

## Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят восьмая (51-я очередная) сессия  
Женева, 21–24 сентября 2020 г.**

### ОТЧЕТ

*принят Координационным комитетом ВОИС*

1. На рассмотрении Координационного комитета ВОИС находились следующие пункты сводной повестки дня (документ A/61/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10(ii), 11, 18, 19, 20, 21 и 22.
2. Отчеты об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 7, 9, 18, 19 и 20 содержатся в Общем отчете (документ A/61/10).
3. Отчет об обсуждении пунктов 7, 9, 18, 19 и 20 содержится в настоящем документе.
4. Председателем Координационного комитета была избрана посол Жужанна Хорват (Венгрия), а заместителями Председателя – посол Альфредо Суэскум (Панама) и г-жа Мерси Каинобвишо (Уганда).
5. Избранный новый Председатель Координационного комитета ВОИС посол Жужанна ХОРВАТ (Венгрия) поблагодарила государства-члены за ее избрание на этот пост.

## ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ОДОБРЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ

6. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/78/3.

7. Представляя данный пункт повестки дня, Юриконсульт предложил делегатам обратить внимание на документ WO/CC/78/3 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. Он указал, что, как это отражено в упомянутом рабочем документе, Координационному комитету ВОИС предлагается одобрить два таких генеральных соглашения. Во-первых, это Соглашение о сотрудничестве между ВОИС и Карибским сообществом (КАРИКОМ), призванное установить отношения сотрудничества по вопросам, представляющим взаимный интерес, с целью координации усилий Сторон в области развития и популяризации ИС в государствах – членах КАРИКОМ; во втором случае речь также идет о соглашении о сотрудничестве – Соглашении о сотрудничестве, призванном установить рамки взаимодействия ВОИС и Организации восточнокарибских государств (ОВКГ) по вопросам, связанным с ИС, в интересах содействия экономическому, социальному и культурному развитию региона ОВКГ.

8. Делегация Соединенного Королевства, выступая от имени Группы В, поздравила Председателя и двух заместителей Председателя с их избранием и заявила, что Группа готовится работать под их умелым руководством во время их пребывания в должности. Группа В приветствовала возможность высказаться по поводу соглашений о сотрудничестве до их утверждения Координационным комитетом ВОИС. Она отметила, что соглашения о сотрудничестве между ВОИС и организациями государств-членов являются весьма ценным инструментом укрепления потенциала и обмена передовым опытом. Ни в коем случае не возражая против соглашений о сотрудничестве между ВОИС и КАРИКОМ и между ВОИС и ОВКГ, Группа однако отметила, что членский состав этих двух организаций частично совпадает. Она указала, что члены ОВКГ, являющиеся бенефициарами соглашения о сотрудничестве, в то же время входят в КАРИКОМ. Группа попросила при осуществлении этих соглашений о сотрудничестве корректировать соответствующие мероприятия для отражения индивидуальных потребностей государств-членов в рамках этих двух организаций, избегая при этом дублирования. Группа В обратилась к ВОИС с просьбой учитывать, какие цели могут быть достигнуты в рамках этих соглашений, и, с другой стороны, обеспечивать надлежащее использование любых средств и ресурсов времени, выделяемых на реализацию этих соглашений о сотрудничестве.

9. В порядке ответа Генеральный директор сказал, что ему нужно будет проконсультироваться по этому вопросу с коллегами, но в целом ОВКГ представляет очень маленькие островные государства, тогда как КАРИКОМ включает ряд более крупных стран Карибского бассейна. Генеральный директор проинформировал делегации о том, что ВОИС уже несколько лет обсуждает со всеми странами Карибского бассейна возможность региональных соглашений. В частности, речь, например, идет о заключении регионального патентного соглашения и регионального соглашения по товарным знакам и, естественно, о сотрудничестве по вопросам коллективного управления. Насколько он понимает, было сочтено, что потребности малых островных государств ОВКГ не всегда совпадают с потребностями более крупных стран, представленных в КАРИКОМ. Несмотря на частичное совпадение членского состава этих региональных организаций, по его мнению, необходимость двух отдельных соглашений обусловлена различиями между ними. Вместе с тем Генеральный директор заявил, что ВОИС приняла к сведению,

что не должно быть дублирования деятельности, указав, что имелось в виду отразить различие, проводимое самими странами региона.

10. Координационный комитет ВОИС одобрил Соглашение о сотрудничестве между ВОИС и КАРИКОМ и Соглашение о сотрудничестве между ВОИС и ОВКГ, приведенные, соответственно, в приложениях I и II к документу WO/CC/78/3.

#### ПУНКТ 9 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

#### ПРОЕКТЫ ПОВЕСТОК ДНЯ ОЧЕРЕДНЫХ СЕССИЙ 2021 Г.

11. Обсуждения проходили на основе документа A/61/4.

12. Координационный комитет ВОИС принял приложения I и II, Исполнительный комитет Парижского союза принял приложение III, а Исполнительный комитет Бернского союза принял приложение IV.

#### ПУНКТ 18 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

#### ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

##### (i) Отчет о людских ресурсах

13. Обсуждения проходили на основе документов WO/CC/78/INF/1 и WO/CC/78/INF/2.

14. Секретариат заявил, что он рад представить Годовой отчет о людских ресурсах за период с июля 2019 г. по июнь 2020 г., охватывающий два главных аспекта. Во-первых, в нем рассматриваются кадровые вопросы, о которых должен уведомляться Координационный комитет ВОИС, такие как прекращение службы, продление временных контрактов по истечении их срока и осуществление политики ВОИС в области гендерного равенства. Во-вторых, в нем затрагиваются другие вопросы, представляющие интерес для государств-членов, такие как географическое разнообразие, набор персонала, управление кадровым потенциалом и повышение квалификации и обучение сотрудников. Кроме того, Секретариат указал, что, как и в прошлом году, по своему формату годовой отчет включает сжатый отчет о людских ресурсах (ЛР) и дополняется брошюрой по вопросам ЛР, озаглавленной «Персонал @ ВОИС: увлеченный, инициативный, жизнестойкий»; оба документа изданы и размещены на веб-сайте на всех языках. Секретариат подчеркнул, что численность персонала оставалась на прежнем уровне – 1508 человек – и существенно не изменилась по сравнению с предыдущими годами, несмотря на растущие объемы подаваемых заявок и появление новых программ и услуг. Основной персонал, то есть сотрудники, работающие по срочным, непрерывным или постоянным контрактам с финансированием из регулярного бюджета, составляли 72,3 процента, в то время как на долю сотрудников, привлекаемых на гибких условиях, приходилось 27,3 процента от общей численности персонала. Секретариат добавил, что в плане географического разнообразия в настоящее время в штате Организации представлены 122 государства-члена. Секретариат также отметил, что его информационно-пропагандистские усилия и работа с непредставленными государствами-членами дали положительные результаты и в результате значительно возросло количество заявлений о приеме на работу, полученных от непредставленных государств-членов – с 7,4 процента в 2016–2017 гг. до 13,3 процента в 2018–2019 гг. Коснувшись вопроса о разнообразии, Секретариат указал, что в его штате работают 54 процента женщин и 46 процентов мужчин и что по состоянию на конец августа 2020 года достигнут гендерный паритет на уровне С-4 (т.е. выполнен целевой показатель на 2021 г.), в то

