



---

WI/OCC/17/6/4 PROV.  
**ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ**  
**ДАТА: 31 ОКТЯБРЯ 2019 Г.**

## Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят шестая (50-я очередная) сессия  
Женева, 30 сентября – 9 октября 2019 г.**

### ПРОЕКТ ОТЧЕТА

*подготовлен Секретариатом*

1. На рассмотрении Координационного комитета ВОИС находились следующие пункты сводной повестки дня (документ A/59/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11(ii), 13, 14, 30, 31, 32 и 33.
2. Отчеты об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 7, 30 и 31 содержатся в Общем отчете (документ A/59/14 Prov.).
3. Отчет об обсуждении пунктов 7, 30 и 31 содержится в настоящем документе.
4. Председателем Координационного комитета был избран г-н Франсуа Ривассо (Франция), а заместителями Председателя – г-н Андреано Эрвин (Индонезия) и г-н Ли Сун (Китай).

## ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### УТВЕРЖДЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ

5. Обсуждения проходили на основе документов WO/CC/76/3 Rev.
6. Открывая обсуждение пункта 7 повестки дня об одобрении соглашений, избранный новый Председатель Координационного комитета ВОИС посол Франсуа Ривассо (Франция) поблагодарил государства-члены за доверие, которое они ему оказали, избрав Председателем Комитета. Председатель объявил, что по данному пункту повестки дня на рассмотрение Комитета вынесено два соглашения: соглашение с Экономическим сообществом центральноафриканских государств (ЭСЦАГ) и соглашение с Общим рынком восточной и южной частей Африки (КОМЕСА). Затем он предложил Юриконсульту представить этот пункт повестки дня.
7. Представляя данный пункт повестки дня, Юриконсульт предложил делегатам обратить внимание на документ WO/CC/76/3 Rev. и напомнил, что в соответствии со статьей 13(1) Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности (ВОИС), любое генеральное соглашение, достигнутое в целях установления рабочих отношений и сотрудничества с другими межправительственными организациями, заключается Генеральным директором после одобрения Координационным комитетом ВОИС.
8. Он также напомнил, что, как указано в упомянутом рабочем документе, Координационному комитету ВОИС предложено одобрить два таких генеральных соглашения. Во-первых, это Меморандум о договоренности (Мод) о налаживании сотрудничества между ВОИС и ЭСЦАГ с целью содействия использованию интеллектуальной собственности в интересах экономического, социального и культурного развития государств - членов ЭСЦАГ, а во-вторых – Соглашение о сотрудничестве между ВОИС и КОМЕСА для обеспечения работы на основе тесного взаимодействия и консультаций по вопросам, представляющим общий интерес, в целях согласования усилий по содействию экономическому, социальному и культурному развитию государств - членов КОМЕСА.
9. Координационный Комитет ВОИС одобрил Мод между ВОИС и ЭСЦАГ и соглашение о сотрудничестве между ВОИС и КОМЕСА, приведенные соответственно в приложениях I и II к документу WO/CC/76/3 Rev.

## ПУНКТ 30 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

#### (i) Отчет о людских ресурсах

10. Обсуждения проходили на основе документов WO/CC/76/INF/1 и WO/CC/76/2.
11. Председатель внес на рассмотрение пункт 30(i) повестки дня, отметив, что на рассмотрение представлено два документа: «Годовой отчет о людских ресурсах», документ WO/CC/76/INF/1, и «Пенсионный комитет персонала ВОИС», документ WO/CC/76/2.
12. Секретариат заявил, что он рад представить годовой отчет о людских ресурсах за период с июля 2018 года по июнь 2019 года, охватывающий два главных аспекта – кадровые вопросы, о которых должен уведомляться Координационный комитет ВОИС,

а также другие вопросы, представляющие интерес для государств-членов. Кроме того, Секретариат указал, что, как и в прошлом году, по своему формату годовой отчет включает сжатый отчет о людских ресурсах и дополняется брошюрой по вопросам ЛР, озаглавленной «Персонал @ ВОИС: на службе глобальной системы ИС»; оба документа изданы и размещены на веб-сайте на всех языках. Секретариат подчеркнул, что численность персонала оставалась на прежнем уровне, при этом производительность в отчетный период продолжала расти, о чем свидетельствуют, в частности, показатели работы в системе Договора о патентной кооперации (РСТ), число дел, поданных на рассмотрение в Центр ВОИС по арбитражу и посредничеству, и количество учебных курсов в Академии ВОИС. Секретариат добавил, что в плане географического разнообразия в настоящее время в кадровом составе Организации представлены 123 государства-члена по сравнению со 118 в аналогичный период прошлого года. Секретариат также отметил, что его информационно-пропагандистские усилия и работа с непредставленными государствами-членами дали положительные результаты и теперь у него имеются координаторы в 36 непредставленных государствах-членах, чтобы информация о вакансиях в ВОИС и процедурах найма сотрудников доходила до потенциальных кандидатов в этих странах. Кроме того, целенаправленно велась информационно-разъяснительная работа в университетах непредставленных государств-членов. Секретариат сообщил, что в результате этих усилий было получено значительно больше заявлений о приеме на работу из непредставленных государств-членов. Секретариат также упомянул проведенное расширение программы стажировок, в которую были добавлены три вакансии исключительно для кандидатов из непредставленных государств-членов, указав, что теперь стажеры имеют право подавать заявления о приеме на работу во время стажировки или сразу после ее прохождения. Секретариат отметил, что в гендерном разрезе в ВОИС в целом насчитывается 54 процента женщин и 46 процентов мужчин и что необходимы дополнительные усилия по улучшению гендерного состава на старших уровнях. Среди осуществляемых инициатив Секретариат назвал внутреннюю программу содействия профессиональному росту сотрудников, которая ориентирована на женщин-специалистов уровней С-4 и С-5 и в рамках которой им оказывается адресная поддержка, позволяющая успешно конкурировать, подавая заявления на занятие вакантных должностей более высоких уровней; в рамках другой программы женщинам помогают анализировать возможности служебного роста и планировать свою карьеру. Затем Секретариат рассказал об участии в общесистемной инициативе Организации Объединенных Наций (ООН) EMERGE, в рамках которой оказывается поддержка женщинам-специалистам на уровне С-3 и создается резерв перспективных сотрудниц, что помогло Секретариату увеличить число квалифицированных внешних кандидатов-женщин на вакантные должности старших уровней. Коснувшись стратегии позиционирования Организации в качестве предпочтительного работодателя, Секретариат сообщил, что начата работа по осуществлению экспериментальной программы помощи сотрудникам посредством организации дневного ухода за детьми в дошкольных учреждениях в Женеве. С начала сентября действует партнерское соглашение с таким учреждением, расположенным недалеко от ВОИС, куда теперь приняты более десяти детей сотрудников ВОИС на условиях долевого участия в расходах. Секретариат также отметил, что с января 2019 года действует новая система учета и планирования рабочего времени, предусматривающая возможность гибкого режима работы по скользящему и уплотненному графику. Персонал и руководство положительно восприняли эту новую полностью автоматизированную систему, которая была разработана при их широком участии. Секретариат заявил, что за отчетный период в Организации было создано собственное медицинское подразделение и что это значительно повысило качество предоставляемых медицинских услуг как с точки зрения гигиены труда, так и в отношении услуг, предоставляемых непосредственно персоналу. Секретариат напомнил, что в 2018 году он принял участие в проведенном в ООН опросе по вопросу о безопасности на рабочем месте; по итогам опроса им была развернута широкая кампания по повышению

осведомленности и подготовке кадров в целях пропаганды уважительных отношений на рабочем месте и предотвращения домогательств в любой форме, включая сексуальные домогательства. Секретариат уточнил, что некоторые элементы этой программы носят обязательный характер и что она будет завершена в начале следующего года. Секретариат подчеркнул, что в соответствии с Типовой политикой учреждений системы ООН в отношении сексуальных домогательств он также ужесточил порядок представления информации о домогательствах на рабочем месте и меры по борьбе с этим явлением. Секретариат сообщил, что в соответствии с пенсионной политикой системы ООН в январе 2020 года возраст выхода на пенсию в 65 лет будет установлен для всех сотрудников. Секретариат напомнил, что в большинстве организаций системы ООН возраст выхода на пенсию в 65 лет был установлен в 2018 году и что Координационный комитет ВОИС одобрил отсрочку на два года для ВОИС, с тем чтобы Секретариат мог в срочном порядке должным образом скорректировать квалификационную структуру персонала. Секретариат подчеркнул, что, в частности, отсрочка позволила Секретариату укрепить потенциал в секторе патентов и технологий в области азиатских языков. Секретариат отметил, что в годовом отчете представлена подробная информация о программе премирования и поощрения ВОИС. Данный вопрос обсуждался и на последней сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ), который предложил пересмотренные цифры ассигнований на данную программу в следующем двухлетнем периоде. Секретариат подчеркнул, что он внесет коррективы в проводимую политику, поскольку денежные премии будут выплачиваться ограниченному числу коллективов и отдельных сотрудников, добившихся исключительно высоких результатов. Секретариат указал, что на перспективу одно из ключевых направлений в области ЛР касается темы «Будущее сферы труда» и что в предстоящие годы новые технологии существенно затронут персонал Организации. Он подчеркнул, что придется принимать меры с целью трансформации кадровых ресурсов с использованием целого ряда средств, включая переподготовку, ротацию и наем новых сотрудников. Секретариат добавил, что в некоторых случаях при привлечении новых сотрудников набор кадров будет осуществляться на высококонкурентном глобальном рынке труда, особенно в области информационных технологий (ИТ), где острая нехватка квалифицированных кадров ощущается во всем мире. Секретариат подчеркнул, что ввиду этого важно оставаться работодателем, который способен предложить конкурентоспособный пакет льгот и прекрасные условия труда. При этом Секретариат особо отметил, что только в этом случае он сможет привлекать и удерживать персонал, обладающий навыками и квалификацией, необходимыми для решения проблем технологического характера в будущем.

