

Координационный комитет ВОИС

**Восьмидесятая (52-я очередная) сессия
Женева, 4–8 октября 2021 г.**

ОТЧЕТ

принят Координационным Комитетом ВОИС

1. Координационный комитет ВОИС занимался рассмотрением следующих пунктов сводной повестки дня (документ A/62/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10(ii), 11, 12, 30, 31, 32 и 33.
2. Отчеты об обсуждении данных пунктов повестки дня, за исключением пунктов 7, 30 и 31, содержатся в Общем отчете (документ A/62/13).
3. Отчеты об обсуждении пунктов 7, 30 и 31 содержатся в настоящем документе.
4. Председателем Координационного комитета был избран посол Кадра Ахмед Хассан (г-жа) (Джибути), а заместителем Председателя – г-н Альфредо Суэскум (Панама).

ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ОДОБРЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ

5. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/80/1.
6. Открывая пункт 7 повестки дня, вновь избранная Председатель Координационного комитета ВОИС посол Кадра Ахмед Хассан (Джибути) поблагодарила государства-члены за избрание ее Председателем Координационного комитета ВОИС. Она напомнила, что по данному пункту повестки дня рассматривается один документ, и предложила Юрисконсульту представить этот пункт.
7. Представляя пункт повестки дня, Юрисконсульт напомнил, что в соответствии со статьей 13(1) Конвенции ВОИС любое общее соглашение, заключаемое с целью установления рабочих отношений и сотрудничества с другими межправительственными организациями, заключается Генеральным директором после одобрения Координационным комитетом ВОИС. Юрисконсульт указал на существование двух таких общих соглашений о сотрудничестве, отраженных в рабочем документе, которые Координационному комитету ВОИС предлагается одобрить. Первое соглашение представляет собой Меморандум о договоренности между ВОИС и Европейским патентным ведомством (ЕПВ), а второе – Меморандум о договоренности между ВОИС и Международным агентством по возобновляемым источникам энергии (IRENA). Оба соглашения направлены на установление рабочих отношений и сотрудничества в области интеллектуальной собственности (ИС) в целом.
 8. Координационный комитет ВОИС одобрил Меморандум о договоренности между ВОИС и Европейским патентным ведомством (ЕПВ) и Меморандум о договоренности между ВОИС и Международным агентством по возобновляемым источникам энергии (IRENA), которые приводятся соответственно в приложениях I и II к документу WO/CC/80/1.
9. Генеральный директор поздравил Председателя с избранием на пост Председателя Координационного комитета ВОИС и отметил, что Секретариат надеется на тесное сотрудничество с ней под ее руководством, поскольку ВОИС поддерживает работу этого важного комитета. Генеральный директор выразил удовлетворение по поводу того, что Координационный комитет ВОИС одобрил оба меморандума о договоренности, которые еще больше укрепят тесное сотрудничество ВОИС с ЕПВ и IRENA. Поддерживая процесс подачи заявок на патенты, сбора данных и обмена персоналом между двумя организациями, соглашение с ЕПВ приведет к разработке взаимовыгодных проектов и программ. Сходным образом, сотрудничество с IRENA будет способствовать движению к общей цели по поддержке инноваций в области возобновляемых источников энергии и распространению информации об изменении климата. Генеральный директор поблагодарил Президента ЕПВ и Генерального директора IRENA за лидерство и поддержку и выразил надежду на совместную работу, направленную на достижение общих амбициозных целей и на благо всем государствам-членам.
10. Делегация Соединенного Королевства, выступая от имени Группы В, поблагодарила Председателя и государства-члены за возможность выступить с заявлением Группы. По мнению Группы В, сотрудничество с ЕПВ и IRENA будет способствовать наращиванию потенциала и обмену передовым опытом, в связи с чем Группа В рада сотрудничеству в целях поддержки технологических инноваций в области изменения климата, в частности возобновляемых источников энергии, а также в целях продвижения и расширения работы ВОИС. Делегация выразила надежду на получение практических результатов от данного сотрудничества и выгод как для ВОИС, так и для сотрудничающих партнеров.

ПУНКТ 30 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

(i) Отчет о людских ресурсах

11. Обсуждения проходили на основе документов WO/CC/80/INF/1, WO/CC/80/2 и WO/CC/80/4.

12. Председатель представил пункт 30 повестки дня и отметил, что на рассмотрении находятся два подпункта. По первому подпункту рассматриваются три документа: Документ WO/CC/80/INF/1 Rev. «Годовой отчет о людских ресурсах», документ WO/CC/80/2 «Стратегия в области людских ресурсов (ЛР) на 2022–2026 гг.» и документ WO/CC/80/4 «Пенсионный комитет персонала ВОИС».

13. Секретариат заявил, что он рад представить Годовой отчет о людских ресурсах, который также был представлен в качестве информационного документа на 33-й сессии КПБ, состоявшейся в сентябре. Он добавил, что Годовой отчет охватывает 12-месячный период с июля 2020 г. по июнь 2021 г. и состоит из следующих пяти частей: (i) обзор основных кадровых тенденций; (ii) кадровые вопросы, предполагающие обязательное уведомление Координационного комитета ВОИС, такие как прекращение назначений, реализация политики ВОИС в области гендерного равенства, вознаграждения и признание заслуг, продление временных назначений сверх установленного срока; (iii) сложный период пандемии COVID-19 и связанные с ним изменения в ВОИС; (iv) общий прогресс и изменения за прошедший год и, наконец, (v) прогноз относительно целей в области ЛР на следующий двухгодичный период и далее. Годовой отчет был дополнен брошюрой по вопросам ЛР, в которой представлен широкий спектр статистических данных и информации о персонале. Годовой отчет и брошюра доступны на веб-сайте Организации на всех языках Организации Объединенных Наций (ООН). Секретариат подчеркнул, что численность персонала остается стабильной и по-прежнему характеризуется гибкостью: примерно 70 процентов приходится на основной персонал, т. е. на сотрудников, имеющих срочный, непрерывный или постоянный контракт, и 30 процентов составляет привлекаемый на гибких условиях персонал, т. е. сотрудники, занимающие временные должности, и внештатные сотрудники. Что касается географического разнообразия, то по состоянию на 30 июня 2021 г. среди сотрудников ВОИС представлено 121 государство-член, а что касается гендерного паритета, то в Секретариате примерно 53 процента женщин и 47 процентов мужчин. Относительно руководителей старшего звена Секретариат отметил, что, хотя он и достиг своих целевых показателей на должностях классов D1 и P4, но будет стремиться улучшить гендерный баланс на позициях классов D2 и P5. Кроме того, усилия по улучшению гендерного баланса поддерживаются целенаправленной работой с персоналом посредством специальных кампаний по набору, ярмарок вакансий и услуг по поиску руководителей. Секретариат заявил, что прошедший отчетный год был сложным периодом для Организации в связи с пандемией COVID-19. Вынужденная дистанционная работа и социальная изоляция в условиях локдауна повлияли на здоровье и благополучие сотрудников, и в связи с этим Секретариат выступил с рядом инициатив, включая занятия по вопросам обеспечения благополучия, развития осознанности и профилактики выгорания. Этот год также стал годом перехода и перемен: в октябре 2020 г. был назначен новый генеральный директор, в январе 2021 г. избраны и назначены новые члены группы старших руководителей (ГСР), а в марте этого года была проведена перестройка организационной структуры. Кроме того, Секретариат заявил, что прошедший год или новая норма высветили необходимость обеспечения способности персонала к адаптации и его устойчивости к потрясениям и заставили пересмотреть существующие методы работы. Секретариат отметил, что необходимо задуматься не только о том, как продолжать управлять персоналом удаленно, но и о том, как управлять персоналом в условиях гибридной модели работы, и пришлось принять гибкую культуру