время как в категории Д-1 доля женщин составила 35 процентов, приближаясь к целевому показателю на 2021 год. Кроме того, был принят ряд мер, призванных помочь женщинам успешно конкурировать, подавая заявления на занятие вакантных должностей на уровнях, на которых они недопредставлены. В 2019 году в соответствии со своей стратегией в области людских ресурсов Организация сделала еще один важный шаг к тому, чтобы стать предпочтительным работодателем: на практике реализован двухлетний проект сотрудничества с расположенным недалеко от ВОИС детским садом; сотрудники с энтузиазмом восприняли этот проект, и в детский сад принято 12 детей сотрудников. Секретариат также отметил, что подготовку в рамках предлагаемых учебных программ прошли 12 385 слушателей и что благодаря использованию современных технологий обучение стало более разнообразным, эффективным по затратам и доступным. Перейдя к Программе премирования и поощрения, Секретариат сообщил, что за отличную работу в течение цикла управления служебной деятельностью 2019 г. были премированы в общей сложности 95 сотрудников, отметив, что расходы по этой программе составляют 0,2% затрат Организации на оплату труда сотрудников. Секретариат также указал, что Организация быстро отреагировала на кризис COVID-19, предоставив сотрудникам возможность работать удаленно из дома с использованием соответствующего оборудования для обеспечения безопасного доступа к ее системам, добавив при этом, что большинство служб, в том числе Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР), работали без перебоев. Кроме того, Секретариат уточнил, что для управления персоналом в период изоляции и удаленной работы потребовалось временно скорректировать политику в области ЛР, в частности в отношении режима рабочего времени, отпусков, отпусков по болезни и отпусков на родину. Впоследствии внесенные изменения были отменены. Секретариат также отметил, что с учетом успешной практики удаленной работы, а также обеспечиваемых при этом свободы маневра и гибкости можно ожидать продолжения использования этого инструмента в рамках политики организации рабочего времени и после окончания пандемии COVID-19. Секретариат подчеркнул, что сотрудники Организации в подавляющем большинстве высказываются в пользу сохранения варианта удаленной работы и в будущем.

15. Делегация Российской Федерации, выступая от имени Группы стран Центральной Азии, Кавказа и Восточной Европы (ГЦАКВЕ), поздравила Председателя с ее избранием, поблагодарила Секретариат и ДУЛР за подготовку отчета. Группа с удовлетворением отметила, что Секретариат добился положительных результатов в работе по обеспечению гендерного равенства и обучению персонала. По мнению Группы, нужно разработать новую политику в области гендерного равенства; она поблагодарила Секретариат за предоставление информации о решении проблем, возникших в связи с пандемией COVID-19, отметив при этом хороший уровень работы, обеспеченный, несмотря на функционирование в удаленном режиме. Далее делегация положительно оценила работу Секретариата по вопросам географической представленности и указала на необходимость предоставления государствам-членам дополнительной информации по этой теме, отметив, что ГЦАКВЕ недостаточно представлена в Секретариате. Кроме того, делегация сказала, что Секретариату следует продолжать расширять свою программу стажировок и что она убеждена в необходимости создания возможностей служебного роста для этой категории сотрудников. Помимо этого, Группа отметила большое значение темы «Будущее трудовой деятельности» и попросила представить дополнительную информацию о том, как персонал адаптируется к новым цифровым технологиям и как это влияет на административные процессы. Группа также выразила соболезнования в связи с кончиной одного из сотрудников Секретариата.

16. Делегация Панамы, выступая от имени Группы стран Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК), поздравила Председателя и заместителей Председателя с назначением на эти должности и поблагодарила Секретариат за подготовку годового отчета о людских ресурсах, отметив, что в нем содержится очень важная информация о персонале ВОИС. Данный доклад относится к числу важнейших ресурсов Организации.

Группа с удовлетворением отметила ощутимый прогресс, достигнутый в области обеспечения гендерного баланса благодаря усилиям ДУЛР. Группа твердо намерена содействовать дальнейшей проработке этого вопроса. Она поддержала реализуемые в настоящее время инициативы по оказанию поддержки талантливым сотрудницам, а также призвала изыскивать новые пути расширения участия женщин в Организации. Кроме того, Группа высоко оценила представленную информацию о влиянии пандемии COVID-19 на персонал Организации. По ее мнению, принятые меры не только позволили ограничить последствия пандемии внутри Организации, но и обеспечили продолжение работы даже в худшие ее периоды. Группа указала, что наглядным примером этого является поддержка, которую оказывает странам региона Региональное бюро для Латинской Америки и Карибского бассейна, адаптируя свою деятельность с учетом существующей ситуации. Группа также заявила, что она глубоко сожалеет о кончине одного из сотрудников Организации и хотела бы выразить свои соболезнования семье покойного. В заключение Группа еще раз указала, что ВОИС в долгу у региона из-за его недостаточной географической представленности в штате Организации, и высказала просьбу эффективно решать эту проблему в рамках политики ВОИС в области набора персонала.

17. Делегация Китая выразила глубокое сочувствие сотрудникам Организации в связи с пандемией COVID-19 и искренние соболезнования семьям покойных. Она высоко оценила подготовленный Секретариатом содержательный и насыщенный годовой отчет, заявив, что этот документ поможет государствам-членам лучше понять стратегическое планирование в разрезе ЛР. Делегация отметила положительные результаты ВОИС, реализацию стратегии Организации в области людских ресурсов на 2017-2021 годы и ее усилия по улучшению географической представленности кадрового состава. Она также высоко оценила управление персоналом в ВОИС и самоотверженные усилия ее сотрудников. Делегация отметила, что во время пандемии COVID-19, несмотря на беспрецедентные трудности, сотрудники добились того, что основные службы ИС ВОИС продолжали работать. Она добавила, что производительность труда сотрудников практически не пострадала в результате предложенных вариантов удаленной работы, а также принятия других эффективных мер. Делегация поздравила ВОИС с хорошими результатами в области обеспечения гендерного равенства и призвала Секретариат продолжать реализацию Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН). Кроме того, делегация поддержала стратегию привлечения и удержания молодых перспективных сотрудников с помощью программ стипендий и стажировок, которые позволят привлечь больше молодежи в штат Организации. Полагая, что в ВОИС решены еще не все проблемы в плане удовлетворения растущего спроса глобальных пользователей на ее услуги в области ИС, делегация призвала ВОИС творчески и эффективно добиваться большего разнообразия ЛР Организации.