13. Делегация Хорватии, выступая от имени Группы государств Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ), поблагодарила Секретариат за подготовку и представление годового отчета о людских ресурсах. Группа указала, что людские ресурсы, непосредственным образом способствуя эффективной работе Организации, выступают ключевым фактором обеспечения надлежащего управления ее деятельностью. Делегация с удовлетворением отметила сохраняющуюся стабильность персонала Организации, где основной компонент штатных сотрудников составляет около 70,2 процента от общей численности персонала, а компонент сотрудников, привлекаемых на гибкой основе – около 29,8 процента. Делегация также отметила, что данные годового отчета свидетельствуют о повышении производительности труда, в частности, в системе РСТ и Мадридской системе; это чрезвычайно важно, поскольку они являются двумя главными глобальными регистрационными службами Организации и основным источником ее доходов. Делегация приветствовала усилия по достижению гендерного баланса, особенно в звене руководящего состава, и заявила, что, несмотря на аспект найма на основании личных профессиональных качеств кандидатов, Группа высоко оценивает усилия по обеспечению справедливой географической представленности, поскольку она определенно не относится к числу перепредставленных групп. Группа с удовлетворением отметила, что в ходе последней сессии КПБ государства-члены

достигли консенсуса в отношении программы премирования и поощрения, подчеркнув, что премирование, безусловно, способствует повышению мотивации сотрудников.

14. Делегация Китая поблагодарила Секретариат за информацию, представленную в годовом отчете о людских ресурсах, и высоко оценила его усилия по улучшению географического представительства, гендерного баланса, разнообразия, порядка набора, осведомленности и условий труда, а также положительные результаты этих усилий. Делегация особо выделила, в частности, программу стажировок для молодежи, а также программу младших сотрудников категории специалистов (МСКС). Делегация отметила неуклонное распространение услуг в области ИС и рост спроса на них; ввиду этого Секретариату нужно будет последовательно адаптироваться к условиям такой новой ситуации, обеспечивая оперативное предоставление качественных услуг в области ИС. Делегация выразила надежду, что на долгосрочную перспективу Секретариат будет разумно планировать и проводить политику в области людских ресурсов для удовлетворения быстро меняющихся потребностей в области ИС и оперативной деятельности и содействовать устойчивому развитию Организации при одновременном повышении ее конкурентоспособности в будущем. Делегация призвала Секретариат принять дополнительные меры для улучшения представленности развивающихся стран.

15. Делегация Канады, выступая от имени Группы В, поздравила Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за подготовку очередного выпуска годового отчета о людских ресурсах. Она приветствовала постоянное повышение качества этого документа, ставшего для государств-членов ключевым источником информации о людских ресурсах. Группа В высоко оценила транспарентность представления в отчете информации по таким важнейшим вопросам, как осуществление общесистемного плана действий ООН по обеспечению гендерного равенства и занятости женщин (UN-SWAP), а также программы стажировок, что подчеркивалось в последних докладах Объединенной инспекционной группы ООН (ОИГ). Группа В особо отметила, что эффективные ЛР крайне важны для выполнения мандата и достижения целей Организации и что это находит отражение в долевым распределении расходов на персонал и совокупных расходов Организации, отметив, что с этой точки зрения большое значение для Организации имеют надлежащее административное управление и перспективный план в области ЛР. Группа В заявила, что она поддерживает усилия по линии подготовки кадров и информационно-просветительской работы, прилагаемые для решения проблемы домогательств, включая сексуальные домогательства, и что она с озабоченностью констатирует широкое распространение этой проблемы в международных организациях. Группа В подчеркнула, что домогательства в любой форме, включая сексуальные домогательства, недопустимы, и призвала Секретариат продолжать участвовать в работе Целевой группы Координационного совета руководителей системы ООН (КСР) по сексуальным домогательствам, проявлять абсолютную нетерпимость в отношении лиц, совершающих такие действия, и, в частности, осуществлять недавно утвержденный на уровне КСР Кодекс поведения ООН по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства, в ходе мероприятий системы ООН. Группа осознает, что одновременное признание роли ВОИС в качестве глобального поставщика услуг в быстро меняющейся международной среде и предъявление государствами-членами требований о сдерживании расходов ставит перед Организацией сложные задачи. Группа В заявила, что она ожидает от Организации как члена общей системы ООН выполнения рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), в том числе по таким вопросам, как уровни зарплат, компенсационные пакеты и программы премирования, что позволит добиться должной согласованности в вопросах вознаграждения и льгот персонала во всех организациях системы ООН. Группа В напомнила, что по этому вопросу КПБ на своей 30-й сессии принял решение значительно увеличить финансирование программы премирования и поощрения ВОИС и постановил, что выделяемые на эти цели средства в размере 1,15 млн шв. франков следует использовать для премирования отдельных сотрудников и коллективов, исключая какие-

либо варианты общеорганизационного поощрения. Группа В добавила, что для осуществления этих изменений в полном объеме она просит Секретариат внести необходимые изменения в соответствующую служебную инструкцию и предлагает следующую формулировку решения: "Координационный комитет ВОИС принял к сведению отчет Секретариата о выполнении программы премирования и поощрения ВОИС, запрошенный в ходе 75-й сессии Координационного комитета, и, признавая, что цель данной программы – поощрение за высокие достижения независимо от общих результатов и финансовых показателей Организации, поручил Секретариату отменить практику премирования по итогам работы Организации, сохранив лишь премии для отдельных сотрудников и коллективов на текущий и будущие циклы осуществления программы премирования и поощрения ВОИС". По вопросу найма персонала Группа В вновь подчеркнула важность его проведения на основании личных профессиональных качеств и в интересах обеспечения максимальной эффективности, компетентности и добросовестности персонала с учетом технически сложного характера работы ВОИС и оказываемых ею услуг. По мнению Группы В, соблюдение этого ключевого принципа крайне важно для выполнения особого мандата Организации даже в контексте Организации Объединенных Наций. Тем не менее и принимая это во внимание, Группа В высоко оценила проводимую Секретариатом работу по расширению географической представленности персонала и улучшению гендерной сбалансированности.

16. Делегация Таджикистана, выступая от имени Группы Центральной Азии, Кавказа и Восточной Европы (ГЦАКВЕ), с сожалением отметила, что страны ГЦАКВЕ в недостаточной степени представлены в Секретариате ВОИС. Делегация выразила уверенность, что государства группы имеют значительный экспертный потенциал, основывающийся на успешном функционировании национальных патентных систем и иной деятельности в области интеллектуальной собственности, и этот опыт мог бы быть востребован и приносить пользу ВОИС. Делегация выразила надежду на дальнейшее взаимодействие, направленное на увеличение числа сотрудников Секретариата, являющихся гражданами государств ГЦАКВЕ.

17. Делегация Бразилии поздравила Председателя с избранием на пост руководителя этого важного комитета и заявила, что под руководством Председателя Комитет окажется на высоте задач, стоящих перед Организацией. Делегация поблагодарила Секретариат за представление годового отчета о людских ресурсах и высказала мнение, что подготовка конкретных данных в этой области и их надлежащий анализ отвечают требованиям выработки более эффективной политики для персонала Организации в будущем. Делегация поблагодарила Секретариат за неуклонное улучшение положения по показателю гендерного равенства и заявила, что по сравнению с прежними результатами улучшение весьма значительно. Вместе с тем делегация отметила, что, судя по представленным данным, по-прежнему требуются меры по эффективному вовлечению женщин в работу Организации, особенно на высоких руководящих должностях. Делегация заявила, что мероприятия по поддержке служебного роста и выявлению перспективных сотрудников являются ценными инструментами, которые требуют дальнейшего изучения и совершенствования, однако нужно сделать основной упор на выявление препятствий для более широкого участия женщин в работе Организации на всех должностных уровнях и принимать меры, не допуская возникновения таких препятствий. Делегация отметила, что это касается и географической представленности и что она рада видеть приход в Организацию сотрудников из непредставленных стран. Однако, указала делегация, в отчете зафиксировано минимальное повышение показателя географического распределения персонала по регионам по сравнению с предыдущими годами. По мнению делегации, ввиду сохранения перекосов следует активизировать информационно-пропагандистскую деятельность, чтобы в предстоящие годы можно было представить достоверные статистические данные об улучшении положении. Делегация добавила, что разумным вариантом является работа с молодежью и недопредставленными регионами, поскольку

во многих случаях у них нет средств, которые можно было бы вложить в специализированные программы поддержки. Поэтому делегация решительно поддержала выступление Секретариата и конкретные меры в отношении недостаточно представленных регионов в Организации. В этой связи делегация заявила, что готова к взаимодействию с Секретариатом, поскольку изменения и инновации являются стержнем деятельности Организации.