работы, которая позволила сотрудникам адаптироваться к возникающим проблемам и реагировать на них, а также поддерживать вовлеченность в работу независимо от своего физического местонахождения. Несмотря на пандемию и насколько позволяли обстоятельства, Секретариат стремился привлекать и набирать разнообразный и квалифицированный персонал посредством своей информационно-пропагандистской деятельности, отмечая, что работа и взаимодействие с непредставленными государствами-членами продолжали давать положительные результаты, — в частности, увеличилось число заявок, полученных от непредставленных государств-членов. Кроме того, Секретариат продолжил и ускорил внедрение новых инструментов, процессов и процедур в области людских ресурсов в рамках процесса цифровой трансформации. Для повышения организационной гибкости разрабатывается более гибкое кадровое планирование, позволяющее более динамично перераспределять людские ресурсы в соответствии с изменениями и новыми методами работы, а весь процесс набора персонала — от планирования и поиска сотрудников до оценки, отбора и найма — теперь осуществляется в виртуальном формате. Секретариат также заявил, что он продолжает содействовать инициативам в области многообразия и инклюзивности. Среди прочего сотрудникам всех уровней продолжили предлагать тренинги по инклюзивному лидерству, а координаторы по гендерным вопросам были зачислены в специальную программу по наращиванию потенциала. Будет создана программа «Молодые эксперты» (ПМЭ), ориентированная на самых разных молодых и талантливых людей со всего мира, при этом первую группу молодых экспертов планируется принять в ВОИС в начале 2022 г. Эта программа будет способствовать осуществлению деятельности как минимум по трем стратегическим направлениям работы в рамках СССП и решению базовой задачи, а также реализации стратегий Организации в области многообразия и вовлечения, по крайней мере с гендерной, географической, возрастной и социально-экономической точек зрения. Она будет способствовать развитию и признанию имеющихся и потенциальных талантов с ключевой целью создания потенциала и демократизации интеллектуальной собственности (ИС), чтобы выпускники ПМЭ могли продолжить свою карьеру в ВОИС или за ее пределами, будь то на международном или национальном уровне. Наконец, Секретариат заявил, что отдел внутреннего надзора (ОВН) только что завершил обзор структуры управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников и, по его мнению, этот обзор позволит рационализировать нынешнюю систему управления служебной деятельностью и повышения квалификации сотрудников (PMSDS) для более эффективной поддержки результативности работы и повышения квалификации персонала. Секретариат добавил, что он также позволит согласовать обучение и развитие с новыми стратегическими приоритетами управления персоналом при взаимодействии с общесистемной структурой ООН по обучению в целях увязки и сближения с системой.

14. Делегация Соединенного Королевства, выступая от имени Группы В, пожелала поздравить председателя и заместителей председателя с избранием на пост главы Координационного комитета ВОИС. Группа поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и в целях экономии времени напомнила о своем заявлении по отчету, сделанном на 33-й сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ), пожелав повторить мысль, выраженную в том заявлении.

15. Делегация Бразилии поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и за Стратегию в области людских ресурсов (ЛР) на 2022–2026 гг. Делегация заявила, что осознает, насколько сложной задачей является управление персоналом в условиях пандемии и стратегическое планирование использования людских ресурсов, чтобы иметь тот уровень эффективности, который ожидается от Организации. Делегация добавила, что, как государства-члены, они тоже обязаны обеспечивать соблюдение некоторых принципов и ценностей, таких как многообразие и инклюзивность, поскольку эти ценности не только дороги многосторонним организациям, таким как ВОИС, но и все чаще признаются в качестве принципов в частном секторе, а также в сфере управления людскими ресурсами. В данном контексте делегация

пожелала сначала поговорить о географическом распределении персонала, добавив, что, согласно данным, Организации еще предстоит пройти долгий путь для обеспечения большей представленности и регионального баланса в своем кадровом составе. Некоторые страны и регионы перепредставлены, и внимание делегации было обращено на то, что при наборе персонала в последние несколько лет по-прежнему отдавалось предпочтение тем же регионам в ущерб другим, менее представленным. Делегация озвучила, что ей известно о реализации в последние несколько лет некоторых программ, направленных на уменьшение этого неравенства, и особо отметила политику набора стран, не представленных в Секретариате. Тем не менее, по мнению делегации, этих инициатив все еще недостаточно для набора сотрудников, как и для карьерного роста, поэтому она высказала пожелание, чтобы у Организации были четкие цели по увеличению многообразия среди персонала. В связи с этим она призвала Секретариат продолжать активную работу в недопредставленных регионах, добавив, что кандидаты из разных частей мира могут быть не знакомы с процессом отбора, принятым в Организации, и с тем, что от них ожидается на каждом этапе процесса. Делегация отметила, что необходима четкая и доступная информация, которая поможет кандидатам подготовиться, что процесс должен быть более прозрачным и что соискателей следует информировать о том, когда их кандидатуры были отклонены на ранних стадиях процесса, а также о том, была ли вакансия заполнена или нет. Что касается мер по увеличению доли женщин в высших эшелонах Секретариата, делегация выразила удовлетворение тем, что приняты стратегии по увеличению найма женщин, отметив при этом, что целевые показатели по увеличению числа женщин в Секретариате не достигнуты. Делегация попросила Секретариат дать разъяснения по этому вопросу.

16. Делегация Соединенных Штатов Америки поздравила председателя с избранием на пост руководителя Координационного комитета ВОИС. Делегация выразила признательность за этот информативный отчет и поблагодарила Секретариат, особенно Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР), за усилия по реализации Стратегии Организации в области ЛР на 2017–2021 гг. несмотря на чрезвычайные трудности, связанные с пандемией COVID-19. Она также высоко оценила возможность рассмотреть и обсудить Стратегию в области ЛР на 2022–2026 гг. Делегация приняла к сведению, что Секретариат продолжает реализацию инициатив по улучшению географической представленности и гендерного паритета в Организации, и высоко оценила предоставленную подробную информацию о работе с представителями государств-членов. Она также приветствовала назначение трех высококвалифицированных женщин на должности заместителей генерального директора. Делегация также поблагодарила Организацию за постоянную работу по реализации гендерной политики ВОИС и Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН). Приветствуя прогресс Секретариата в достижении целей гендерного паритета, особенно на уровнях D1 и P4, делегация тем не менее отметила снижение представленности женщин на уровнях D2 и P5 в течение второго двухлетнего периода, что, по ее мнению, потребовало пересмотра целевых показателей в области гендерного паритета для этих классов. Делегация хотела бы знать, работает ли ВОИС над тем, чтобы обратить эти конкретные тенденции вспять, и если да, то каким образом. Наконец, делегация поблагодарила Секретариат за то, как он продемонстрировал свою приверженность реагированию на волнующие государства-члены вопросы в отчетный период, включая решение исключить из Программы награждения и поощрения 2020 г. награду «За результативность работы» по просьбе государств-членов.