18. Делегация Ирана (Исламская Республика) поздравила Председателя с ее избранием и пожелала ей успехов в работе на этой важной должности. Она поблагодарила ДУЛР за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах, в котором содержится информация о ходе достижения кадровых целей и обзор связанных с ЛР стратегий, инициатив и мероприятий Организации. Делегация приветствовала неуклонное повышение качества этого отчета, который безусловно стал для государств-членов одним из важнейших источников информации о людских ресурсах в Организации. Она добавила, что, как и в любой другой организации, сотрудники ВОИС – ее становой хребет, поскольку это ключевой элемент эффективного функционирования Организации. Делегация заявила, что придает большое значение надлежащему управлению ЛР, так как это напрямую связано с организационной эффективностью, ориентацией на услуги, устойчивостью и способностью быстро и адекватно реагировать на происходящие изменения. Она также приветствовала инициативы, выдвинутые руководством ВОИС во время пандемии COVID-19, и, в частности, отметила регулярное и тесное взаимодействие с другими базирующимися в Женеве международными

организациями в рамках обмена информацией и опытом борьбы с COVID-19 на рабочих местах. В отношении географической представленности персонала делегация считает, что, несмотря на достигнутые результаты, в Секретариате все еще существуют пробелы в этой области. Ввиду этого, приветствуя и признавая усилия Секретариата по их устранению, она заявила, что необходимы дополнительные меры для обеспечения сбалансированного географического представительства. В заключение делегация отдала дань уважения недавно скончавшимся коллегам из ВОИС и высоко оценила предложенную Секретариатом поддержку и помощь.

19. Делегация Чили поздравила Председателя с ее избранием и поблагодарила Секретариат за представление отчета. Делегация отметила, что она поддерживает заявление, сделанное делегацией Панамы от имени ГРУЛАК, и, поскольку время было уже позднее, предложила обратиться к ее выступлению в Комитете по программе и бюджету (КПБ).

20. Делегация Российской Федерации, выступая от имени своей страны, поздравила Председателя с ее избранием. Она поблагодарила Департамент управления людскими ресурсами за подготовку отчета о людских ресурсах и ВОИС за усилия по подготовке персонала к обеспечению продуктивной работы, несмотря на пандемию. Делегация выразила соболезнования в связи со смертью одного из сотрудников Организации. Она также заявила, что выступает за обеспечение справедливого географического представительства, отметив, что в этой области удалось добиться определенных успехов. Однако необходимы дополнительные шаги для содействия достижению в этом контексте баланса между всеми регионами. Делегация попросила Секретариат предоставить дополнительную информацию о представленности региональных групп и приветствовала возможности трудоустройства молодых сотрудников и стажеров. Делегация заявила, что убеждена в необходимости соблюдения и в дальнейшем в ВОИС стандартов ООН, особенно в отношении международных гражданских служащих. Помимо этого, она была бы весьма благодарна за дополнительную информацию об использовании инновационных технологий, например технологий на базе искусственного интеллекта (ИИ), и влиянии этого на работу сотрудников. Делегация подчеркнула, что она с радостью примет участие в обсуждении новых стратегий в сфере людских ресурсов на предстоящий период.

21. Делегация Соединенных Штатов Америки поздравила Председателя с ее избранием и высказалась в поддержку заявления, которое будет сделано от имени Группы В по этому пункту повестки дня. Делегация высоко оценила все то, что сделало руководство ВОИС для поддержки своих сотрудников, продолжая при этом обеспечивать важную работу Организации в беспрецедентных условиях пандемии COVID-19. Кроме того, она выразила глубокие соболезнования семье сотрудника ВОИС, ставшего жертвой пандемии. Делегация заявила, что подготовленный отчет является содержательным и обнадеживающим, и с удовлетворением констатировала, что ВОИС продолжает продвигаться вперед в работе по обеспечению гендерного паритета, географического представительства, разнообразия и повышения квалификации и обучения персонала. Коснувшись премий, делегация отметила ряд изменений в программе премирования и поощрения. Она с удовлетворением отметила отмену по просьбе государств-членов денежной премии за результативность коллективной работы, а также сокращение размера премий «За стремление к совершенству» и «За ответственную работу», приняв к сведению, что по некоторым категориям увеличено количество премий и изменены критерии отбора премируемых, в результате чего расширился круг сотрудников, которые могут получить такие премии. Делегация воспользовалась предоставленной возможностью, чтобы напомнить Организации, что премии должны присуждаться исключительно на основе заслуг или за исключительные результаты в работе, иначе они могут восприниматься сотрудниками как причитающаяся обычная надбавка. Она также с удовлетворением отметила серьезность, с которой Секретариат воспринял результаты

проведенного в ООН общесистемного опроса «Безопасное пространство: распространённость сексуальных домогательств», и то, что он проводит в жизнь комплексные согласованные меры по борьбе с сексуальными домогательствами в Организации. По мнению делегации, домогательства в любой форме подрывают сами цели организаций системы ООН и ставят под угрозу благополучие сотрудников, и поэтому она с большим удовлетворением восприняла тот факт, что ВОИС внесла коррективы в свою политику в отношении домогательств, в том числе сексуальных, распространив ее на внештатных сотрудников. Она также рада, что теперь внештатным сотрудникам доступны услуги Бюро Омбудсмана. По мнению делегации, это отражает глубокое понимание широкого распространения риска домогательств в крупных организациях, и в этом смысле весьма обнадеживает представленная в отчете информация о новой политике ВОИС по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации и сексуального насилия; она надеется, что эта политика будет эффективно проводиться в жизнь. Делегация попросила в будущих отчетах приводить в разделе об урегулировании конфликтов информацию о количестве урегулированных жалоб сотрудников и выплаченных при этом суммах.

22. Председатель поблагодарила делегации за выступления, указав, что все выступления будут должным образом отражены в отчете.

(ii) Отчет Бюро по вопросам этики

23. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/78/INF/2.

24. Главный сотрудник по вопросам этики представила Годовой отчет Бюро по вопросам этики, где отражена деятельность Бюро в 2019 г. Она упомянула служебную инструкцию № 16/2020, в соответствии с которой Бюро ВОИС по вопросам этики должно предоставлять годовые отчеты о своей деятельности Генеральному директору, а через него – Генеральной Ассамблее ВОИС. Главный сотрудник по вопросам этики пользуется независимостью, необходимой для эффективного выполнения ее функций, и не входит в группу оперативного управления. В 2019 г. Бюро по вопросам этики в тесном сотрудничестве с ДУЛР, которое осуществляется с 2012 г., организовало тренинг по вопросам этики и добросовестности в рамках обязательного ознакомительного курса для новых сотрудников Организации, в том числе для руководителей и сотрудников высшего звена. Учебными мероприятиями по этике и повышению осведомленности, включая действующий с 2017 г. обязательный онлайн-курс по этике и добросовестности, было охвачено 470 сотрудников. В соответствии с передовой практикой частного и государственного секторов Бюро ВОИС по вопросам этики продолжало уделять особое внимание среднему звену руководства и организовало три мероприятия для руководителей среднего и старшего звеньев. В 2019 г. в Бюро по вопросам этики поступило 55 просьб о консультациях по вопросам внеслужебной деятельности, коммуникации и отношений со СМИ, конфликтов интересов, деклараций заинтересованности, запросов по политике защиты от преследований и вопросам, связанным с трудоустройством. Соответствующие сотрудники были удовлетворены предоставленными консультациями. Главный сотрудник по вопросам этики упомянула *Политику защиты от преследований за сообщение о служебных нарушениях и содействие в проведении надлежащим образом утвержденных аудиторских проверок или расследований (ПЗП)*, которая представляет собой общую основу для защиты всех сотрудников от преследований. На основе предварительного рассмотрения жалобы Бюро по вопросам этики определяет, можно ли сделать предположительный вывод о том, что имеют место преследования, требующие адекватной защиты соответствующего сотрудника. В качестве внешней надзорной инстанции в отношении просьб о пересмотре предварительных постановлений, вынесенных Бюро ВОИС по вопросам этики, выступает Бюро по вопросам этики Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (УООНОП). В 2019 г. Бюро по вопросам этики получило один