18. Делегация Российской Федерации поздравила Председателя с избранием и пожелала ему плодотворной и успешной работы на этом посту. Делегация поблагодарила Секретариат и Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) за подготовку отчета и с удовлетворением отметила, что Секретариат добился определенного прогресса в ряде ключевых областей ЛР, в том числе в вопросе географического представительства. Делегация подчеркнула, что за последний год ряд вакантных должностей в Секретариате был замещен специалистами из ранее непредставленных стран, в том числе из ее региональной группы. Вместе с тем делегация отметила, что необходимы дальнейшие шаги для обеспечения справедливого географического представительства, которое, как верно отмечено в отчете, является ключевым компонентом разнообразия в Секретариате. Делегация также предложила при составлении отчетов по ЛР в будущем включать в раздел по вопросам, предусматривающим обязательное уведомление Координационного комитета ВОИС, сведения о географическом представительстве. По мнению делегации, особое внимание следует уделить рекомендации 12 Внешнего аудитора, в которой предлагается провести надлежащую работу с государствами-членами с целью решения проблемы отсутствия ясности в вопросе географической представленности персонала. Ввиду этого делегация попросила Секретариат представить информацию о представленности по региональным группам Организации, а не по географическим регионам. Делегация признала, что достигнут прогресс в достижении гендерного паритета. Она подчеркнула важность профессионального подхода к отбору кандидатов на основании их компетентности, как это предусмотрено в Положениях и правилах о персонале и что должно оставаться наиболее важным критерием отбора. Делегация выразила признательность Секретариату за представление справочной информации о программе премирования и поощрения. Она отметила особую важность введения Организацией системы поощрения и стимулирования сотрудников, которые являются ее главным активом. Однако нужно привести все эти меры в соответствие с рекомендациями КМГС. Делегация высоко оценила информацию о продлении и реклассификации некоторых временных контрактов и приветствовала меры, принятые Секретариатом для обеспечения доступности для людей с ограниченными возможностями. Делегация попросила представить статистические данные о наборе персонала по итогам стипендиальных программ, программ стажировок и программы МСКС. Делегация также попросила уточнить информацию о мерах по совершенствованию процедур найма персонала ВОИС, упомянутых в пунктах 47 и 48 отчета, и выразила желание получить разъяснения относительно точного смысла этих частей отчета, а также относительно предполагаемой роли искусственного интеллекта (ИИ) в этом процессе. По мнению делегации, такие вопросы следует обсуждать с государствами-членами. Делегация также поинтересовалась, как будет вестись работа со списком резерва, кадровым резервом и женским кадровым резервом на старших руководящих должностях (С-5 и выше), и заявила, что она будет признательна за предоставление необходимой информации. Делегация еще раз поблагодарила Секретариат за подготовку годового отчета в удобочитаемом и сжатом формате.

19. Делегация Индии поздравила Председателя с избранием. Она приняла к сведению годовой отчет о людских ресурсах и поблагодарила Секретариат за его подготовку. Делегация высоко оценила тот факт, что Организация осуществляет свой план действий по гендерным вопросам на 2019-2021 годы в соответствии с общесистемными усилиями Генерального секретаря ООН по обеспечению гендерного паритета. Делегация также с

удовлетворением отметила расширение географической представленности в Организации по сравнению с прошлым годом. Вместе с тем, по мнению делегации, все же необходимы дополнительные усилия для устранения существующих пробелов в географическом распределении ЛР, особенно в отношении непредставленных и недостаточно представленных географических регионов и государств-членов. Делегация одобрила улучшения, внесенные в этом году в программу стажировок ВОИС, и выразила надежду на дальнейшие позитивные сдвиги в управлении ЛР в Организации.

20. Делегация Соединенных Штатов Америки поздравила Председателя с избранием и поддержала заявление, сделанное делегацией Канады от имени Группы В. Делегация высоко оценила содержательный отчет и с удовлетворением отметила дальнейшее улучшение результатов Организации в области гендерного равенства и повышения профессионального уровня и обучения сотрудников. Делегация приняла к сведению программы и инициативы Секретариата в области информационно-разъяснительной работы, направленные на обеспечение справедливого географического распределения и достижение гендерного равенства в Организации, и призвала Секретариат продолжать эту деятельность, в том числе путем более эффективного осуществления стратегий в области информационно-разъяснительной работы и набора персонала. Делегация хотела бы еще раз выразить озабоченность по поводу выплачиваемых сотрудникам финансовых премий, за исключением индивидуального поощрения за заслуги или высокие результаты работы. Она отметила, что премии должны получать сотрудники, добившиеся очень высоких результатов в работе, в противном случае премии начнут утрачивать свое значение и могут рассматриваться как своего рода пособие, что противоречит основополагающему принципу поощрения отдельных сотрудников или коллективов за достигнутые высокие результаты в работе. По мнению делегации, программа премирования и поощрения должна отражать положения Программы и бюджета на 2020–2021 годы, где в соответствии с решением КГБ предусмотрено значительное увеличение ассигнований на премирование отдельных сотрудников и коллективов, но не на выплату премий по результатам деятельности Организации. Коснувшись разработки стратегии обеспечения благополучия сотрудников, делегация указала, что она хотела бы получить дополнительную информацию о конкретных инициативах, разрабатываемых в рамках этой работы. В отношении вопросов, поднятых в ходе опроса «Здоровье и результативность работы персонала ВОИС», делегация с удовлетворением отметила, что Секретариатом принимаются меры по борьбе с сексуальными домогательствами, т. е. по вопросу, который вызывает озабоченность во всей системе ООН. Делегация заявила, что она хотела бы получить дополнительную информацию о годовой программе Секретариата по борьбе с сексуальными домогательствами в ВОИС.

21. Делегация Уганды, выступая от имени Африканской группы, сделала одно общее заявление по всем пунктам повестки дня Координационного комитета ВОИС (пункты 7, 30 и 31 повестки дня). Группа выразила признательность покидающему свой пост Председателю за руководство работой Комитета и стремление добиваться достижения результатов. Она поздравила Председателя и заместителей Председателя с избранием, выразив полную уверенность в том, что они будут продолжать направлять работу Координационного комитета ВОИС в следующем году и добиваться дальнейшего продвижения вперед. Кроме того, Группа высоко оценила напряженную работу Секретариата по выполнению мандата Организации и подготовку и представление годового доклада о людских ресурсах. Группа также отметила отчет, который будет представлен Главным сотрудником по вопросам этики, а также предложения по поправкам к Положениям и правилам о персонале, одобренные ранее рамки сотрудничества и предложение по выборам заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС. Группа заявила, что хорошо подготовленные и целеустремленно работающие сотрудники являются важнейшим активом Организации и что она, как и прежде, твердо поддерживает прогрессивную политику Организации в области ЛР.