17. Делегация Российской Федерации поздравила председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и его презентацию. Делегация выразила благодарность за информацию об управлении персоналом в условиях кризиса, вызванного пандемией COVID-19, и пожелала получить дополнительные разъяснения о том, как Секретариат адаптировал свою систему оценки эффективности для удаленной работы, а также как ему удается мотивировать персонал

для поддержания производительности при удаленной работе. Делегация также запросила информацию о количестве кандидатов, внесенных в Списки резерва, и о том, какие географические регионы они представляют. Она также выразила свою поддержку работе Секретариата по поддержке молодежи, особенно в связи с разработкой Программы стипендий и запуском ПМЭ. Делегация выразила убеждение, что работа по продвижению карьеры молодых специалистов является очень важным шагом на пути к обеспечению эффективного функционирования кадровой системы. Она также отметила программы, а также инициативы, направленные на содействие справедливой географической представленности, и призвала Секретариат продолжать эту работу. Делегация заявила, что считает своей основной целью указать на необходимость не только увеличения числа представленных государств-членов в штате, но и равного распределения должностей, добавив с сожалением, что ее региональная группа недостаточно представлена в Секретариате. Делегация заявила о готовности сотрудничать с Секретариатом, чтобы обеспечить представительство государств из своего региона.

18. Делегация Южной Африки, выступая от имени Африканской группы, поздравила председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за составление и представление Годового отчета о людских ресурсах. Группа напомнила о своем выступлении на 33-й сессии КПБ и поблагодарила руководство ВОИС за его работу по обеспечению достижения ключевых целевых показателей в области людских ресурсов, в частности тех, которые касаются географического и гендерного баланса. Группа отметила, что женщины составляют более 50 процентов от общего числа сотрудников ВОИС. Хотя это и приветствуется, Группа выразила обеспокоенность тем, что женщины по-прежнему недопредставлены на руководящих должностях. Кроме того, Группа отметила, что в настоящее время на всех уровнях и во всех категориях персонала представлено 121 государство-член, при этом 109 государств-членов представлены на должностях, подлежащих географическому распределению. Она также выразила обеспокоенность по поводу того, что 84 государства-члена остаются непредставленными на всех должностях, подлежащих географическому распределению. Группа далее отметила, что региональная представленность персонала значительно варьируется и что существуют значительные диспропорции. Группа обратилась к Секретариату с призывом рассмотреть способы исправления ситуации. Группа признала шаги, предпринятые ВОИС по продвижению гендерного подхода в соответствии с Политикой ВОИС в области гендерного равенства, и улучшение показателя соответствия Организации ОПДООН. Группа приняла к сведению Стратегию в области людских ресурсов на 2022–2026 гг., которая согласуется со Среднесрочным стратегическим планом (СССП), и высоко оценила тот факт, что Стратегия в области людских ресурсов не просто определяет проблемы, связанные с людскими ресурсами, но и в большинстве случаев предлагает решения. Она также приветствовала обязательство ДУЛР активно содействовать развитию более открытой, динамичной и совместной организационной культуры, что, по ее мнению, будет способствовать реализации других целей, определенных в Стратегии в области людских ресурсов. Группа пожелала еще раз подчеркнуть, что в центре внимания Стратегии должен быть гендерный баланс. Наконец, Группа попросила разъяснений по поводу прикомандирования и обмена сотрудниками, а также порядка осуществления этих процедур, поскольку они отражены в Стратегии в области людских ресурсов.

19. Делегация Испании присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Соединенного Королевства от имени Группы В, и поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах, который был ею поддержан на 33-й сессии КПБ. Делегация заявила, что хорошая кадровая политика является приоритетом в любой организации, а тем более в такой организации, как ВОИС, которая, прежде всего, опирается на навыки и таланты своего персонала, что также отражено в анализе Программы работы и бюджета. Несмотря на положительные комментарии, отраженные в отчете, делегация озвучила мнение, что Секретариату следует приложить

больше усилий для обеспечения более широкого географического разнообразия и гендерного паритета на разных уровнях. Она заявила, что в результате возникла ситуация, которую нельзя назвать оптимальной, и Секретариату необходимо обеспечить максимальное количество штатных сотрудников, а также набрать максимум внешних и лучших сотрудников. В этом отношении делегация поделилась обеспокоенностью по поводу содержания пункта 64 Годового отчета, в котором говорится о расширении использования внешних поставщиков услуг. По мнению делегации, привлечение внешних специалистов должно происходить только в тех случаях, когда требуемые навыки не могут быть обеспечены штатным персоналом, а не в качестве общей практики, иначе это создаст серьезную проблему с сохранением ноу-хау в Организации. Делегация выразила признательность за оперативное управление дистанционной работой в условиях пандемии COVID-19 и отметила, что можно извлечь ценные уроки в отношении гибридных форматов, позволяющих работать более гибко и современно. Она добавила, что совмещать служение общественным интересам и личную жизнь возможно, как, собственно, и обстояло дело в ее национальных ведомствах, включая Испанское ведомство по патентам и товарным знакам (OEPМ). Она выразила надежду на то, что Секретариат сможет реализовать Стратегию в области людских ресурсов на 2022–2026 гг. и что она будет отражена в Годовом отчете о людских ресурсах. Наконец, делегация добавила, что хотела бы видеть динамичную организационную культуру, в условиях которой строится командная работа, повышается институциональная гибкость и гибкость Организации.

20. Делегация Грузии, выступая от имени Группы государств Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ), поблагодарила Секретариат за подготовку к представлению Годового отчета о людских ресурсах. Группа ГЦЕБ приветствовала целевые показатели в области гендерного паритета на двухлетний период 2022–2023 гг., а также отметила снижение представленности женщин на руководящих должностях. Группа ГЦЕБ выразила уверенность в том, что целевые показатели будут достигнуты в ближайшие годы. В то же время она отметила улучшение показателей Секретариата по соответствию ОПДООН. Группа заявила о желании подчеркнуть важность географического разнообразия среди сотрудников Организации и отметила, что сбалансированная представленность государств-членов важна для развития эффективной глобальной системы интеллектуальной собственности (ИС). Группа ГЦЕБ выразила уверенность в том, что благодаря совместным усилиям и тесному сотрудничеству Секретариата и членов ГЦЕБ, Секретариат сможет привлечь квалифицированных кандидатов из недопредставленного региона ГЦЕБ в самом обозримом будущем. Наконец, Группа ГЦЕБ высказала желание поблагодарить Секретариат за подготовку Стратегии в области людских ресурсов на 2022–2026 гг. и отметила, что новая Стратегия будет иметь огромное значение для реализации концепции, сформулированной в СССП.

21. Делегация Судана поздравила председателя и заместителей председателя с избранием. Она также поздравила г-на Дарена Танга (Daren Tang) с вступлением в должность генерального директора Организации и поблагодарила Секретариат за его работу с непредставленностью некоторых государств-членов. Делегация выразила желание заверить Комитет, что в сотрудничестве с Секретариатом были проведены два семинара с Суданом, чтобы предоставить дополнительную информацию о возможностях трудоустройства. Что касается расширенного значения географического представительства, делегация поблагодарила Секретариат и выразила надежду на то, что все усилия окажутся успешными и приведут к тому, что у Судана появятся возможности внести свой вклад в работу Организации.

22. Делегация Алжира поздравила председателя с избранием на пост главы Координационного комитета ВОИС и поблагодарила Секретариат за Годовой отчет о людских ресурсах. Она отметила, что ценит многообразие в Секретариате и хотела бы добиться проведения информационно-просветительских мероприятий среди непредставленных государств-членов, чтобы увеличить представительство в

Организации. Делегация также озвучила свою веру в важность обеспечения гендерного равенства и призвала Секретариат приложить усилия к назначению высокопоставленных чиновников-женщин. В этом отношении она приветствовала инициативы, предпринятые Секретариатом для обеспечения присутствия женщин на уровнях D2, P4 и P5.