запрос, связанный с ПЗП, и завершило предварительное рассмотрение двух дел, касающихся жалоб нынешних и/или бывших сотрудников на преследования в их отношении, которые сопровождались просьбами предоставить им защиту от преследований. В обоих случаях Бюро по вопросам этики пришло к выводу об отсутствии оснований для предположительного вывода о том, что имеют место преследования, поскольку податели жалоб не предпринимали действий, подпадающих под защиту в соответствии с ПЗП, и/или действия, подпадающие под защиту в соответствии с ПЗП, не являлись одной из причин предполагаемых преследований. В рамках двух дел, рассмотрение которых было завершено, податели жалоб просили Бюро по вопросам этики УООНОП пересмотреть принятые решения. В обоих случаях решения Бюро ВОИС по вопросам этики были подтверждены. В 2019 г. УООНОП также подтвердило решение, принятое Бюро ВОИС по вопросам этики в 2018 г., указав на отсутствие оснований для предположительного вывода о том, что имели место преследования. Кроме того, Бюро ВОИС по вопросам этики отвечает за реализацию Политики относительно раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности (FDDI). Политика касается раскрытия информации о финансовых интересах и соблюдения Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) применительно к сотрудникам старшего звена и другим оговоренным категориям сотрудников. Бюро по вопросам этики занимается обработкой заявлений, которые подаются в соответствии с политикой FDDI, а заявления о наличии заинтересованности рассматриваются внешним контролером, функции которого определяются Политикой FDDI. По завершении этой процедуры внешний контролер представляет отчет Генеральному директору. В рамках цикла подачи документов 2019 г. декларации подали сто пять сотрудников ВОИС. В отчетный период было достигнуто 100-процентное соблюдение МСУГС и требований о раскрытии информации сотрудниками ВОИС. Внешний контролер произвольным образом отобрал для дополнительной проверки пять процентов подателей деклараций, которым было предложено предоставить независимые документальные подтверждения раскрытой информации. Все участники представили декларации внешнему контролеру вовремя, то есть до наступления официального крайнего срока. В 91 проценте случаев по итогам рассмотрения деклараций был сделан вывод об «отсутствии существенных замечаний», т.е. внешний контролер при проверке соответствующих деклараций не выявил возможных конфликтов интересов. В остальных 9 процентах случаев для принятия решения относительно наличия конфликтов интересов и необходимости каких-либо мер по исправлению положения внешний контролер обсудил поданные декларации с Бюро ВОИС по вопросам этики. В 2019 г. был проведен опрос, касающийся осведомленности сотрудников об этических принципах ВОИС и их приверженности этим принципам. О том, что им известно об этих принципах, сообщили 96 процентов опрошенных; о своей приверженности этим принципам также заявили 96 процентов опрошенных. Восемьдесят шесть процентов опрошенных подтвердили свою осведомленность о процедурах представления информации о должностных проступках. Бюро ВОИС по вопросам этики продолжало активно взаимодействовать с Сетью многосторонних организаций по вопросам этики (ENMO). Сеть призвана поощрять общесистемное сотрудничество по вопросам этики в рамках системы ООН и обеспечивает структуру для обмена информацией о политике и практике в области этики в многосторонних организациях. Главный сотрудник по вопросам этики сказала, что этика – дело каждого сотрудника в Организации и что без поддержки руководства Бюро по вопросам этики функционировать не сможет. Она поблагодарила Генерального директора за постоянную поддержку работы Бюро по вопросам этики и еще раз заявила, что, получая соответствующие просьбы, Генеральный директор поддерживает новые инициативы Бюро по вопросам этики, такие как расширение информационно-разъяснительной работы путем организации серии открытых лекций по этике или выделение дополнительных средств для выпуска пропагандистских материалов. Главный сотрудник по вопросам этики пожелала Генеральному директору всего наилучшего.



25. Делегация Российской Федерации, выступая от имени ГЦАКВЕ, поблагодарила Бюро по вопросам этики за подготовку отчета и приветствовала его активные усилия по подготовке персонала по вопросам этики. Группа рекомендовала продолжать предоставлять персоналу конфиденциальные консультации, в том числе по вопросам защиты от преследований. Группа отметила важность политики FDDI. Группа выразила надежду на сохранение практики участия в сети сотрудников по этике в многосторонних организациях.
26. Делегация Соединенного Королевства, выступая от имени Группы В, напомнила о заявлениях Группы по отчету о ЛР на тридцать первой сессии КПБ. Она поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета Бюро по вопросам этики. Группа заявила, что этика как часть структуры управления ВОИС важна для обеспечения надлежащего функционирования ВОИС. Группа рекомендовала Бюро по вопросам этики продолжать укреплять взаимодействие с Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору (НККН) и Объединенной инспекционной группой (ОИГ). Группа приветствовала активное сотрудничество Бюро по вопросам этики с ENMO. Она поинтересовалась, что дает взаимодействие с этой структурой; сколько в общей сложности сотрудников прошли онлайн-курсы по этике и добросовестности; можно ли найти стимулы для поощрения сотрудников к участию в программах подготовки и повышения осведомленности по вопросам этики и каким образом Бюро по вопросам этики узнало, что сотрудники были удовлетворены конфиденциальными консультациями. Кроме того, делегация указала, что окончательное решение по факту предполагаемого преследования в 2019 году, по-видимому, не принято, и поинтересовалась, имеются ли планы пересмотра ПЗП.
27. Делегация Соединенных Штатов Америки высоко оценила деятельность, проведенную Бюро по вопросам этики ВОИС в 2019 г., и с удовлетворением отметила осуществленные в 2019 г. мероприятия в области обучения и повышения осведомленности по вопросам этики. Делегация задала вопрос о стратегиях адаптации обучения к новым реалиям 2020 г. и о том, давало ли Бюро по вопросам этики рекомендации руководству Организации. Делегация поинтересовалась, как обстоит дело с рекомендациями по итогам аудиторской проверки системы этических принципов ВОИС, и о случае предполагаемого преследования в 2019 г. Делегация попросила Секретариат и Бюро по вопросам этики рассмотреть и усилить ПЗП в свете рекомендаций опубликованного в 2018 г. доклада ОИГ о политике и практике в отношении защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях.
28. Делегация Российской Федерации, выступая от имени своей страны, поблагодарила Бюро по вопросам этики за очень хорошую работу и за подготовку годового отчета. Делегация заявила, что Бюро по вопросам этики призвано обеспечивать соблюдение сотрудниками Организации высочайших стандартов этики, профессионализма, прозрачности и подотчетности, и как таковое выполняет одну из важнейших функций в ВОИС, оказывая влияние на функционирование других департаментов Организации. Делегация отметила проводимую Бюро по вопросам этики плодотворную работу по расширению подготовки персонала и информационно-пропагандистской деятельности. Кроме того, делегация приветствовала усилия по сотрудничеству с ОИГ и НККН. Делегация высоко оценила взаимодействие Бюро по вопросам этики с ENMO и попросила представить дополнительную информацию об участии ВОИС в деятельности ENMO.
29. Возвращаясь к обсуждаемому пункту повестки дня, Главный сотрудник по вопросам этики поблагодарила все делегации за теплые слова и подтвердила, что Бюро по вопросам этики очень активно проводит информационно-пропагандистскую работу и при этом «продвигает» свои услуги и «брендирует» свои продукты: у Бюро по вопросам этики есть свои «собственные» этические цвета и разработаны новые пропагандистские продукты, например этические бутылки, на которых отобразены ценности и принципы

