузу» и внимательно подумать о последствиях ваших постоянных требований не вводить новые должности и сокращать пособия и заработную плату сотрудников. Мы обеспечиваем хороший, часто высочайший уровень реализации программы Организации и превосходные финансовые результаты. Просим вас внимательно рассмотреть вопрос о том, является ли снижение нашей чистой ежемесячной заработной платы и сокращение размера пособий правильным ответом на все это.

В заключение я хотел бы отметить, что ВОИС остается хорошим, иногда превосходным местом работы и профессионального роста. Если есть какие-то вещи, которые вы хотели бы изменить в ВОИС, то наверняка не это.

Благодарю Вас за внимание и предоставленную возможность выступить сегодня перед вами от имени всего персонала Организации.

[Конец приложения и документа]