Группа одобрила разработку Секретариатом целого ряда стратегий совершенствования кадрового планирования и управления служебной деятельностью, порядка рассмотрения жалоб, процедур найма с учетом соображений многообразия и справедливого географического представительства и улучшения благополучия и здоровья персонала, а также обеспечение самых высоких стандартов компетентности и добросовестности персонала Секретариата. Группа заявила, что обеспечение справедливого географического представительства остается одной из приоритетных задач, и приветствовала все осуществляемые Секретариатом стратегии формирования штата сотрудников, действительно представляющих всех членов Организации, посредством реализации различных информационно-пропагандистских программ, включая, в частности, инициативу по созданию координационных центров, программу стажировок и использование интернет-ресурса. Группа отметила, что в Африканской группе наиболее высоко число непредставленных стран – как на штатных должностях, так и в рамках программы стажировок. Группа также выразила серьезную озабоченность по поводу того, что в последние годы сократилось число африканских государств-членов в пределах желательного диапазона представленности на высших должностях, и хотела бы получить дополнительную информацию о причинах сложившейся ситуации и о том, как планируется выправлять эти перекосы. Группа также указала, что было бы полезно получить аналитические материалы с разбивкой персонала по региональным группам и странам и соответствующим должностям, на которые распространяется принцип географического распределения. Группа вновь призвала пересмотреть принципы 1975 года, чтобы отразить реальное разнообразие в Секретариате и принятые в Организации Объединенных Наций общие принципы универсальности. Что касается гендерной сбалансированности, то Группа, приветствуя приверженность Секретариата достижению гендерного паритета, в то же время с озабоченностью отметила, что гендерный дисбаланс остается постоянной проблемой и что представленность женщин на должностях С-5 и Д-2 резко снизилась с 2006 года, и поинтересовалась, какие меры принимаются для того, чтобы переломить эту тенденцию. Коснувшись вопросов поощрения уважительных и гармоничных отношений на рабочем месте, Группа с удовлетворением отметила проделанную работу, в частности введение обязательного онлайн-курса по гармоничной совместной работе, в рамках которого рассматриваются проблемы домогательств. Группа настоятельно призвала Секретариат принять более действенные меры для решения вопросов, связанных с любыми обвинениями в домогательствах, по мере их появления в Организации, и заявила, что хотела бы получить информацию о достигнутом в этой связи прогрессе. В отношении внутреннего правосудия, официального урегулирования конфликтов и дисциплинарных разбирательств Группа сослалась на принципы естественной справедливости и равенства и напомнила, что критерием при рассмотрении дел должно быть процессуальное равенство. Группа хотела бы получить информацию о результатах, достигнутых в этом отношении, и, в частности, о конкретном числе разбирательств, касающихся сотрудников Секретариата. Перейдя к предлагаемым поправкам к Положениям и правилам о персонале, Группа приветствовала предлагаемые поправки, которые призваны привести методы работы Секретариата в соответствие с передовой практикой общей системы ООН. Группа указала, что ею были тщательно изучены поправки, касающиеся пенсионного возраста и переходных мер. Группа заявила, что, хотя она стремилась добиться большей ясности по всем вопросам в ходе официальных консультаций, на данном этапе она также хотела бы уточнить, разрабатывались ли предложенные поправки в консультации с представителями персонала. Делегация приняла к сведению отчет Бюро по вопросам этики и одобрила проделанную Бюро большую работу по обеспечению самых высоких стандартов профессиональной этики и добросовестности сотрудников Организации. Она призвала Бюро по вопросам этики продолжать разрабатывать передовые стратегии и контрольные показатели и внедрять передовые методы работы других учреждений Организации Объединенных Наций в целях неуклонного повышения компетентности, эффективности и добросовестности

персонала Организации. Группа также приветствовала подписание Меморандума о договоренности (Мод) между Секретариатом и ЭСЦАГ и Соглашение о сотрудничестве с КОМЕСА. По мнению Группы, сотрудничество на этой основе позволит увеличить досягаемость услуг и программ Секретариата, что на практике будет способствовать использованию ИС в качестве инструмента развития в государствах-партнерах и заинтересованных региональных организациях. В отношении Пенсионного комитета персонала ВОИС Группа одобрила кандидатуру г-на Филиппа Фаватье в качестве заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС на период 2020-2023 годов.

22. Делегация Мексики приветствовала годовой отчет о людских ресурсах и с удовлетворением отметила прогресс, достигнутый по различным вопросам. Делегация особо выделила результаты работы по предотвращению сексуальных домогательств и домогательств на работе в целом и по комплексному рассмотрению вопросов в форме, отвечающей интересам сотрудников. Делегация поинтересовалась, как выглядит Организация при решении проблем домогательств в сравнении с другими учреждениями системы ООН. Делегация поблагодарила за усилия, предпринятые в рамках программы стажировок, и попросила представить дополнительную информацию о программе с целью увеличения числа ее участников. Делегация выразила признательность за проделанную работу по обеспечению доступности для инвалидов и призвала Секретариат сделать все необходимое для обеспечения того, чтобы Организация полностью соответствовала общесистемной политике ООН по вопросам интеграции инвалидов, изложенной Генеральным секретарем ООН. Коснувшись программы премирования и поощрения, делегация поддержала предложение Группы В обеспечивать, чтобы поощрение получали коллективы и отдельные сотрудники, добившиеся высоких результатов в работе.

23. Делегация Тринидада и Тобаго поздравила Председателя с успешным избранием и высоко оценила его роль в руководстве этой сессией. Делегация положительно восприняла информацию о людских ресурсах Организации за этот год, а также об увеличении числа заявлений кандидатов из непредставленных государств-членов и о работе с университетами. Делегация выразила благодарность Секретариату за помощь в информировании малых островных развивающихся государств об этих возможностях. Делегация с удовлетворением отметила представленность регионов в Организации и приняла к сведению усилия по достижению гендерного паритета и тот факт, что в настоящее время в ВОИС работают 54 процента женщин и 46 процентов мужчин. Делегация отметила перспективный характер инициатив по вопросам графиков работы, кадрового резерва женщин и сексуальных домогательств и выразила надежду на увеличение числа женщин на старших руководящих должностях и расширение представленности ее региона и малых островных развивающихся государств в ВОИС.

24. Делегация Туниса поздравила Председателя с избранием и пожелала ему успехов в выполнении возложенных на него обязанностей. Делегация выразила признательность Секретариату за исчерпывающий отчет и представленную информацию по вопросам, связанным с ЛР, в рамках Организации. Делегация приветствовала достигнутый в Организации прогресс в вопросах улучшения условий труда сотрудников. Придавая особое значение гендерным вопросам, делегация приветствовала усилия, прилагаемые Организацией для обеспечения гендерного паритета, особенно в руководящем звене. Делегация настоятельно призвала Секретариат продолжать работу в этом направлении. В вопросе найма сотрудников делегация, отметив важность компетентности и добросовестности, подчеркнула необходимость соблюдения принципов географического представительства, справедливого и равноправного географического распределения и обеспечения многообразия и заявила, что по этим вопросам необходимо проделать дополнительную работу. Делегация поддержала заявление, сделанное делегацией Уганды от имени Африканской группы.

25. Делегация Сингапура поздравила Председателя с избранием и поблагодарила за представленный Секретариатом подробный отчет. Делегация с удовлетворением ознакомилась с работой Секретариата по вопросам географического представительства и гендерного паритета. Делегация заявила, что управление людскими ресурсами является важной составляющей благополучия Организации, и подтвердила свое намерение оказывать помощь Секретариату в обеспечении его нормального функционирования.

26. Делегация Ирана (Исламская Республика) от имени покидающего свой пост Председателя Координационного комитета ВОИС поздравила нового Председателя с избранием и пожелала ему всяческих успехов на этой важной должности. Делегация также выразила признательность Генеральному директору и Секретариату за сотрудничество и помощь Председателю Координационного комитета ВОИС в выполнении им своих обязанностей в течение прошедшего года. Делегация приняла к сведению годовой отчет о людских ресурсах и поблагодарила Секретариат за подготовку и представление этого документа. Делегация отметила проделанную Секретариатом работу и прогресс, достигнутый по вопросам ЛР, заявив, однако, что она ожидает от Секретариата реализации дополнительных инициатив для решения вопроса географической представленности всех государств-членов в Секретариате.

27. Председатель заявил, что результаты деятельности Координационного комитета ВОИС достигнуты благодаря прекрасной работе, проделанной в предыдущем году под председательством посла Ирана (Исламская Республика), которому он попросил передать свою благодарность.

28. Генеральный директор заявил, что вопрос о программе премирования и поощрения ВОИС можно решить довольно быстро, исключив пункты 26 и 27 из соответствующей служебной инструкции, как это предложила делегация Канады от имени Группы В. Коснувшись гендерной представленности, Генеральный директор поблагодарил все делегации за их интерес к этому и ко всем другим вопросам, а также за их чрезвычайно полезные замечания на этот счет. Генеральный директор указал, что Секретариат крайне серьезно относится к этому вопросу и никоим образом не стремится приуменьшить свою ответственность, добавив, однако, что ответственность при этом ложится не только на Секретариат. Генеральный директор подчеркнул, что при выдвижении государствами-членами кандидатов, особенно на руководящие должности, по опыту Секретариата, женщины составляют лишь около 25 процентов среди кандидатов, выдвигаемых государствами-членами на замещение должностей в старшем руководящем звене. Генеральный директор добавил, что Секретариат несет свою долю ответственности, прорабатывает этот вопрос и будет прилагать дальнейшие усилия в этом направлении, признав при этом, что прогресс в отношении старших руководящих должностей в Организации недостаточен. Он еще раз повторил, что ситуация ясна и подтверждается статистическими данными и что Секретариату необходимо активизировать свои усилия в этой области. Генеральный директор обратился к государствам-членам с просьбой помочь при выдвижении кандидатур на руководящие должности. По вопросу о сексуальных домогательствах Генеральный директор заверил делегации в том, что Секретариат взялся за этот вопрос со всей серьезностью и в этой связи развернул широкую кампанию действий. Он добавил, что никогда нельзя с полной уверенностью говорить о превосходном репуте организации по данным статистики, однако на данном этапе Секретариат уверен в этом и намерен сохранить такое положение в дальнейшем. Генеральный директор добавил, что это всего лишь статистика, а нужно говорить о культуре в Организации и заниматься этим вопросом. Генеральный директор подчеркнул, что Секретариат будет и далее не только осуществлять нормы ООН в этой области, но и добиваться, чтобы его собственные стандарты достигали самого высокого уровня, существующего в государственном и частном секторах. Генеральный директор отметил, что Секретариат принял к сведению целый ряд замечаний в отношении географического