23. Секретариат поблагодарил делегации за их комментарии и вопросы и заявил, что готов в любое время встретиться с делегациями и представителями государств-членов для обсуждения вопросов, поднятых в ходе сессии. Что касается географического распределения, Секретариат заявил, что в 2016 г. государства-члены не достигли соглашения о корректировке целевых показателей для географических регионов или по аспектам распределения внутри регионов и что с 2016 г. он работает в рамках Инициативы координаторов с непредставленными государствами-членами и недопредставленными регионами. Секретариат добавил, что успех этих инициатив зависит от участия государств-членов в партнерстве с Секретариатом. Отвечая на вопрос делегации Бразилии, Секретариат пояснил, что инициатива по назначению координаторов включает схемы предоставления кандидатам дополнительной информации о возможностях трудоустройства и процедурах найма. Что касается представительства женщин, как было указано и подчеркнуто некоторыми делегациями, Секретариат повторил, что целевые показатели на уровнях D1 и P4 были достигнуты, но необходимо провести дополнительную работу на позициях P5 и D2. Секретариат добавил, что позиции D2 являются наиболее сложными, поскольку таких должностей всего несколько, и поэтому, например, при выходе сотрудницы на пенсию сразу же возникает дисбаланс. С другой стороны, Секретариат добился хороших результатов на уровне D1, поскольку семь из 10 новых должностей D1 с 2017 г. получили женщины, а на уровне P4 был достигнут паритет, и все это несмотря на меньшую долю кандидатов-женщин на должности старшего звена P4 и выше. Секретариат заявил, что возможности для улучшения ситуации еще есть и что он продолжит работу по увеличению числа женщин-специалистов старшего звена посредством целенаправленной информационной работы, а также за счет привлечения фирм по поиску руководителей. В отношении вопроса делегации Российской Федерации об оценке результативности после пандемии COVID-19 и удаленной работы, Секретариат заявил, что он предоставил множество механизмов поддержки своим руководителям и сотрудникам, чтобы они могли освоить этот новый формат работы в пределах нескольких недель. Он добавил, что количество положительных и отличных оценок работы сотрудников, представленных в системе управления служебной деятельностью, подтверждает, что с момента начала дистанционной работы в марте 2020 г. результаты превзошли ожидания.

24. Делегация Бразилии пожелала прояснить один из комментариев, который она дала в своем выступлении, и заявила, что обсудит с Секретариатом, как последний может сделать общедоступной для кандидатов информацию о процессе отбора и о том, что ожидается от кандидатов на каждом этапе процесса. Делегация отметила, что эта информация должна быть доступна не только постоянным представительствам и что кандидаты из Бразилии иногда не знакомы с процессом найма, например, с тем, какие формы следует использовать или что должно быть включено в мотивационное письмо. По ее мнению, такая информация о процессе должна быть более доступной для кандидатов, возможно, на публичном сайте Организации.

25. Делегация Южной Африки, выступая от имени Африканской группы, заявила о желании получить ответ на свой вопрос о прикомандировании и обмене сотрудниками.

26. В ответ на уточнение делегации Бразилии Секретариат заявил, что обеспечит размещение соответствующей информации о различных этапах процесса набора персонала на странице набора персонала на публичном сайте Организации. Что касается вопроса делегации Южной Африки о прикомандировании и обмене сотрудниками, Секретариат пояснил, что это включено в Стратегию в области людских ресурсов, в которой предлагается использовать прикомандирование/откомандирование, а

также разработать программы обмена сотрудниками для более частых обменов с более широкой сетью ИС. Секретариат добавил, что данная работа продолжается и для расширения мобильности и увеличения многообразия было бы полезно создать программы прикомандирования и обмена, аналогичные уже существующей общесистемной программе ООН. Секретариат отметил, что эта общесистемная программа ООН помогает некоторым специалистам, например, в административной сфере, но для сотрудников, специализирующихся в области ИС, в действительности она является более сложной. Поэтому в целях привлечения людей в Организацию Секретариат стремится расширить возможности обменов, в частности, с более крупным сообществом ИС, подобно успешной Программе стипендий ВОИС с ведомствами ИС. Секретариат отметил, что это лишь отправная точка и что в следующем году он сможет предоставить больше информации по этой теме.

Стратегия в области людских ресурсов (ЛР) на 2022–2026 гг.

27. Секретариат представил документ WO/CC/80/2, озаглавленный «Стратегия в области людских ресурсов (ЛР) на 2022–2026 гг.». Он заявил, что основой для Стратегии в области людских ресурсов послужил новый СССП ВОИС на тот же период, в котором персонал признан главной опорой роста и успеха Организации, а Секретариат обязался инвестировать в развитие своих кадров для обеспечения постоянной гибкости и устойчивости. Секретариат отметил, что ДУЛР будет играть ключевую роль в обеспечении Организации необходимыми ресурсами и проведении обучения для эффективной и инновационной совместной работы. Он добавил, что самым фундаментальным изменением станет преобразование культуры Секретариата и методов его работы и что развитие будет осуществляться в направлении более открытой, динамичной и сплоченной организационной культуры. Секретариат также заявил, что основными приоритетами будут преодоление разобщенности путем расширения сотрудничества и внедрения новых методов работы, вовлечение сотрудников и укрепление доверия. В связи с этим недавно был запущен опрос для лучшего понимания культуры ВОИС, а позднее в этом году будет проведен опрос о вовлеченности сотрудников, который послужит основой для дальнейшей работы Секретариата. Секретариат заявил, что программа работы ДУЛР на следующие пять лет будет сформулирована на основе взаимосвязанных целей, представленных в Стратегии. Хотя работа над некоторыми из этих целей уже началась, как сообщается в Годовом отчете о людских ресурсах, ДУЛР ставит себе следующие задачи:

- содействие формированию динамичной организационной культуры, в которой поощряются открытый диалог, сотрудничество, обмен знаниями и командная работа;
- усиление способности Организации к адаптации, обеспечение достаточной гибкости и расширение мобильности для удовлетворения меняющихся кадровых потребностей подразделений;
- дальнейшее усиление внимания к многообразию и инклюзивности, которые являются ключевыми факторами для реализации концепции ВОИС. Это внимание будет выражено как через гендерный баланс, так и через географическую представленность с их максимальным пересечением, когда это возможно;
- обеспечение отдачи от управления служебной деятельностью в виде повышения эффективности работы Организации и развития навыков персонала;
- внедрение более стратегического подхода к обучению и карьерному росту как неотъемлемой части развития кадрового потенциала;

- проведение работы по совершенствованию управления;
- повышение вовлеченности и благополучия персонала;
- разработка модели оказания ДУЛР услуг по принципу «одного окна», адаптированной к потребностям подразделений Организации.

28. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за подготовку Стратегии в области ЛР на 2022–2026 гг. Она заявила, что поддерживает направленность этой стратегии, более тесную связь кадровой политики с конкретными потребностями Организации, гибкость, которая была введена для удовлетворения определенных требований персонала, расширение многообразия и инклюзивности, а также повышение эффективности проделанной работы. Делегация озвучила понимание, что Секретариат сейчас сосредоточен на дальнейшем совершенствовании культуры, существующей в Организации, и, конечно же, на обновлении кадровых ресурсов. С точки зрения делегации, это вопрос первостепенной важности, поскольку деятельность Секретариата должна строиться на необходимости найти компетентных профессиональных кандидатов, которые работают добросовестно. По мнению делегации, необходимо уделить должное внимание мероприятиям по обеспечению справедливой географической представленности в Организации, поскольку, согласно ее точке зрения, географическое разнообразие позволит обеспечить эффективную работу. Наконец, делегация выразила желание подчеркнуть вопрос, имеющий принципиальное значение для делегации, который заключается в том, что Секретариат при обеспечении надлежащих условий труда для персонала должен придерживаться рекомендаций и решений Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (ООН).

29. Делегация Китая поздравила председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за тщательную подготовку документа. Она заявила, что в китайской культуре одобряется подход, ориентированный на людей. По мнению делегации, людские ресурсы являются ключевым активом любой организации. Она отметила, что ВОИС берет на себя ответственность за инновации и руководство в развитии ИС и соответствующем экологическом развитии. Делегация заявила, что будет идти в ногу со временем, и приняла к сведению перспективную разработку Стратегии в области ЛР, которая определяет будущую направленность на удовлетворение требований бизнеса. Она приветствовала Стратегию и ее семь целей и с радостью восприняла конкретные меры, предложенные в отчете, например взаимодействие с более широким кругом сообщества и усиление мобильности внутри Организации, а также определение карьерного пути для сотрудников. С точки зрения делегации, повышение гибкости Организации, совершенствование возрастной структуры, наращивание потенциала и помощь сотрудникам в росте будут иметь важное значение для будущего Организации. Делегация также заявила, что Секретариат должен стремиться к сбалансированной географической представленности и гендерному равенству в целях большей инклюзивности Организации в области ЛР. Наконец, делегация отметила, что будет рада получить больше информации, особенно о выполнении пункта, касающегося гибкости в Организации, и что с нетерпением ждет Годового отчета о людских ресурсах по реализации данной стратегии.

30. Секретариат ответил на заявления, подчеркнув, что новая Стратегия в области людских ресурсов находится в процессе разработки и что в следующем году он сообщит о достигнутом прогрессе и различных инициативах в Годовом отчете о людских ресурсах. Секретариат добавил, что ценит комментарии делегаций и подтверждение того, что он движется в правильном направлении, работая над многообразием, инклюзивностью, гибкостью, мобильностью и карьерным ростом сотрудников.

Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ)

31. Секретариат представил документ WO/CC/80/4, озаглавленный «Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ)», и заявил, что Пенсионный комитет персонала ВОИС состоит из трех членов и трех заместителей членов, причем один член и один заместитель члена избираются Координационным комитетом ВОИС. Он добавил, что срок пребывания в должности членов, кандидатуры которых предлагаются генеральным директором для избрания Координационным комитетом ВОИС, составляет, как правило, четыре года. Секретариат также заявил, что в целях создания механизма, который будет способствовать привлечению и рассмотрению более широкого круга кандидатов, выдвигаемых государствами-членами для последующего избрания в качестве члена и заместителя члена ПКПВ Координационным комитетом ВОИС, предлагается в порядке исключения сократить срок полномочий для этих выборов до одного года и двух лет соответственно. Секретариат упомянул, что нынешним членом, избранным Координационным комитетом ВОИС, является г-н Владимир Йосифов (Vladimir Yossifov), срок полномочий которого заканчивается в 2021 г. На имя генерального директора поступило предложение от Постоянного представительства Болгарии о переизбрании Координационным комитетом ВОИС г-на Йосифова в качестве члена ПКПВ, представляющего государство-члены, до конца очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2022 г. Кроме того, Секретариат также упомянул, что нынешним заместителем члена, избранным Координационным комитетом ВОИС, является г-н Филипп Фаватье (Philippe Favatier), срок полномочий которого заканчивается в 2023 г. и который недавно выразил намерение сложить полномочия. На имя генерального директора поступило предложение от Постоянного представительства Франции об избрании Координационным комитетом ВОИС г-на Жан-Люка Перрена (Jean Luc Perrin) в качестве заместителя члена ПКПВ вместо г-на Фаватье и представлении им государств-членов на период до окончания очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2023 г.

32. Координационный комитет ВОИС избрал:

(i) г-на Владимира Йосифова членом Пенсионного комитета персонала ВОИС на период до окончания очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2022 г.;

(ii) г-на Жан-Люка Перрена в качестве заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС на период до окончания очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2023 г.

(ii) Отчет Бюро по вопросам этики

33. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/80/INF/2.

34. Временно исполняющий обязанности главного сотрудника по вопросам этики представил документ WO/CC/80/INF/2, озаглавленный «Годовой отчет Бюро по вопросам этики» за период с 1 января по 31 декабря 2020 г. Временно исполняющий обязанности главного сотрудника по вопросам этики отметил, что действующий главный сотрудник по вопросам этики вначале этого года оставался на должности, но в марте 2021 г. вышел на пенсию. Таким образом, отчет основан на информации, полученной от коллег, и на ознакомлении с корреспонденцией, полученной Бюро по вопросам этики в течение 2020 г. Временно исполняющий обязанности главного сотрудника по вопросам этики заявил, что в отчетный период Бюро по вопросам этики занималось обычными видами деятельности, которыми занимается бюро по вопросам этики ООН, а именно предоставлением консультаций персоналу по вопросам внешней деятельности, подарков и других конфликтов интересов, а также предоставлением консультаций руководству по вопросам политики, администрированием программы Организации в отношении раскрытия

финансовой информации и декларирования заинтересованности, проведением обучения по этике в сотрудничестве с ДУЛР и обеспечением согласованности действий с бюро по вопросам этики других организаций ООН. Временно исполняющий обязанности главного сотрудника по вопросам этики заявил, что из-за пандемии COVID-19, как и в случае с другими бюро по вопросам этики, основные программы Бюро по вопросам этики в отношении раскрытия финансовой информации и защиты от преследований практически не прекращались. Он добавил, что в рамках программы в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности декларации подали 111 сотрудников, и процент выполнения требований составил 100 %, за исключением одного сотрудника, который находился на больничном. Кроме того, официальных запросов на защиту от преследования не поступало. Очное обучение пришлось отменить, но в течение года 248 сотрудников прошли обязательный онлайн-курс по этике, а в начале года была организована очная публичная лекция по этике, которую посетили 116 сотрудников. Наконец, временно исполняющий обязанности главного сотрудника по вопросам этики отметил, что, хотя действующий главный сотрудник по вопросам этики, возможно, не выполнила всего того, что ей хотелось бы сделать в обычный год, Бюро по вопросам этики ВОИС продолжало функционировать в течение этого времени.

35. Генеральный директор поблагодарил г-на Дэвида Митчелса (David Mitchels) за его работу в качестве временно исполняющего обязанности главного сотрудника по вопросам этики в Бюро по вопросам этики ВОИС, пока идет процесс подбора нового главного сотрудника ВОИС по вопросам этики. Генеральный директор представил Координационному комитету ВОИС нового главного сотрудника по вопросам этики, г-жу Джовани Филожен (Jovanie Philogène), и заявил, что она привнесла в эту должность богатый опыт работы в системе ООН и в частном секторе. Он призвал государства-члены обращаться к ней, чтобы высказать свое мнение и помочь улучшить и укрепить структуру этики Организации под ее руководством. Генеральный директор отметил, что главный сотрудник по вопросам этики будет тесно сотрудничать с ним и другими старшими руководителями Организации, а также оказывать поддержку другим коллегам, использующим различные методы, связанные с этикой. Генеральный директор выразил надежду на то, что ВОИС продолжит оставаться пространством, в котором ее работа подкрепляется сильными этическими стандартами, чтобы развивать свои программы по этике, и где она сможет учиться на передовом опыте в системе ООН и за ее пределами. Генеральный директор еще раз призвал государства-члены обращаться к новому главному сотруднику по вопросам этики и приветствовал ее в семье ВОИС.