ВОИС. В связи с пандемией COVID-19 Бюро по вопросам этики действительно пришлось решать серьезные проблемы. Что касается деятельности по организации обучения и информационно-пропагандистской работы, то Бюро по вопросам этики также стремится быть на высоте требований нового цифрового мира, живущего в режиме онлайн, и сейчас разрабатывает более активные стратегии. Отвечая на вопросы о цифрах за 2020 г., Главный сотрудник по вопросам этики сообщила, что на данный момент онлайн-тренинг по этике прошли 300 сотрудников. Руководители настоятельно рекомендуют своим сотрудникам пройти этот курс, что способствует увеличению числа слушателей. Бюро по вопросам этики принимает к сведению отзывы по итогам учебных мероприятий и соответственно корректирует курсы, чтобы лучше учесть потребности персонала. Отвечая на вопросы по делу, которое находится на рассмотрении в Бюро по вопросам этики, Главный сотрудник по вопросам этики сказала, что, поскольку Бюро по вопросам этики обязано соблюдать конфиденциальность, она не может называть конкретные случаи или обсуждать отдельные дела. Во всех годовых отчетах Бюро по вопросам этики конфиденциальность фигурирует в качестве одного из трех основных принципов деятельности. Конфиденциальность – это одна из опор, без которых не может функционировать никакое бюро по вопросам этики, поскольку оно не будет пользоваться доверием и необходимой поддержкой со стороны персонала. Главный сотрудник по вопросам этики напомнила, – как это неоднократно делалось и на двусторонней основе, – что при рассмотрении любой жалобы на преследования Бюро по вопросам этики скрупулезно соблюдает положения и процедуры, изложенные в ПЗП. При рассмотрении поданных жалоб на преследования Бюро по вопросам этики внимательно следит за неукоснительным соблюдением принципов ПЗП. Главный сотрудник по вопросам этики еще раз подчеркнула, что Бюро прилагает и будет прилагать и впредь все силы для обеспечения того, чтобы любые вопросы, возникающие при рассмотрении жалоб на преследования, решались в соответствии с положениями, процедурами и мерами, изложенными в ПЗП. Она напомнила, что податель жалобы, не удовлетворенный процедурными мерами, принятыми в соответствии с упомянутой политикой, вправе обжаловать любое окончательное неблагоприятное административное решение, сначала в рамках внутренней системы правосудия ВОИС и, в конечном итоге, в рамках процедуры внешнего судебного надзора, подав жалобу в Административный трибунал Международной организации труда (МОТ). Другими словами, у подателей жалоб на преследования имеются правовые возможности обжалования окончательных административных решений. В отношении пересмотра ПЗП она зачитала пункт 39 данной политики, в котором говорится, что ПЗП должна периодически пересматриваться по мере необходимости. Она сказала, что это положение отражает существующий передовой опыт и Бюро по вопросам этики согласно с ним. Она также заметила, что, возможно, действительно настало время проанализировать ситуацию и подумать о необходимости внесения изменений. Отвечая на вопрос о том, как оценивалась степень удовлетворенности консультациями, Главный сотрудник по вопросам этики сообщила, что сотрудникам задавался вопрос, отвечали ли полученные рекомендации их потребностям. Кроме того, учитывалось, когда сотрудники, обратившиеся за советом, упоминали, что они сделали это по рекомендации коллег, которые ранее пользовались услугами Бюро. Что касается взаимодействия Бюро по вопросам этики ВОИС с ENMO, то она пояснила, что речь идет о сети для обмена опытом и информацией на неформальной основе.

#### ПУНКТ 19 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

#### НАЗНАЧЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ АПЕЛЛЯЦИОННОГО СОВЕТА ВОИС (АСВОИС)

30. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/78/2.

31. Секретариат указал, что Апелляционный совет ВОИС представляет собой административный орган с участием сотрудников, который был создан Генеральным директором для проведения консультаций с ним в случаях, когда сотрудник подает апелляцию на административное решение или дисциплинарную меру. Он добавил, что в соответствии с Правилom о персонале 11.5.1 Председатель и заместитель Председателя Апелляционного совета ВОИС назначаются Координационным комитетом ВОИС на срок в пять лет по предложению Генерального директора после консультации с Советом персонала. Секретариат также отметил, что Председатель и заместитель Председателя Апелляционного совета ВОИС должны иметь опыт в правовых вопросах международной гражданской службы или аналогичный опыт в применении норм административного права и не должны являться действующими сотрудниками или бывшими сотрудниками Международного бюро, прекратившими службу менее 10 лет назад. Он также указал, что Координационный комитет назначил г-на Норберта Вюлера Председателем, а г-на Майкла Бартоло – заместителем Председателя Апелляционного совета ВОИС, обозначив 12 октября 2015 г. в качестве даты вступления в силу их полномочий; поскольку срок их полномочий истекает 11 октября 2020 г., Координационному комитету ВОИС предлагается назначить нового Председателя и заместителя Председателя Апелляционного совета ВОИС на период, начинающийся 12 октября 2020 г. По информации Секретариата, по итогам тщательной процедуры отбора на эти должности были выдвинуты две кандидатуры, а именно кандидатуры г-жи Джоан Пауэрс и г-на Пьера Паншо; Координационному комитету ВОИС предлагается их утвердить.

32. Координационный комитет ВОИС назначил на пятилетний срок начиная с 12 октября 2020 г.:

- (i) Председателем Апелляционного совета ВОИС г-жу Джоан Пауэрс, и
- (ii) заместителем Председателя Апелляционного совета ВОИС – г-на Пьера Паншо.