представительства, и поблагодарил за них делегации. Генеральный директор добавил, что по просьбе двух делегаций Секретариат готов публиковать в будущем статистические данные в разбивке и по региональным группам, оговорившись, что до сих пор Секретариат использовал стандартные классификации ООН. Генеральный директор заявил, что Секретариат добился прогресса в обеспечении географического представительства не только по числу государств-членов, представленных в штате Организации, но и по соотношению численности сотрудников. Генеральный директор подтвердил, что делегация Уганды, выступая от имени Африканской группы, совершенно правильно указала, что Секретариату все же нужно несколько улучшить положение в случае стран Африки, отметив при этом, что в случае других групп улучшение уже имело место. Секретариат твердо убежден, добавил Генеральный директор, что государствам-членам гораздо легче строить отношения с организацией, в которой порой представлены их собственные граждане, и что это облегчает связь с государствами-членами. Генеральный директор также заявил, что это весьма полезно для Организации и отражает ее международный характер и что Секретариат твердо намерен улучшать положение в этом отношении. Генеральный директор напомнил, что в 2015 и 2016 годах среди государств-членов была проведена большая работа по этому вопросу, в ходе которой повторно анализировался критерий Соглашения 1975 г., упомянутый выступавшей от имени Африканской группы делегацией Уганды, и по итогам проведенной работы был подготовлен отчет. Генеральный директор еще раз отметил, что Соглашение 1975 года было принято государствами-членами и что в ходе обсуждений, состоявшихся в 2015 и 2016 годах, государства-члены не принимали решения о его изменении. Генеральный директор указал, что эти функции являются прерогативой государств-членов, а не Секретариата, но Секретариатом осуществляется обширная программа информационно-разъяснительной работы среди непредставленных государств-членов для оказания помощи любому государству-члену, желающему получать более полную информацию об имеющихся в Секретариате вакантных должностях и о порядке их объявления. Генеральный директор вновь настоятельно призвал государства-члены поощрять своих граждан выдвигать свои кандидатуры на замещение вакантных должностей, отметив, что ряд государств-членов вообще не предлагают своих кандидатов или выдвигают очень мало кандидатур. Генеральный директор пояснил, что Секретариат делает все возможное для улучшения создавшегося положения, например, организует поездки в страны для разъяснения процедур Секретариата работникам университетов, студентам и сотрудникам правительственных учреждений. Генеральный директор подчеркнул, что в известной мере ответственность в этой сфере ложится на все стороны и что Секретариат готов сотрудничать со всеми государствами-членами в интересах улучшения как гендерной сбалансированности, так и географической представленности в Секретариате.

29. Коснувшись ряда других вопросов делегаций, Секретариат пояснил, что кадровый резерв представляет собой систему, в рамках которой накапливаются заявления перспективных кандидатов, которые при возникновении вакансий автоматически получают напоминание о подаче заявлений и проходят обычный процесс отбора. Система позволяет зафиксировать нужную информацию, чтобы не потерять полезного сотрудника в будущем. Секретариат также упомянул резервные списки, утверждаемые государствами-членами, когда для отбора на конкурсной основе рекомендуется несколько кандидатов и кандидатуры, не выбранные на соответствующую должность Генеральным директором, затем вносятся в резервный список; в случае появления аналогичной вакантной должности в течение года кандидаты на эту должность могут быть отобраны непосредственно из резерва. По вопросу о домогательствах Секретариат сообщил, что им разработана комплексная программа создания уважительной обстановки на рабочем месте для сотрудников и руководителей всей Организации, которая предусматривает, в частности, прохождение обязательного онлайн-курса обучения, разработанного в системе ООН и затем адаптированного с учетом условий ВОИС, организацию рабочих совещаний для всех руководителей и по итогам Ассамблей

государств-членов, а также проведение коллективных обсуждений с участием сотрудников и руководителей по вопросам о том, что люди воспринимают как домогательства и как следует предотвращать их в Организации. Секретариат добавил, что на заключительном этапе, возможно в начале следующего года, будет организован день открытых дверей, а затем – опрос, с тем чтобы убедиться в том, что отношение действительно изменилось и что все понимают, чего ожидают от них в Организации и какое поведение приемлемо, а какое – нет. Секретариат сообщил, что выпущена пересмотренная служебная инструкция, которая облегчит рассмотрение таких вопросов и которая теперь распространяется на внештатных сотрудников, ранее не имевших права подавать официальные жалобы; таким образом, действующая процедура приведена в соответствие с практикой других учреждений системы ООН. Отвечая на вопрос о том, сколько в действительности принято на работу сотрудников из числа стажеров, стипендиатов и МСКС, Секретариат отметил, что он не готовился отчитываться по этой теме. Он добавил, что у ВОИС накоплен неплохой опыт в этой области, особенно в случае МСКС из стран-доноров, которые после тщательного предварительного отбора в течение двух, а иногда даже трех лет получают ценный опыт работы в ВОИС и затем имеют все возможности претендовать на вакантные должности. Секретариат отметил, что в ВОИС имеется хорошая практика приема на работу МСКС, подчеркнув, что во всех случаях это делается на основании личных профессиональных качеств. В отношении стратегии обеспечения благополучия, которая также является общесистемным мероприятием учреждений ООН, Секретариат заявил, что данная стратегия ориентирована на всех сотрудников Организации, осуществляется под руководством старшего медицинского советника и предусматривает проведение информационных кампаний и организацию выступлений докладчиков в обеденное время, а также учебных программ, в которых могут принимать участие сотрудники. Отвечая на вопрос о количестве разбирательств, Секретариат отметил, что в брошюре по ЛР содержится подробная информация о всех разбирательствах за отчетный период.

30. Делегация Канады, выступая от имени Группы В, приветствовала готовность Генерального директора исключить пункты 26 и 27 из служебной инструкции по вопросу о программе премирования и поощрению ВОИС. Делегация заявила, что у нее нет последней версии указанной служебной инструкции и что пункт 27 имеющегося у нее документа охватывает рассматриваемый вопрос. В связи с этим делегация предложила оставить пункт решения по этому пункту повестки дня.

31. Председатель уточнил, что Генеральный директор сослался на пункты 26 и 27 служебной инструкции 31/2015 Rev.4 на английском языке. Председатель добавил, что пункт 26 гласит: «В зависимости от общих результатов деятельности ВОИС и ее финансовых показателей сотрудникам, способствовавшим достижению Организацией этих результатов, в любой конкретный год может выплачиваться единовременное денежное вознаграждение по итогам деятельности Организации», а в пункте 27 содержится следующий текст: «В случае принятия решения о выплате вознаграждения по итогам деятельности Организации, сотрудники, чьи результаты работы за любой год из двух лет, предшествовавших выплате вознаграждения, оценивались ниже эффективного уровня, не имеют права на получение такого вознаграждения. Генеральный директор вправе устанавливать дополнительные критерии выплаты вознаграждения». Председатель заявил, что эти два пункта будут исключены, отметив, что Координационный комитет ВОИС может лишь принять решение о включении дополнительного пункта решения, в котором Координационный комитет ВОИС приветствует заявление Генерального директора об исключении пунктов 26 и 27 служебной инструкции 31/2015 Rev 4.

32. Координационный комитет ВОИС:

(i) принял к сведению и приветствовал решение Генерального директора исключить из служебной инструкции, озаглавленной «Программа премирования и поощрения ВОИС», положения, касающиеся премирования по результатам работы Организации, а именно пункты 26 и 27 служебной инструкции № 31/2015 Rev.4.

(ii) Координационный комитет ВОИС избрал г-на Филиппа Фаватье заместителем члена Пенсионного комитета персонала ВОИС на период с января 2020 года до завершения очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2023 году.

(ii) Отчет Бюро по этике

33. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/76/INF/2.