36. Делегация Соединенного Королевства, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета Бюро по вопросам этики и временно исполняющего обязанности главного сотрудника по вопросам этики за его презентацию. Группа также поблагодарила генерального директора за его краткие комментарии и заявила, что Бюро по вопросам этики является неотъемлемой частью структуры эффективного управления ВОИС. Группа добавила, что обеспечение того, чтобы Организация придерживалась самых высоких стандартов подотчетности, имеет первостепенное значение для того, чтобы она могла надлежащим образом выполнять свои функции. Группа рекомендовала Бюро по вопросам этики продолжать укреплять свое взаимодействие с Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору (НККН) и сотрудничеству с Объединенной инспекционной группой (ОИГ). Что касается общесистемного сотрудничества в рамках ООН, Группа призвала Бюро по вопросам этики ВОИС активно сотрудничать с сетью многосторонних организаций по вопросам этики. Она приветствовала назначение нового главного сотрудника по вопросам этики и заявила, что ждет начала сотрудничества с ней и представления нового плана действий на следующей сессии Координационного комитета ВОИС. Группа озвучила, что ей известно, что с 2017 г. проводятся обязательные онлайн-курсы по этике и добросовестности, и она хотела бы быть уверенной в том, что многие, если не большинство из более чем 1 000 сотрудников ВОИС, успешно прошли такое обучение. Группа упомянула, что рассчитывает на активное поощрение взаимодействия в этой

области со стороны Бюро по вопросам этики, и завершила свое выступление, еще раз поблагодарив Бюро по вопросам этики за его работу и заявив, что надеется на сохранение ключевой и активной роли Бюро по вопросам этики в этой Организации.

37. Делегация Соединенных Штатов Америки поблагодарила генерального директора за комментарии. Делегация приветствовала назначение нового главного сотрудника по вопросам этики и пожелала ей всего наилучшего в ее новой и важной роли. Делегация заявила, что решительно поддерживает миссию связанных с этикой функциональных подразделений в международных организациях и высоко оценила информативный отчет о деятельности, предпринятой Бюро по вопросам этики ВОИС в 2020 г. Делегация с удовлетворением отметила, что ВОИС продолжает реализацию инициатив, направленных на продвижение культуры этики и добросовестности, и высоко оценила представленную подробную информацию о 248 сотрудниках, которые прошли обязательный онлайн-тренинг по вопросам этики и добросовестности. Делегация попросила Секретариат уточнить, какой процент составляет это число сотрудников. Она также отметила, что была бы признательна за информацию о шагах, предпринимаемых Секретариатом для достижения 100-процентного участия в таких обязательных тренингах, что отражало бы последовательность Бюро по вопросам этики в усилиях, направленных на соблюдение этических принципов и установленных норм поведения, в том числе руководителями. Делегация также высоко оценила работу Бюро по вопросам этики над продвижением механизмов, поддерживающих сотрудников, которые вносят вклад в деятельность по обеспечению прозрачности и надзору. Она также заявила, что будет рада получить дополнительную информацию о мероприятиях по повышению осведомленности, особенно связанных с политикой ВОИС в области защиты от преследований за сообщение о служебных нарушениях, а также о работе по формированию у сотрудников уверенности в этой политике. Наконец, делегация заявила, что была бы признательна за получение дополнительной информации о приоритетах Бюро по вопросам этики на 2021–2022 гг. и о любых замечаниях, которые Бюро по вопросам этики сделало руководству за отчетный период и на сегодняшний день, если это возможно на данном этапе, учитывая переходный период.

38. Генеральный директор поблагодарил государства-члены за их выступления и отметил, что он неоднократно, даже когда его утвердили в должности генерального директора в прошлом году, ясно давал понять, что этика и управление являются неотъемлемой частью работы Организации. Он заявил, что этот аспект включает несколько элементов, которые важны для этой Организации и в целом для организаций, позволяет добиться доверия коллег и государств-членов и является свидетельством того, что ВОИС все делает правильно. Генеральный директор выразил желание заверить государства-члены, что администрация чрезвычайно серьезно относится к вопросам управления и этики, и добавил, что сам он из Сингапура, страны, известной своими высокими уровнями управления и этики. Генеральный директор отметил, что ему было очень приятно услышать поддержку государств-членов в адрес временно исполняющего обязанности главного сотрудника по вопросам этики, покинувшего свой пост, а также в адрес только что присоединившегося к Организации нового главного сотрудника по вопросам этики. Отвечая на вопрос делегации Соединенных Штатов Америки, генеральный директор заявил, что, поскольку новый главный сотрудник по вопросам этики приступила к работе в Организации только в середине сентября, то она еще погружена в процесс составления и представления планов, в том числе плана действий, который будет направлен в НККН. Он отметил, что рекомендация тесно сотрудничать с НККН, ОИГ и сетью по этике системы ООН была воспринята доброжелательно. Генеральный директор добавил, что в беседе с новым главным сотрудником по вопросам этики они договорились, что будут поощрять подобную межведомственную и межсемейную работу в области этики, поскольку проблемы, с которыми сталкивается ВОИС, не уникальны, а являются общими для многих других учреждений ООН и международных организаций. Затем генеральный директор с разрешения председателя передал слово новому главному сотруднику по вопросам этики.

39. Новый Главный сотрудник по вопросам этики заявила, что рада быть представленной в качестве нового Главного сотрудника ВОИС по вопросам этики, и отметила, что данная роль является критически важной в Организации и она определенно готова к ее выполнению. Она поблагодарила государства-члены, генерального директора, представителей исполнительного руководства и коллег в рамках всей Организации за теплый прием. Главный сотрудник по вопросам этики упомянула, что встречалась с представителями НККН и приняла к сведению призыв к укреплению этих отношений, что, безусловно, станет приоритетом в ее работе. Главный сотрудник по вопросам этики также сообщила, что существует весьма длинный список вопросов, требующих рассмотрения, и она приступила к составлению плана, который с радостью представит государствам-членам после завершения работы над ним. Она выразила желание заверить государства-члены в том, что беседы с сотрудниками ВОИС будут иметь приоритетное значение, будь то посредством обязательного обучения, мероприятий по повышению осведомленности или встреч в формате «тет-а-тет». Главный сотрудник по вопросам этики также заявила, что защита от преследований будет оставаться одним из главных приоритетов Бюро по вопросам этики. Она добавила, что даже в тех случаях, когда люди знают, что они защищены от преследований, обращение в Бюро по вопросам этики является для них сложной задачей, и, чтобы коллеги чувствовали себя в безопасности, Бюро по вопросам этики будет проводить в ВОИС открытые обсуждения. Главный сотрудник по вопросам этики также отметила, что ей было приятно встретиться с коллегами и людьми в рамках всей Организации и что она с нетерпением ждет предстоящей работы. Наконец, главный сотрудник по вопросам этики заявила, что уверена в наличии у нее независимости и поддержки, которые требуются ей для добросовестного выполнения своих обязанностей. Она отметила, что с нетерпением ждет начала совместной работы и что государства-члены могут рассчитывать на ее сотрудничество и приверженность выполнению своих задач.