## ПУНКТ 20 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ПОВТОРНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ В ПОРЯДКЕ ИСКЛЮЧЕНИЯ ПОМОЩНИКОВ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

33. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/78/4.

34. Секретариат напомнил, что срок полномочий покидающих свои посты заместителей Генерального директора (ЗГД) и помощников Генерального директора (ПГД) истекает 30 сентября 2020 г. Он также напомнил, что процедуры выдвижения кандидатур и назначения генеральных директоров ВОИС 2019 г., принятые Генеральной Ассамблеей ВОИС, Координационным комитетом ВОИС и Ассамблеями Парижского и Бернского союзов, каковыми в той мере, в которой это их касалось, были призваны предоставить избранному Генеральному директору достаточно времени для проведения консультаций и выдвижения кандидатур на должности в группе старших должностных лиц (ГСД) и обеспечения наличия ГСД к началу действия его мандата 1 октября 2020 г. Однако исключительная ситуация в области общественного здравоохранения, обусловленная пандемией COVID-19, создала беспрецедентные и непредвиденные трудности для процесса выбора новых ЗГД и ПГД. Секретариат указал, что, с учетом изложенного крайний срок для выдвижения кандидатур на должности ЗГД и ПГД истек 21 сентября 2020 г., после чего по ним будут проведены консультации, с тем чтобы предложения относительно кандидатов для назначения на эти должности могли быть представлены Координационному комитету ВОИС на его предстоящей внеочередной сессии с вступлением назначений в силу с 1 января 2021 г. Секретариат отметил, что ввиду этого

в представленном документе испрашивается одобрение Координационным комитетом ВОИС повторного назначения в порядке исключения покидающих свои посты ЗГД и ПГД на непродолжительный срок, с тем чтобы они могли оказать избранному Генеральному директору помощь на этапе перехода, пока новые ЗГД и ПГД не приступят к выполнению своих обязанностей.

35. Делегация Ирана (Исламская Республика) заявила, что она учитывает тот факт, что в сложных обстоятельствах пандемии COVID-19 произошел беспрецедентный сбой в нормальном функционировании многих международных органов. По ее мнению, внесенное избранном Генеральным директором предложение о повторном назначении в порядке исключения действующих ЗГД и ПГД, чтобы обеспечить больше возможностей для взаимодействия и консультаций с государствами-членами, представляется разумным. Делегация добавила, что она исходит из того, что избранный Генеральный директор назначит свою ГСД после консультаций с государствами-членами с отражением принципа географического представительства, в том числе развивающихся стран.

36. Делегация Республики Корея поздравила Председателя и двух заместителей Председателя с их избранием и заявила, что поддерживает предложение Секретариата о повторном назначении в порядке исключения ЗГД и ПГД, учитывая, что в выполнении их обязанностей не должно быть перерывов до назначения новых ЗГД и ПГД. Делегация также хотела бы воспользоваться этой возможностью, чтобы выразить сердечную признательность всем ЗГД и ПГД за тот неоценимый вклад, который они внесли за период своей работы.

37. Делегация Панамы, выступая от имени ГРУЛАК, поблагодарила Секретариат за подготовку документа WO/CC/78/4, в котором избранный Генеральный директор предложил повторно назначить в порядке исключения действующих ЗГД и ПГД ВОИС. Как заявила Группа, с учетом воздействия пандемии COVID-19 на ее работу она понимает, что процедуру назначения ЗГД и ПГД невозможно завершить в установленные сроки. По ее мнению, назначение членом ГСД является вопросом огромной важности, поскольку хорошая группа руководящих работников будет помогать новому избранному Генеральному директору и поддерживать его усилия, и поэтому ГРУЛАК выступает за повторное назначение в порядке исключения действующих ЗГД и ПГД сроком три месяца до 31 декабря 2020 г. Это позволит им оказать избранному Генеральному директору помощь в переходный период, пока новые ЗГД и ПГД не приступят к выполнению своих обязанностей 1 января 2021 г. Группа указала, что благодаря этому у Генерального директора будет достаточно времени, чтобы представить список соответствующих кандидатов Координационному комитету ВОИС. Она добавила, что, признавая важность работы, проделанной ЗГД и ПГД, Группа надеется, что они с наименьшим рвением продолжат работу в Организации до назначения новой группы руководителей.

38. Делегация Зимбабве, выступая от имени Африканской группы, поздравила Председателя и заместителей Председателя с их избранием и выразила признательность Секретариату за подготовку документа WO/CC/78/4 о повторном назначении в порядке исключения ЗГД и ПГД. Группа отметила препятствия для нормального функционирования Организации, возникшие из-за пандемии COVID-19, подчеркнув, что государствам-членам пришлось проводить сессию КПБ и серию заседаний Ассамблей ВОИС в смешанном формате. Она добавила, что делегаты не могли приехать в Женеву и возможности физического присутствия были строго ограничены, и поэтому вполне понятно и логично, что избранный Генеральный директор не мог назначить членом ГСД в соответствии с Конвенцией, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности. В этом отношении, по мнению Группы, внесенное предложение о продлении в порядке исключения сроков полномочий членом существующей ГСД с октября по декабрь 2020 г. разумно и логично ввиду существующих в настоящее время исключительных обстоятельств. Группа добавила, что в интересах

Организации облегчить плавный переход и продлить срок полномочий членов существующей ГСД на ограниченный период, чтобы предоставить избранному Генеральному директору достаточно времени для выбора лиц, которые войдут в состав ГСД. Это будет сделано для того, чтобы обеспечить выбор соответствующих кандидатур на основе заслуг, гендерного паритета и географического представительства. Группа заявила, что согласна с предложенным продлением при условии, что это решение будет принято в порядке исключения.

39. Делегация Туниса поздравила Председателя с избранием и пожелала ей всяческих успехов. Делегация указала, что ей понятен подход, предложенный Секретариатом и новым избранным Генеральным директором, в отношении процедуры выбора членов ГСД в существующих обстоятельствах. Полагая, что у избранного Генерального директора должно быть достаточно времени, делегация заявила, что она одобрит это очень разумное предложение, добавив при этом, что процедура выбора членов ГСД должна учитывать соображения добросовестности и квалификации кандидатов и принципы географического представительства и гендерного равенства, а также быть справедливой и сбалансированной. В заключение делегация поддержала заявление, сделанное делегацией Зимбабве от имени Африканской группы.

40. Делегация Чили заявила, что она поддерживает заявление, сделанное делегацией Панамы от имени ГРУЛАК, и высказалась в поддержку предложения о повторном назначении в порядке исключения действующих ЗГД и ПГД. Она добавила, что просто хотела бы поблагодарить их за их преданность делу и упорный труд и выразила надежду на то, что сможет рассчитывать на них до декабря этого года.

41. Делегация Индии поздравила Председателя с ее назначением на пост Председателя Координационного комитета ВОИС и заявила, что поддерживает предложение о повторном назначении в порядке исключения действующих ЗГД и ПГД на переходный период продолжительностью в три месяца. По мнению делегации, это будет отвечать интересам преемственности и обеспечит оказание адекватной поддержки новому Генеральному директору Организации в сложных условиях пандемии COVID-19.