34. Главный сотрудник по вопросам этики представила «Годовой отчет Бюро по вопросам этики», в котором отражена его деятельность в 2018 году. Она сослалась на Конвенцию, учреждающую Всемирную организацию интеллектуальной собственности, где подчеркивается важное значение обеспечения в Организации высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности сотрудников. Именно этим продиктовано создание в ВОИС комплексной системы обеспечения соблюдения норм профессиональной этики и добросовестности и Бюро по вопросам этики. Главный сотрудник по вопросам этики пользуется необходимой независимостью для эффективного выполнения своих функций и не входит в группу оперативного управления. Четыре основные направления деятельности Бюро по вопросам этики – проведение информационно-разъяснительной работы, в том числе мероприятий в области обучения и повышения осведомленности, предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций руководителям высшего и других звеньев и всем сотрудникам, а также разработка стандартов и политики. Бюро обеспечивает выполнение мер, отнесенных к сфере его ведения. Эта деятельность осуществляется в соответствии со служебной инструкцией о полномочиях Бюро по вопросам этики. По итогам многочисленных консультаций с Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору (НККН) еще один пересмотренный вариант мандата будет направлен в НККН до конца октября 2019 года. Коснувшись информационно-разъяснительной работы, Главный сотрудник по вопросам этики отметила, что с начала проведения в жизнь в 2012 году политики ВОИС по обеспечению соблюдения норм этики и добросовестности все сотрудники Организации на всех ее уровнях проходят обязательное обучение по вопросам соблюдения норм этики и добросовестности. В 2017 году был принят новый подход к проведению информационно-разъяснительной работы, в рамках которого приглашенные специалисты по вопросам этики знакомят сотрудников Организации с академическим взглядом на вопросы профессиональной этики и с практикой государственного и частного секторов в этой области. Эта концепция реализации упомянутого подхода призвана стимулировать дискуссии по вопросам этических кодексов и практического применения их принципов. Бюро по вопросам этики приглашает специалистов, являющихся представителями различных культурных традиций. В 2018 году ВОИС имела честь организовать первую публичную лекцию специалиста по этике и обладателя многочисленных почетных званий и наград профессора Питера Сингера из Австралии. На лекции присутствовали также сотрудники дипломатического корпуса, учреждений системы ООН, специализированных учреждений и других международных организаций, представители НПО и академических кругов и студенты. Выступление профессора Стингера заставило сотрудников ВОИС задуматься о вопросах этического поведения при исполнении служебных обязанностей. В соответствии с передовой практикой как частного, так и государственного секторов Бюро по вопросам этики в 2018 году продолжало уделять особое внимание так называемому

«настроению на уровне руководителей среднего звена». Для руководителей и старших сотрудников было организовано три специальных брифинга. Все мероприятия включали обзор этических принципов и ценностей, применяемых в ВОИС; при этом особое внимание уделялось конкретным областям, примерам и тематическим исследованиям, а также моделям принятия решений, ориентированным на соблюдение этических норм. Кроме того, предоставлялась информация о деятельности Бюро по вопросам этики и услугах, оказываемых сотрудникам, включая, например, круглосуточную телефонную линию помощи. В 2018 году в учебных и информационно-просветительских мероприятиях по вопросам этики приняли участие около 500 сотрудников. В том же году Бюро по вопросам этики получило 98 просьб о предоставлении консультаций. Семьдесят из них касались заявлений о наличии заинтересованности в соответствии с принятой в 2017 году политикой в отношении раскрытия финансовой информации и заявления о заинтересованности (ФИЗЗ), которая проводится с 2018 года. Другие просьбы о предоставлении консультаций касались конфликтов интересов и внеслужебной деятельности, а также вопросов, связанных с выполнением служебных обязанностей, политики защиты от репрессивных мер, а также подарков и/или представительских расходов. Соответствующие сотрудники были удовлетворены результатами консультаций. Главный сотрудник по вопросам этики упомянула два направления политики, относящиеся к сфере компетенции Бюро по вопросам этики. В соответствии с принципами и целями достижения наивысших стандартов добросовестности среди всех сотрудников Организации и в поддержку установленной в Организации основной ценности «Экологическая, социальная и управленческая ответственность» принятая в 2017 г. политика защиты от репрессивных мер за сообщение информации о должностных проступках и за содействие в проведении надлежащим образом утвержденных аудиторских проверок или расследований (ПАР) представляет собой общую основу для защиты всех сотрудников от возмездия за сотрудничество при проведении того или иного надзорного мероприятия, а также за добросовестное сообщение о должностных проступках, которые, в случае подтверждения информации, явно наносили бы вред интересам Организации, ее деятельности или управлению ею. На основе предварительного рассмотрения жалобы Бюро по вопросам этики определяет, можно ли предположить, что имеет место применение репрессивных мер, и нужно ли обеспечить адекватную защиту соответствующего сотрудника. Внешней надзорной инстанцией в отношении просьб о пересмотре предварительных постановлений, вынесенных Бюро по вопросам этики ВОИС, выступает Бюро по вопросам этики Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС). В 2018 году Бюро по вопросам этики получило пять запросов, связанных с ПАР. Три запроса были рассмотрены в предварительном порядке. Бюро по вопросам этики пришло к выводу, что в этом случае нет оснований говорить о предположительном применении репрессивных мер. Кроме того, было начато предварительное рассмотрение двух других дел. Принятая в 2017 г. политика относительно ФИЗЗ касается раскрытия информации о финансовых интересах и соблюдения Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) сотрудниками руководящего звена и другими соответствующими категориями сотрудников. Она призвана обеспечить достижение надлежащего баланса между потребностью в информации и правом сотрудников на неприкосновенность частной жизни с учетом действующих в Секретариате механизмов управления рисками и системы внутреннего контроля, а также существующего передового опыта. Бюро ВОИС по вопросам этики также отвечает за осуществление программы заявлений о наличии заинтересованности сотрудников ВОИС уровня Д-1 и выше, а также ограниченного числа других категорий сотрудников. Во время первого цикла осуществления программы в рамках новой политики заявления подали 105 сотрудников. В 2018 году программа была открыта для приема заявлений примерно в течение пяти недель. За отчетный период был достигнут 100-процентный показатель соблюдения сотрудниками ВОИС норм МСУГС и требований в отношении раскрытия информации. В дополнение к анализу по стандартной процедуре внешний контролер в произвольном порядке отобрал для проверки пять

процентов заявлений, и этим сотрудникам было предложено представить документацию независимых органов для подтверждения раскрытой информации. Все сотрудники, заявления которых были отобраны для дополнительной проверки, выполнили эти требования. Внешний контролер пришел к выводу, что оснований для замечаний не было. В рамках других направлений деятельности Бюро по вопросам этики в 2018 году активно сотрудничало с НККН. Бюро по вопросам этики стремилось удовлетворять просьбы НККН, не забывая о своем собственном мандате, а также о необходимости соблюдения важнейших принципов функционирования и работы Бюро по вопросам этики – независимости, конфиденциальности и беспристрастности. После избрания в декабре 2018 года г-жи Марии Висьен-Милбурн и г-жи Татьяны Васильевой Главный сотрудник по вопросам этики тепло поздравила руководство НККН, пожелав им успехов и вновь заверив в готовности полноценно сотрудничать с Председателем и заместителем Председателя, а также с НККН в целом. Кроме того, в 2018 году Бюро по вопросам этики принимало участие в осуществлении общесистемных инициатив и обзоров, таких как проведенный Объединенной инспекционной группой Организации Объединенных Наций «Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций». В годовом докладе за 2018 год также отмечаются усилия Бюро по согласованию передовой практики в рамках общей системы ООН, и с этой целью Бюро активно сотрудничало с Сетью многосторонних организаций по вопросам этики (ENMO), которая занимается вопросами поощрения общесистемного сотрудничества по вопросам этики в системе ООН и которая служит форумом для обмена информацией о политике и практике в области этики.

35. Делегация Мексики поблагодарила за представленный доклад, а также за представленную дополнительную информацию по вопросам повышения осведомленности и подготовки персонала Организации. Делегация заявила, что внимательно приняла ее к сведению и что эта информация отражает работу, проделанную за прошедший год. Она отметила, что Бюро по вопросам этики должно представить НККН пересмотренный проект своих полномочий с внесенными в него поправками, и подчеркнула важность прочной основы функционирования Бюро по вопросам этики. Кроме того, делегация особо выделила аспект независимости Бюро по вопросам этики. Она приняла к сведению, что также проводилась работа совместно с омбудсменом и Отделом управления людскими ресурсами (ОУЛР), и поинтересовалась, можно ли на предстоящих заседаниях Координационного комитета ВОИС получить отчет омбудсмана, как это обычно делается в других учреждениях системы ООН. Делегация была рада узнать о создании круглосуточной телефонной линии помощи и, понимая, что информация об использовании этого инструмента носит конфиденциальный характер, все же хотела бы подробнее узнать, работает ли эта служба, как она организована и используется ли она, как ожидалось.

36. Делегация Индонезии поблагодарила Главного сотрудника по вопросам этики за представление и подготовку отчета. Делегация неизменно поддерживает точку зрения, согласно которой Бюро по вопросам этики играет важную роль в обеспечении выполнения сотрудниками Организации и другим персоналом своих функций с соблюдением самых высоких стандартов добросовестности на основе культуры этики, транспарентности и подотчетности. Она одобрила деятельность Бюро по вопросам этики в области повышения осведомленности и профессиональной подготовки, а также консультирования персонала. Делегация подчеркнула важность осуществления политики ПАР и политики ФИЗЗ, поскольку полноценную культуру транспарентности и подотчетности можно сформировать только в случае их полной реализации в соответствии с практикой учреждений системы ООН.