40. Генеральный директор взял слово, чтобы разъяснить государствам-членам, что прохождение обучения по этике и добросовестности является обязательным для всей Организации и пройти его должны все сотрудники ВОИС, младшие сотрудники категории специалистов, стипендиаты, стажеры и сотрудники ведомств. Генеральный директор пояснил, что цифра 248, переданная Секретариатом во время представления Годового отчета Бюро по вопросам этики, включает число сотрудников, прошедших обязательный курс в течение отчетного периода в 2020 г. Он добавил, что государствам-членам следует иметь в виду, что сотрудники, поступившие на работу в Организацию до отчетного периода, пройдут обязательный курс по этике и добросовестности до составления отчета.

41. Председатель поблагодарил генерального директора за разъяснения и отметил, что других делегаций, желающих выступить, нет.

ПУНКТ 31 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

42. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/80/3.

43. Секретариат представил документ WO/CC/80/3, озаглавленный "Поправки к положениям и правилам о персонале", указав, что поправки к положениям о персонале представляются на утверждение Координационному комитету ВОИС, в то время как поправки к правилам о персонале утверждены Генеральным директором и представляются Координационному комитету ВОИС только для информации. Секретариат отметил, что поправки к семи положениям о персонале представляются Координационному комитету ВОИС на утверждение, и добавил, что некоторые поправки, по сути редакционного характера, призваны уточнить то или иное положение или

исправить допущенную ошибку, в то время как несколько поправок носят более существенный характер. Секретариат также указал, что Координационному комитету ВОИС для информации представляются поправки к 25 правилам о персонале, большинство из которых уже вступили в силу, а некоторые вступят в силу в ближайшие несколько месяцев.

44. Делегация Соединенного Королевства, выступая от имени Группы В, поблагодарила Генерального директора за подготовку документа WO/CC/80/3, в котором изложены поправки к положениям и правилам о персонале. Группа также поблагодарила Секретариат за обсуждение этих вопросов с членами Группы В в преддверии сессии. Группа приняла к сведению предложенные поправки, с особым удовлетворением упомянув поправки к правилам об отпуске для отца и отпуске по беременности и родам, благодаря которым сотрудники могут более гибко пользоваться этим правом для обеспечения и поддержки равного участия обоих родителей. Группа отметила изменения, позволяющие выплачивать единовременную сумму на цели транспортировки домашнего имущества и личных вещей в случаях переезда при содействии организации, и надеется, что будет предусмотрена процедура проведения необходимых проверок, чтобы заявления о получении таких выплат подавались при наличии должных оснований. Группа воспользовалась возможностью еще раз поблагодарить Генерального директора за предоставленную возможность рассмотреть данный документ и одобрить содержащиеся в нем поправки.

45. Делегация Китая приняла к сведению недавно добавленное в Положения и правила о персонале положение о срочных контрактах и указала, что, по ее мнению, это положение может отрицательно сказаться на гибкости использования кадровых ресурсов Организации. Делегация выразила надежду, что Секретариат сможет дополнительно разъяснить, на какие конкретные должности распространяется это положение и на сколько лет в общей сложности может заключаться контракт с ограниченным сроком.

46. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за разработку этих поправок к положениям и правилам о персонале и за представление рассматриваемого документа. Как указала делегация, она признает, что предложенные поправки не противоречат стандартам общей системы ООН, особенно когда речь идет об определении служебных должностей. Делегация также отметила, что следование рекомендациям и решениям, принятым КМГС, а также соблюдение соответствующих резолюций, принятых Генеральной Ассамблеей ООН, должно гарантировать обеспечение надлежащих условий службы для тех, кто работает в Организации, подчеркнув, что именно они в конечном счете являются главным достоянием ВОИС. Ввиду этого делегация подчеркнула, что удаленная работа сотрудников должна оставаться временным вариантом, поскольку ее пришлось ввести в связи с особыми обстоятельствами пандемии. Кроме того, делегация отметила, что в будущем при подготовке проекта поправок к положениям и правилам о персонале полезно было бы, чтобы Секретариат представил подробный анализ финансовых последствий предлагаемых поправок, поскольку это даст государствам-членам более четкое представление о ситуации, которую они затем смогут оценить.

47. Делегация Соединенных Штатов Америки поблагодарила Генерального директора за представленный отчет и усилия Секретариата по обеспечению практической применимости нормативной базы ВОИС в условиях меняющихся потребностей и приоритетов Организации. Делегация высоко оценила внимание, уделенное Секретариатом внесению поправок в Положения и правила о персонале, которые непосредственно отвечают ключевым рекомендациям ОИГ. Она отметила, что к их числу относятся четко сформулированное положение о срочных контрактах согласно положению 4.17, а также порядок обращения с жалобами, в том числе в связи с дискриминацией и домогательствами, в ОВН и их приема в соответствии с измененным правилом 11.4.1. Однако делегация отметила, что, по крайней мере насколько ей

известно, выплата выходного пособия, предложенного в положении 9.8, не предусмотрена в других учреждениях системы ООН или в положениях о персонале других организаций системы ООН. В принципе, это затрудняет для государств-членов оценку целесообразности и эффективности использования таких пособий, и делегация будет приветствовать любые комментарии Секретариата на этот счет. Кроме того, в случае принятия этого положения, отметила делегация, она также хотела бы, чтобы информация о размерах и последствиях выплаты такой компенсации отражалась, в частности, в будущих отчетах о ресурсах ВОИС или в любом другом наиболее подходящем отчете.

48. Отвечая на вопрос о срочных контрактах, Секретариат отметил, что в Организации уже есть такого рода контракты ограниченной продолжительности для некоторых должностей, таких как директор Отдела внутреннего надзора (ОВН) и Главный сотрудник по вопросам этики. Секретариат заявил, что пришел к выводу о необходимости применения гибкого подхода в отношении ряда должностей, поскольку в будущем некоторые функции не будут выполняться на постоянной основе. И в тех случаях, когда Секретариату нужно будет нанять сотрудника со срочным контрактом на несколько лет на должность, не связанную с проектами и с финансированием из резервных фондов. В отношении поправки к Положению о персонале 9.8 Секретариат пояснил, что в данном случае речь не идет о возможности заключения соглашения о прекращении службы. Скорее, поправка позволит выплачивать выходное пособие сотрудникам, которые, еще не достигнув обязательного возраста выхода в отставку 65 лет, уже достигли своего обычного пенсионного возраста – 60 или 62 лет, в зависимости от даты приема на работу данного сотрудника. Секретариат добавил, что при необходимости он готов подробнее осветить этот вопрос.

49. Координационный комитет ВОИС:

(iii) утвердил поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/80/3; и

(iv) принял к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в приложениях II и III к документу WO/CC/80/3.

[Приложение¹ следует]

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

Заявление Совета персонала ВОИС на заседании Координационного комитета государств-членов Всемирной организации интеллектуальной собственности 7 октября 2021 г., Женева

Ваши Превосходительства,
г-жа Председатель,
Генеральный директор,
делегаты и
уважаемые коллеги в ВОИС,

Для нас большая честь вновь обратиться сегодня к вам, представителям членов Координационного комитета ВОИС, от имени Совета персонала ВОИС и всех сотрудников этой организации.