42. Делегация Китая отметила, что пандемия COVID-19 непредвиденным образом осложнила процедуру выбора ЗГД и ПГД. По ее мнению, в целях обеспечения плавного перехода к новой ГСД Координационный комитет ВОИС должен рассмотреть вопрос о повторном назначении в порядке исключения ЗГД и ПГД, срок полномочий которых вскоре истекает. Делегация приветствовала это предложение и заявила, что будет активно участвовать в консультациях по выбору новых ЗГД и ПГД.

43. Делегация Алжира поздравила Председателя с ее избранием и заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Зимбабве от имени Африканской группы. Она в полной мере осознает сложность создавшейся ситуации и порождаемые ею проблемы для выбора нового состава ГСД. Ввиду этого, по мнению делегации, внесенное избранном Генеральным директором предложение продлить срок полномочий действующих ЗГД и ПГД на три месяца, чтобы дать ему возможность наиболее эффективно использовать переходный период до выбора нового состава ГСД, вполне приемлемо. Делегация также поблагодарила Генерального директора за работу на протяжении всего срока его полномочий, а также сотрудников Организации за их усилия. Она добавила, что рассчитывает на них в плане обеспечения плавного перехода к новой группе руководителей, и отметила, что горит желанием принять участие во внеочередной сессии, чтобы помочь в назначении членов новой группы руководства.

44. Делегация Эфиопии поздравила Председателя с ее избранием на пост Председателя Координационного комитета ВОИС и поддержала заявление, сделанное делегацией Зимбабве от имени Африканской группы. Делегации хорошо известны

возникшие в связи с пандемией COVID-19 беспрецедентные проблемы, очень сильно осложнившие процедуру своевременного назначения ЗГД и ПГД. Поэтому она приветствовала предложение избранного Генерального директора и одобрила его инициативу в отношении повторного назначения в порядке исключения ЗГД и ПГД сроком на три месяца, чтобы обеспечить плавный переход. Делегация также воспользовалась предоставившейся возможностью, чтобы заверить избранного Генерального директора в своей полной поддержке и сотрудничестве в качестве члена Координационного комитета ВОИС в целях содействия прохождению процедуры назначения ЗГД и ПГД.

45. Делегация Ботсваны поздравила Председателя и заместителей Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за подготовку документа WO/CC/78/4. Делегация присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Зимбабве от имени Африканской группы. Ввиду непредвиденных сбоев в связи с пандемией COVID-19, делегация поддержала повторное назначение в порядке исключения ЗГД и ПГД на срок до 31 декабря 2020 г., чтобы предоставить избранному Генеральному директору достаточно времени для проведения работы по назначению нового состава ГСД.

46. Делегация Российской Федерации поддержала предложение о повторном назначении ЗГД и ПГД. Делегация выразила понимание, что в условиях пандемии COVID-19 выдвигать кандидатов в состав ГСД довольно сложно, и надежду на то, что группа нового состава также будет отражать принцип справедливого географического представительства и будет исключительно компетентной. Делегация воспользовалась предоставившейся возможностью, чтобы поблагодарить членов команды Генерального директора г-на Гарри за их высокий профессионализм и многолетнюю безупречную службу Организации.

47. Координационный комитет ВОИС одобрил повторное назначение в порядке исключения в качестве заместителей Генерального директора г-на Марио Матуса, г-на Джона Сэндеджа, г-жу Ван Беньин и г-жу Сильви Форбэн на период, указанный в пункте 10 документа WO/CC/78/4.

48. Координационный комитет ВОИС вынес свои рекомендации относительно повторного назначения в порядке исключения в качестве помощников Генерального директора г-на Минелика Гетахуна, г-на Йошиюки Такаги и г-на Нареша Прасада на период, указанный в пункте 10 документа WO/CC/78/4.

[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.

Заявление Председателя Совета персонала ВОИС (СПВ) для государств-членов Координационного комитета Всемирной организации интеллектуальной собственности 23 сентября 2020 г., Женева

Ваши Превосходительства,  
Председатель,  
Генеральный директор,  
Избранный Генеральный директор,  
Уважаемые делегаты,  
Дорогие коллеги,

Сегодня я имею честь обратиться к вам, уважаемые представители государств-членов Координационного комитета ВОИС, от имени всех сотрудников ВОИС.

Главная обязанность Совета персонала, который состоит из семи членов, избираемых на трехлетний период, — представлять, защищать и служить интересам всех сотрудников в их отношениях с руководителями высшего звена и их представителями.

Начиная с 2017 г. мы, семь представителей персонала, решили перейти на новый тон и стиль общения при выполнении наших функций. Нам удалось добиться улучшений в сфере коммуникации; как нам кажется, мы преуспели в восстановлении климата взаимного доверия, здоровой обстановки на рабочих местах и откровенного диалога с администрацией. Сейчас мы хотели бы повторить уже неоднократно звучавшее от нашего имени заявление о том, что мы не боимся расхождений во мнениях с высшим руководством и открыто говорим о различиях в наших взглядах и оценках. Вместе с тем мы делаем это в духе уважения, тактичности, объективности и рассудительности. Разумеется, пока мы не считаем наши задачи выполненными на сто процентов, но прилагаем максимум усилий к этому, стремясь действовать целеустремленно и гибко. Пользуясь настоящей возможностью, я хотел бы сообщить вам о том, что в скором времени двое из нас покинут ВОИС, а, следовательно, и Совет персонала. Это событие нас несколько огорчает, но мы будем всеми силами стремиться к тому, чтобы оно не помешало успешной реализации нашей миссии.

В прошлом году мы были весьма удовлетворены отличными финансовыми результатами деятельности ВОИС. Ситуация, сложившаяся в текущем году, также превзошла наши ожидания. Несмотря на те колоссальные проблемы, с которыми весь мир столкнулся из-за кризиса в сфере здравоохранения, экономическая модель ВОИС работает на полную мощность. На фоне того, как COVID-19 разрушает мировую экономику и подрывает наши глубоко укоренившиеся социальные привычки, ВОИС упорно противостоит веяниям этих тяжелых времен, добиваясь при этом впечатляющих успехов. Как вы уже имели возможность убедиться, ВОИС удается добиваться прекрасных финансовых результатов. Сотрудники ВОИС вновь смогли продемонстрировать свою стойкость, находчивость и солидарность на всем протяжении нынешнего кризиса. Одной из предпосылок достигнутого успеха стало то, что ВОИС в очень сжатые сроки перешла на удаленный режим работы. Сотрудники ВОИС могут гордиться своей неизменно высокой производительностью, а также своей решимостью добиваться всех поставленных перед ними целей. Беспрецедентные условия, в которые поставил нас COVID-19, повлекли за собой многочисленные изменения технического и управленческого характера. Они также заставил нас обратить внимание на хрупкость человеческой жизни, когда в результате заражения вирусом трагически оборвалась жизнь одного из наших коллег. Возможно, именно сейчас хороший момент для того, чтобы воздать дань уважения памяти Луиса. Мы выражаем соболезнования членам его семьи, его друзьям и коллегам. В ходе нынешнего кризиса мы не участвовали в консультациях в рамках Группы по преодолению кризиса, вызванного COVID-19, но тем не менее хотели бы искренне поблагодарить

Генерального директора и его канцелярию за то, что они регулярно информировали нас обо всех решениях, принимавшихся в отношении персонала. Кроме того, Совет персонала хотел бы выразить признательность всем коллегам, которые были отнесены к категории «ключевых» и работали в комплексе зданий ВОИС, когда штаб-квартира нашей Организации была закрыта. Мы с большим удовлетворением констатировали, что своей первоочередной задачей администрация считает обеспечение благополучия персонала, а те сложности, с которыми сталкивались некоторые сотрудники в период работы из дома, оперативно разрешались.