37. Делегация Канады, выступая от имени Группы В, поблагодарила Бюро по вопросам этики за годовой отчет и высоко оценила соблюдение ВОИС МСУГС и дополнительных требований в отношении раскрытия информации, установленных для сотрудников



руководящего звена. Группа В с удовлетворением отметила 100-процентный уровень соблюдения сотрудниками ВОИС требований в отношении раскрытия информации. Она с интересом ожидает опубликования полномочий Бюро по вопросам этики и просит довести эту информацию до сведения государств-членов. Группа В поддерживает рекомендации, содержащиеся в документе Объединенной инспекционной группы (ОИГ) «Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций». Группа В также поддерживает рекомендацию ОИГ о представлении ежегодного отчета омбудсмена государствам-членам и считает, что ежегодный отчет омбудсмена станет полезным дополнением к повестке дня Координационного комитета ВОИС. Группа В отметила, что Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) недавно выполнила эту рекомендацию и что в докладе ее омбудсмена содержится интересная информация о динамике персонала и потенциальных проблемах в организации.

38. Делегация Австралии указала, что она поддерживает концепцию рационального управления в рамках всей системы ООН и высоко ценит важную роль подразделений по вопросам этики, в том числе в ВОИС. Делегация приветствовала инициативы Бюро ВОИС по вопросам этики, направленные на укрепление культуры этики и этического руководства на основе мероприятий по повышению осведомленности, подготовке кадров и осуществлению общего надзора. Делегация одобрила интерес НККН и Бюро по вопросам этики к соответствующей передовой практике. Делегация высказалась в поддержку рекомендаций ОИГ и, в частности, приветствовала осуществление любых невыполненных рекомендаций, вытекающих из документа ОИГ «Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций».

39. Делегация Соединенных Штатов Америки поддержала заявление, сделанное делегацией Канады от имени Группы В, и поблагодарила Бюро по вопросам этики за его отчет. Решительно поддерживая задачи подразделения по вопросам этики в международных организациях, делегация высоко оценила деятельность Бюро ВОИС по вопросам этики в 2018 году. Она с удовлетворением отметила, что в 2018 году был успешно организован обязательный для всех новых сотрудников онлайн-курс по вопросам этики и добросовестности. Делегация попросила представить дополнительно информацию о том, как часто сотрудники должны будут проходить курс переподготовки по этой теме. По ее мнению, в международных организациях должна проводиться тщательно проработанная политика раскрытия финансовой информации и представления заявлений о наличии заинтересованности; делегация выразила удовлетворение результатами проведенной в 2018 году работы по приему заявлений в рамках новой политики, указав при этом, что было бы полезно получить дополнительную информацию об уроках, извлеченных по итогам этой работы. Делегация отметила, что по сравнению с 2017 годом наблюдается сокращение числа просьб о предоставлении консультаций по другим, помимо заявлений о заинтересованности, вопросам, и заявила, что хотела бы дополнительно информацию о том, чем, по мнению Бюро по вопросам этики, вызвано такое сокращение. Делегация поинтересовалась, каковы приоритеты Бюро по вопросам этики на 2019–2020 годы, возникали ли за отчетный период какие-либо серьезные этические проблемы и какие замечания или рекомендации высказывало Бюро по вопросам этики руководству. Кроме того, делегация заявила, что она хотела бы получить информацию о выполнении рекомендаций внутреннего аудита созданной в ВОИС системы по вопросам этики и о ходе подготовки полномочий Бюро по вопросам этики, в том числе о причинах задержки этой работы. Она поинтересовалась, будут ли эти полномочия включены дополнительно в Финансовые положения и правила ВОИС подобно Уставу внутреннего надзора и полномочиям НККН. Это позволит углубить понимание функционального звена по вопросам этики среди государств-членов и прояснить взаимосвязь между надзорными функциями. Делегация высоко оценила сотрудничество Бюро по вопросам этики с ОИГ в проведении обследования «Обзор

политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций» и решительно поддержала рекомендации, изложенные в этом документе. Делегация заявила, что она была бы признательна Бюро по вопросам этики за дополнительную информацию об усилиях по выполнению этих рекомендаций и о том, планирует ли Бюро по вопросам этики провести анализ и пересмотр действующей политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, с учетом каких-либо показателей передовой практики, содержащихся в докладе ОИГ.

40. Генеральный директор заявил, что после обсуждений, состоявшихся между омбудсменом и НККН, доклад омбудсмена был опубликован в интранете ВОИС. Он обсудит этот вопрос с омбудсменом, но не видит причин, по которым доклад не следует распространять более широко. Генеральный директор заявил, что при этом могут возникнуть лишь вопросы, касающиеся конфиденциальности, но они наверняка уже были учтены омбудсменом в процессе подготовки доклада. Генеральный директор также упомянул о необходимости удостовериться, что в докладе нет указаний на обстоятельства, позволяющие идентифицировать конкретных людей, отметив, что в остальном никаких трудностей в этой связи не возникает. Генеральный директор заявил, что, по его мнению, не вызовет проблем предложение делегации Соединенных Штатов Америки включить полномочия Бюро по вопросам этики в Финансовые правила и положения ВОИС. Если речь идет о правилах, то этот вопрос относится к его компетенции и его можно быстро решить. Если же речь идет о положениях, то вопрос о внесении изменений в финансовые положения относится к компетенции государств-членов и это займет несколько больше времени. Генеральный директор заверил, что, как уже сообщила Главный сотрудник по вопросам этики, служебная инструкция по вопросу о полномочиях Бюро по вопросам этики будет представлена в НККН в кратчайшие сроки до конца месяца. Сроки ее публикации будут зависеть от НККН; Генеральный директор выразил уверенность в том, что НККН рассмотрит это вопрос в первоочередном порядке и быстро решит его. Генеральный директор уточнил, что после представления служебной инструкции в НККН заниматься этим вопросом будет этот комитет, а не Секретариат.

41. Главный сотрудник по вопросам этики поблагодарила все делегации за высокую оценку. Отвечая на вопрос о политике ПАР, она отметила, что эта политика предусматривает регулярное обновление и что этот вопрос будет тщательно изучаться в сотрудничестве с Юриконсультком. Говоря об уроках, извлеченных в процессе реализации политики по вопросам ФИЗЗ, она упомянула технические проблемы, которые возникали в процессе подачи заявлений в онлайн-режиме и решались во взаимодействии с соответствующими департаментами.

42. Делегация Бразилии присоединилась к сделанным заявлениям и поблагодарила за представление годового отчета Бюро по вопросам этики, а также в целом за проделанную Бюро по вопросам этики работу по повышению осведомленности и представлению моделей принятия решений. Делегация приветствовала меры по недопущению репрессивных мер за сообщения о нарушениях и неустанные усилия по расширению практики раскрытия финансовой информации в Организации.

## ПУНКТ 31 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

43. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/76/1.

44. Секретариат сообщил, что поправки к Положениям о персонале представляются Координационному комитету ВОИС для утверждения, тогда как поправки к Правилам доводятся до его сведения в порядке уведомления. Было указано, что в документе,

находящемся на рассмотрении, приводятся подробные пояснения к каждому предлагаемому изменению и на утверждение Комитета выносятся 7 положений. Секретариат отметил, что два из этих положений касаются повышения предельного возраста выхода на пенсию до 65 лет начиная с января 2020 года. Далее было отмечено, что одно из положений предлагается перевести в категорию правил с тем, чтобы изменения, заимствованные, в частности, из системы Организации Объединенных Наций, могли быть своевременно внедрены. Секретариат сообщил, что остальные вопросы касаются процедурно-организационных моментов.

45. Координационный комитет ВОИС:

- (i) утвердил поправки к Положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/76/1; и
- (ii) принял к сведению поправки к Правилам о персонале, изложенные в приложении II к документу WO/CC/76/1.

[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. В приложении содержится выступление представителя Совета персонала.

Выступление председателя Совета персонала ВОИС на заседании Координационного комитета государств-членов Всемирной организации интеллектуальной собственности 4 октября 2019 года, Женева

Ваши Превосходительства,  
Г-н Председатель,  
Г-н Генеральный директор,  
Уважаемые делегаты,

Для меня большая честь выступить сегодня перед представителями государств-членов Координационного комитета ВОИС от имени Совета персонала ВОИС, председателем которого я являюсь, и от имени всех сотрудников ВОИС, интересам которых я призван служить.