В апреле прошлого года семь представителей – три женщины и четверо мужчин – команды Совета персонала были избраны или переизбраны на трехгодичный срок.

Как мы часто указываем, главный мандат Совета персонала – **представлять, защищать и служить интересам всех** сотрудников Организации во взаимоотношениях с Канцелярией Генерального директора и ее представителями.

Команда Совета персонала ВОИС активно добивается обеспечения образцового поведения в отношении с администрацией. Традиционно наши отличительные черты – уважение, вежливость и честность. Как представляется, сотрудники ВОИС ценят наш тон и стиль в общении с руководством Организации, и такой подход, несомненно, отвечает интересам и целям обеих сторон. Этот дорогого стоящий хрупкий и порой оказывающийся под угрозой климат доверия, созданный нами в отношении с нашими собеседниками с 2017 года, и результаты, достигнутые благодаря нашему сотрудничеству, дают нам все основания полагать, что здоровая рабочая среда и благополучие сотрудников будут и впредь оставаться **главным** приоритетом для всех заинтересованных сторон.

От имени сотрудников ВОИС и Совета персонала мы хотели бы воспользоваться этой возможностью, чтобы тепло поздравить Дарена Танга, нашего Генерального директора, с его первым годом работы во главе ВОИС. Желаем ему всяческих успехов на новом посту и рассчитываем на сотрудничество в духе тех добрых отношений, которые уже установились между нами. Пользуемся также возможностью поздравить присутствующих здесь сегодня руководителей секторов, которые также возглавляют ВОИС в качестве заместителей и помощников Генерального директора.

Сотрудничество, налаженное с г-ном Тангом и его командой, является залогом успеха. Наш диалог, который носит откровенный, прозрачный и полезный характер, отмечен доброй волей. Мы приветствуем свежий взгляд и уникальное личное отношение, привнесенные Генеральным директором в управление Организацией: он обладает тактом и способностью советоваться с персоналом в целом. Это совершенно новый подход, подобного которому не припомнят в ВОИС.

Пандемия COVID-19 оказала глубокое и необратимое влияние на нашу трудовую жизнь. Последовавшие за этим серьезные изменения, в частности удаленная работа, заставили нас в срочном порядке адаптироваться к принятым нашими руководителями радикальным мерам. Мы полностью осознаем, что большинство представителей членов Координационного комитета, присутствующих в этом зале, сами сталкиваются с теми же – или даже более сложными – реалиями, что и сотрудники ВОИС. Мы просто просим членов Комитета обеспечить, чтобы процесс возвращения сотрудников Организации к

работе в прежнем режиме осуществлялся с соблюдением необходимых мер предосторожности и положений, гарантирующих здоровье и безопасность всех.

С самого начала сотрудники ВОИС проявили необычайную стойкость, адаптируясь к новым условиям работы. Они сохраняют высокий уровень качества обслуживания и производительности, позволяя ВОИС, как всегда, генерировать значительные финансовые активы и доходы. Вместе с тем, по мнению Совета персонала, реальным активом ВОИС является ее человеческий капитал. Персонал может гордиться своей мощью, усилиями и решимостью сохранить главенствующее положение Организации в мире интеллектуальной собственности (ИС), несмотря на тяжелейшие трудности последних почти двух лет.

Тем не менее Совету персонала еще предстоит решить с администрацией много вопросов, и в первую очередь это вопросы психического здоровья и благополучия сотрудников, серьезно ухудшившихся из-за кризиса COVID-19. Некоторые сотрудники ВОИС по-прежнему сталкиваются и с другими проблемами: как найти и оплатить возможности ухода за детьми и места в яслях в районе Женевского озера; чрезмерно высокая плата за аренду жилья по обе стороны границы между Францией и Швейцарией; непомерно высокая стоимость образования. В плане кадровой политики большие надежды возлагаются во многих областях – например, это необходимость широкого признания в ВОИС приобретенного опыта; внутренняя мобильность для давно работающих и новых сотрудников; служебный рост сотрудников, проработавших в Организации много лет; повышение в должности и реклассификация на основе заслуг квалифицированных сотрудников или сотрудников со значительным стажем и опытом; возможность занятия должностей в приоритетном порядке для временных сотрудников, консультантов и работников агентств, имеющих долгосрочные контракты с ВОИС, и, безусловно, географическое представительство и гендерный паритет на всех уровнях. Часть этих вопросов затрагивается в стратегии в области людских ресурсов на 2022–2026 гг. Тем не менее мы призываем членов Координационного комитета полностью поддержать администрацию, делающую все возможное, чтобы предложить реалистичные, конкретные и справедливые меры, отвечающие интересам максимального числа сотрудников ВОИС, многие из которых служат этой Организации не одно десятилетие. Остаются и другие проблемные вопросы: непрерывных контрактов заключается меньше, и их оформление занимает больше времени; слишком медленно происходит продвижение по службе; глобальный кризис в области здравоохранения влечет прямые социальные последствия, такие как одиночество, страх перед будущим и тревогу в связи с возвращением к работе в бюро; и предстоящее в разгар пандемии обследование Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), которое определит оклады сотрудников категории специалистов и выше на последующие пять лет. Поэтому мы подтверждаем наше стремление работать с командами администрации и двигаться вперед вместе с ними и выражаем им полную поддержку.

Наконец, самой серьезной задачей для Совета персонала станет, несомненно, восстановление существенно ослабленной социальной структуры и единства среди сотрудников, на глазах которых наша повседневная жизнь слишком долго омрачалась конфликтами и полемикой. В тесном взаимодействии с коллегами, отвечающими за интересы сотрудников Организации, Совет персонала намерен сделать все возможное, чтобы в Организации была создана спокойная и стабильная обстановка и никогда более не попиралась справедливость. В этой связи мы приветствуем успешное разрешение Генеральным директором особенно непростого дела, касающегося высокопоставленного коллеги, уволенного по сомнительным основаниям. Мы благодарны Генеральному директору за его прозорливость и острое чувство социальной справедливости.

В целом, нас обнадеживает курс новой администрации. Уже произошли заметные улучшения, например по таким вопросам, как регулирование рабочего времени, отпуска по беременности и родам и отпуска отцов и предлагаемый порядок продолжения удаленной работы и ее совмещения с работой в очном режиме. Сотрудники приветствуют эти меры. Мы особенно ценим то, что команды Генерального директора учитывают озабоченность и предложения Совета персонала. Мы также благодарны Департаменту управления людскими ресурсами за то, что он прислушивается к нашим рекомендациям. Порой мы можем с ним не соглашаться. Однако в конечном итоге мы находим общий язык и высоко ценим общий дух готовности работать вместе и двигаться в одном направлении. ВОИС должна оставаться предпочтительной платформой для привлечения и найма высококвалифицированных специалистов на максимально выгодных условиях, сохраняя и всячески поощряя рабочие места, которые в настоящее время занимают сотрудники.

В заключение позвольте мне отдать дань памяти покойному Нарешу Прасаду, бывшему секретарю Ассамблей ВОИС, бывшему начальнику Канцелярии и помощнику Генерального директора. Нареш совсем недавно покинул нас, и после его внезапного ухода осталась зияющая пустота. Нареш неустанно и вдумчиво оказывал поддержку сотрудникам Организации, и Совет персонала высоко ценил возможность работы с ним. От имени всех сотрудников, вечная ему память.

Спасибо за внимание.

[Конец приложения и документа]