Вы, конечно же, читали ежегодный доклад по вопросам людских ресурсов. В ВОИС насчитывается около 1500 сотрудников, включая 70% «кадровых сотрудников» и 30% сотрудников, работающих на «гибких условиях». Мы с сожалением отмечаем, что треть всех сотрудников ВОИС сталкивается с нестабильностью своего положения в том, что касается условий занятости, особенно с учетом следующих факторов: 1) прекрасное финансовое состояние ВОИС; 2) рекордные показатели доходов от регистрации объектов ИС по линии Договора о патентной кооперации (РСТ) и Мадридской системы; и 3) значительный объем неудовлетворенных кадровых потребностей. Кроме того, мы с обеспокоенностью принимаем к сведению тот факт, что ВОИС не только принимает сотрудников на работу, но и увольняет их. В ежегодном докладе о людских ресурсах также указывается, что ВОИС стремится к обеспечению гендерного паритета. Мы поддерживаем эти усилия и настоятельно призываем избранного Генерального директора предпринимать их в отношении сотрудников всех уровней, а не только в отношении высшего руководящего звена. Более того, мы надеемся, что будущая администрация будет уделять особое внимание профессиональному росту кадровых сотрудников ВОИС – вопросу, который слишком долго игнорировался, – и займется развитием как общих, так и технических навыков этих сотрудников. Аналогичным образом, нам известно о том, что борьба с предрассудками, а также поддержка разнообразия и инклюзивности по-прежнему входят в число факторов, волнующих всех сотрудников в наибольшей степени, и мы искренне надеемся, что администрация предпримет активные усилия именно на этих направлениях работы, в том числе в отношении всех форм дискриминации и расизма. Разумеется, мы будем и впредь сохранять бдительность и сосредоточивать максимально возможное внимание на актуальных вопросах, касающихся психического здоровья сотрудников, нападков морального характера и сексуальных домогательств, дистанционной работы, улучшения условий труда, дисциплинарных процедур в отношении персонала, приема на работу новых сотрудников, бесчисленных служебных инструкций и циркуляров, рассылаемых сотрудникам, а также будущих стандартов поведения в отношении этики и добросовестности.

Совет персонала с интересом следит за ходом реализации развернутой администрацией программы премирования и поощрения. Несмотря на те изменения, которые претерпела эта программа в текущем году, мы пока не можем сказать, стал ли она успешным отражением свойственной ВОИС культуры высоких профессиональных достижений. Мы полагаем, что для повышения качества данной программы необходимо провести внутренние консультации с администрацией. Так, например, у нас вызывает беспокойство предложение о том, чтобы премии назначались тем коллегам, которые выполняют как свои обычные должностные функции, в связи с которыми они были приняты на работу в ВОИС, так и функции по представлению интересов персонала. Напротив, мы считаем, что чрезмерное расширение некоторыми коллегами круга своих обязанностей создает серьезную угрозу позитивному восприятию всеми остальными сотрудниками роли, заслуг и независимости этих коллег.

Переходя к следующему вопросу, следует отметить, что мы как представители интересов персонала пристально следим за ходом проводимого в рамках ООН в Нью-Йорке



исследования механизмов отправления правосудия в специализированных учреждениях системы Организации Объединенных Наций, по итогам которого Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций в декабре текущего года должна вынести некие рекомендации. Проведение такого исследования означает, что, по мнению государств-членов ООН, в настоящее время в Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждениях насчитывается слишком много органов правосудия, обеспечивающих защиту интересов их сотрудников. Эти органы перечислены ниже: i) Административный трибунал Международной организации труда (ILOAT); ii) Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций (трибунал первой инстанции в системе внутреннего правосудия ООН) и Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций (трибунал второй инстанции в системе внутреннего правосудия ООН). С нашей точки зрения, едва ли возможно не заметить взаимосвязь между этой неожиданной реформой трибуналов Организации Объединенных Наций и решением ILOAT от 3 июля 2019 г., которым он аннулировал решение Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и просил пересмотреть мультипликатор корректива по месту службы для Женевы.

ВОИС, вне всякого сомнения, по-прежнему является первоклассным работодателем, способным привлечь на работу высокопрофессиональных сотрудников. Большое количество профессионалов в нашей Организации позволяет ей соответствовать высоким стандартам качества, которые имеют ключевое значение для укрепления ее авторитета в мире. Мы надеемся на вас, представителей государств-членов Координационного комитета ВОИС, в плане того, что вы используете все финансовые инструменты, имеющиеся в вашем распоряжении, для того, чтобы поддерживать всех сотрудников нашей Организации, что, в свою очередь, позволит ей сохранить ее нынешнюю блестящую репутацию.

В заключение я хотел бы от имени всех сотрудников ВОИС поздравить г-на Дарена Танга с недавним избранием на пост главы ВОИС и пожелать ему всяческих успехов. Уже сейчас Совет персонала может сказать, что он удовлетворен тональностью, качеством и откровенностью своего диалога с избранным Генеральным директором ВОИС, и выражает надежду на продолжение этого диалога. Все сотрудники, интересы которых мы представляем, очень многого ожидают от г-на Дарена Танга. Мы уже обсуждаем с ним такие ключевые вопросы, как профессиональный рост сотрудников, повышение их квалификации и внутреннее правосудие; на фоне распространяемых слухов о возможных преследованиях в отношении сотрудников мы настоятельно призываем его сделать все возможное для того, чтобы пролить свет на эти утверждения. Мы рассчитываем в скором времени узнать состав группы руководящих сотрудников высшего звена и надеемся на результативное и плодотворное сотрудничество с будущей администрацией. Совет персонала был и остается жизненно важной структурой, которая служит интересам сотрудников и высшего руководства.

Наконец, мы хотели бы воспользоваться настоящей возможностью для того, чтобы выразить искреннюю признательность г-ну Фрэнсису Гарри, который возглавлял ВОИС начиная с 2008 г. и проработал в ней более трех десятилетий, за его плодотворную и целеустремленную работу, его неоценимый вклад в успех ВОИС, а также его дальновидность и талант руководителя. Мы будем помнить его современное мировоззрение и требовательный стиль руководства.

Благодарю вас за внимание.

[Конец приложения и документа]