Главная задача Совета персонала – представлять и отстаивать интересы всех сотрудников ВОИС перед ее руководством и служить их интересам. Это официальный орган, признанный администрацией. Совет персонала рад отметить высокое качество диалога, налаженного с администрацией. В самом деле, это задача не из легких. Тем не менее, ее решение стало возможным благодаря профессионализму, взаимному уважению и умению прислушиваться к мнению всех заинтересованных сторон. В прошлом году мой коллега Том Бомбелльс не скрывал, что Совет персонала нередко открыто выражает несогласие с предлагаемой администрацией политикой. И наоборот, порой мнение Совета персонала полностью совпадает с некоторыми предложениями и решениями администрации.

Прежде всего позвольте мне выразить удовлетворение в связи с прекрасным финансовым положением нашей Организации. Как представляется, экономическая модель ВОИС работает. С одной стороны, ВОИС получает доходы от широкого спектра предоставляемых услуг, а именно от глобальных систем интеллектуальной собственности, с другой стороны - обеспечивается строгое и эффективное управление имеющимися ресурсами. Но не будем заблуждаться: такая динамика возможна лишь благодаря безусловно высокому профессиональному уровню и упорному труду сотрудников этой Организации. В результате неустанных усилий персонала ВОИС стала ключевым центром по вопросам интеллектуальной собственности, этой интереснейшей и постоянно развивающейся области. Ведется работа по реализации множества проектов, и при этом приходится решать действительно серьезные задачи. В частности, можно упомянуть рождение новых технологий как инструментов экономического, социального и культурного прогресса. Хорошо известно, что сейчас использование искусственного интеллекта в сфере интеллектуальной собственности находится на подъеме. В этих условиях ВОИС нужно не потерять темп и даже работать на опережение.

В целом можно констатировать, что отношения между Советом персонала и администрацией носят позитивный характер. В процессе выполнения множества повседневных, но весьма важных функций мнения персонала нередко учитываются в комитетах по назначениям или при внесении изменений в правила внутреннего распорядка, регулирующие нашу повседневную жизнь. Во многих случаях мы склонны соглашаться с предложениями администрации, например в отношении создания яслей ВОИС, организации занятий спортом или досуга, проекта организации рабочего времени и т. д. С другой стороны, мы решительно выступаем против некоторых предложенных администрацией изменений, таких как новый порядок предоставления отпусков по болезни, действие которого было приостановлено по нашей просьбе, или изменения, связанные с организацией системы внутреннего правосудия ВОИС. Мы со всей ответственностью заняли свою позицию в каждом из этих случаев. В свою очередь, администрация иногда меняет свою позицию, а иногда нет. В общем, это нормально.

На практике наша самая большая проблема – не Секретариат ВОИС, а то давление, которое вы, государства-члены, оказываете на международную гражданскую службу в целом и на ВОИС в частности. В связи с этим подхожу к самому важному на сегодняшний день и самому непростому вопросу, а именно к разрушительным последствиям постоянного финансового нажима с вашей стороны на администрацию с целью сокращения расходов на персонал. Экономия средств, которой вы добиваетесь, идет вразрез с реалиями мирового рынка труда. Постоянное давление, которое вы оказываете на Секретариат с целью сокращения расходов на персонал, и ваш неизменный отказ допустить, чтобы ВОИС отличалась от других учреждений Организации Объединенных Наций, – например в вопросе ограничения денежного вознаграждения, – не позволяют Организации устойчиво и успешно позиционировать себя на международном рынке труда. Вы лишаете Организацию гибкости и сужаете возможности привлечения самых талантливых специалистов. В этой гонке сокращения расходов на персонал в Организации снижается доля долгосрочных контрактов (на которые в настоящее время приходится лишь 70 процентов от фонда заработной платы) и неуклонно возрастает доля подрядчиков и поставщиков услуг (на данный момент – 30 процентов от фонда заработной платы). Совет персонала с обеспокоенностью отмечает, что государства-члены ВОИС отдают предпочтение краткосрочному трудоустройству в ущерб гарантиям занятости. В прошлом году Совет персонала уже указывал, что общая система определяет нижний, а не верхний предел. Ограничение условий занятости персонала идет во вред ВОИС, в то время как Организация самостоятельно финансирует свою деятельность и вполне справляется со своими обязанностями. На данный момент. Лицо

мира меняется очень быстро, т. е. некоторые страны развиваются головокружительными темпами, другие же не выдерживают и сбавляют темп. Не будем забывать, что миссия ВОИС – содействовать использованию международных систем интеллектуальной собственности в интересах *всех* ее государств-членов. Сегодня услуги и деятельность ВОИС отвечают предъявляемым требованиям, но возникающие новые технологии и ноу-хау могут быстро вытеснить существующую экономическую модель Организации, особенно если ВОИС окажется не готовой к будущему и не накопит человеческий капитал в лице преданных делу высококвалифицированных сотрудников. В рамках этих усилий по изысканию идеального сочетания человеческого фактора и профессиональной компетенции Совет персонала, пользуясь предоставившейся возможностью, заявляет, что вы никоим образом не облегчаете для Организации решение этой задачи.

Для достижения этой цели и обеспечения неизменной устойчивости и конкурентоспособности нынешней экономической модели Организация должна постоянно обновляться, нанимая высококвалифицированных специалистов и сохраняя свои самые ценные кадры. По уровню своей профессиональной подготовки, креативности и динамизма сотрудники ВОИС не должны уступать никому в мире. ВОИС конкурирует с крупнейшими компаниями частного сектора и постоянно борется за привлечение лучших специалистов в области интеллектуальной собственности и инноваций. Она соперничает с самыми известными фирмами, где работают специалисты в области информационных технологий и комплексного проектирования, окончившие лучшие университеты мира и получающие исключительно высокую заработную плату. Для ВОИС принципиально важно не уступать по привлекательности предлагаемых условий частному сектору.

Наконец, считаю уместным упомянуть и приветствовать решение Административного трибунала Международной организации труда (АТМОТ) от 3 июля 2019 года об отмене решения Комиссии по международной гражданской службе о пересмотре величины корректива по месту службы, которое повлекло за собой значительное снижение реальной заработной платы всех работающих в Женеве сотрудников категорий С, Д и выше. Совет персонала в немалой степени способствовал достижению этого результата. Как бы то ни было, он не даст обвести себя вокруг пальца. Хотя примерно 750 сотрудников ВОИС выиграли это первое сражение, Совет персонала неустанно призывает весь персонал Организации ни в коем случае не терять бдительности и не забывать о своих силах и способности снова начать коллективные действия. Совет персонала напоминает, что (i) решению КМГС о снижении корректива по месту службы предшествовал ряд мер, которые значительно сузили права сотрудников в отношении субсидии на образование детей и отпуска на родину; (ii) Совет персонала напоминает

также, что мандат КМГС однозначно предусматривает учет всех аспектов условий занятости международных гражданских служащих; и, наконец, (iii) Совет персонала прекрасно понимает, что государства-члены будут и далее рекомендовать КМГС добиваться сокращения расходов на персонал. В этой связи следует особо отметить, что АТМОТ не считал необходимым рассматривать один из выдвинутых нами ключевых аргументов, а именно то, что произведенный КМГС расчет индекса арендной платы просто неверен (по мнению трех экспертов, к которым обращались за консультациями по этому вопросу) и что заработная плата гражданских служащих в США больше не должна служить основой системы Ноблемера, поскольку оплата труда национальных гражданских служащих других государств-членов гораздо выше, чем в США. Любые попытки сократить в будущем заработную плату без проведения кардинальной реформы с учетом существующих экономических реалий будут решительно оспариваться в судах Советом персонала и сотрудниками, которых он представляет, с большими шансами на успех. Именно поэтому Совет персонала предлагает, чтобы в будущем вопрос заработной платы обсуждался на основе широкого участия трех сторон: государств-членов, руководства международных организаций и, разумеется, представителей персонала. Совет персонала всегда готов обсудить с вами формы и условия проведения таких трехсторонних консультаций.

В заключение позвольте сказать следующее: вероятно, банально говорить о постоянном ускорении темпов происходящих изменений, особенно в тех случаях, когда это обусловлено технологическими факторами. Вместе с тем мы понимаем, что успешные результаты экономической модели, услуг, платформ и баз данных ВОИС ни в коей мере не являются гарантией успеха на будущее. Нашу организацию составляют люди, которые предоставляют инновационные услуги клиентам и заинтересованным сторонам во всем мире. Если наша кадровая инфраструктура не сможет больше поспевать за изменениями, происходящими в окружающем нас мире, Организация быстро начнет безнадежно отставать. Поэтому Совет персонала надеется, что вы, государства-члены, предоставите руководству ВОИС все возможности для проведения Организацией политики в области найма и удержания персонала, позволяющей привлекать, нанимать и удерживать в штате лучших специалистов. Лидирующую роль ВОИС в области инноваций следует сохранить любой ценой. Организация должна иметь возможности сохранять свои авангардные позиции в мире интеллектуальной собственности.

Благодарю за внимание.

[Конец приложения и документа]