

Координационный комитет ВОИС

Семидесятая (45-я очередная) сессия
Женева, 22 – 30 сентября 2014 г.

ЕЖЕГОДНЫЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Генеральным директором

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Введение
- II. Персонал ВОИС – краткий обзор
- III. Кадровая стратегия на 2013-2015 гг. — свежие данные
 - A. Основные моменты ежегодного отчета
 - B. Укрепление возможностей ВОИС оперативно реагировать на меняющиеся глобальные потребности в сфере интеллектуальной собственности (ИС)
 - C. Утверждение ВОИС в роли основного поставщика глобальных услуг в области ИС
 - D. Подтверждение привлекательности ВОИС в качестве работодателя
 - E. Дальнейшее повышение эффективности деятельности Организации
- IV. Прочие кадровые вопросы
 - (a) Внутреннее правосудие
 - (b) Отношения между персоналом и руководством
 - (c) Разработка регламентирующих документов
 - (d) Контроль факторов риска
 - (e) Организация резервирования
 - (f) Рекомендации по итогам аудиторской проверки
- V. Задачи на 2014-2015 гг.
- VI. Кадровые вопросы для сведения Координационного комитета ВОИС
 - (a) Прекращение службы
 - (b) Пенсионный комитет ВОИС
 - (c) Доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)
 - (d) Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН)

Приложения

- I. Кадровая статистика
- II. Географическое распределение – влияние принципа, согласованного в 1975 г.
- III. Бюро ВОИС по этике – годовой отчет за 2013 г.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Трехлетняя кадровая стратегия, опубликованная в июле 2013 г. и представленная вниманию государств-членов на ежегодной встрече в сентябре 2013 г., наметила план действий, на основании которого реализуется кадровая политика. Кадровая стратегия в целом призвана создавать благоприятные условия для оказания глобальных комплексных услуг. Она преследует четыре основные цели:

- (i) укрепить возможности ВОИС оперативно реагировать на стремительно меняющиеся глобальные потребности в сфере ИС путем создания динамичного и многонационального коллектива, перераспределения рабочей силы, совершенствования системы отчетности о персонале и активизации кадровых процессов;
- (ii) утвердить ВОИС в роли основного поставщика глобальных услуг в области ИС. Для этого необходимы более рациональные ключевые структуры и гибкие возможности, способные удовлетворить спрос, наряду с системой передовых информационных услуг в комплексе с механизмами обеспечения информационной безопасности и связанной инфраструктурой высочайшего уровня;
- (iii) подтвердить привлекательности ВОИС как работодателя для международных специалистов в области ИС, а также специалистов в других областях и административно-технических сотрудников в качестве структуры, предлагающей конкурентные условия труда, благоприятную рабочую среду, потенциал для профессионального роста, гармоничную организацию трудовой деятельности и свободного времени, а также приятную атмосферу;
- (iv) продолжать повышать эффективность деятельности Организации путем оптимального использования ресурсов по принципу «большие результаты меньшими силами», взвешенного управления персоналом и внедрения передовых методов работы и систем.

2. В настоящий ежегодный отчет включена самая свежая информация о мероприятиях и инициативах в кадровой политике, способствующих достижению указанных целей. Отчетным периодом является календарный год, т.е. период с января по декабрь 2013 г.; если в тексте не указаны конкретные даты, то следует исходить из того, что речь идет о календарном 2013 году. В других случаях, т.е. если говорится об ином отчетном периоде, даты указаны. В целях предоставления максимально полной информации были предприняты все усилия к тому, чтобы собрать основные данные за полный год начиная с даты предыдущего отчета, т.е. с июля 2013 г., вплоть до июня 2014 г., т.е. за месяц до издания настоящего отчета.

3. Во второй части отчета содержится основная информация о штатных сотрудниках и персонале ВОИС в целом. Также включены данные о кадровом составе с точки зрения географического распределения. Эти сведения приводятся в самом начале, поскольку графическое изображение помогает читателю лучше понять изложенный ниже материал.

В третьей части речь идет о конкретных направлениях деятельности, призванных поддерживать и поощрять реализацию кадровой стратегии; эти направления соответствуют одной из четырех основных целей. Более того, поскольку замечания и рекомендации по кадровым вопросам являются частью отчета Объединенной инспекционной группы (ОИГ) «Обзор системы управления и администрации во Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС)»¹ (Отчет ОИГ), который был опубликован в начале 2014 г., настоящий документ, по мере возможности, апеллирует к результатам исследования ОИГ в рамках обязательства ВОИС принимать во внимание передовой опыт. В четвертой части рассмотрены прочие кадровые вопросы, а в пятой указаны трудности и перспективы за оставшийся срок действия кадровой стратегии. В последней части (Часть 6) приводятся вопросы для сведения Координационного комитета ВОИС с целью его информирования или выполнения обязательств ВОИС, предусмотренного в Положениях и правилах о персонале (ППП).

4. Настоящий отчет включает в себя три приложения. В приложении I приводится кадровая статистика с более подробными сведениями о персонале ВОИС. Это приложение дополняет краткий обзор, представленный в начале второй части отчета. В приложении II содержатся графики, отражающие влияние принципа справедливого географического распределения, согласованного государствами-членами в 1975 г., на каждый регион. Приложение III представляет собой годовой отчет за 2013 г. Бюро ВОИС по этике.

5. В настоящем отчете используется измененная терминология. Со времени внесения в 2012 г. поправок в ППП термин «штатные сотрудники ВОИС» также применяется к работникам, нанятым на условиях временного контракта, которые объединены в общую категорию «временные сотрудники». Эта категория учитывается в данных о персонале ВОИС. В контексте ограничения, установленного для таких контрактов, общая продолжительность которых не может превышать двух лет, временные сотрудники представляют собой «гибкий элемент» штата ВОИС. К категории «вне штата» относятся стажеры, практиканты, переводчики/редакторы, работающие по краткосрочному контракту, лица, оказывающие индивидуальные услуги по контрактам (ИУК), и временные сотрудники, нанятые через кадровые агентства.

6. Термин «персонал ВОИС» имеет более широкое значение и распространяется как на штатных, так и внештатных сотрудников Организации.

II. ПЕРСОНАЛ ВОИС – КРАТКИЙ ОБЗОР

7. В основе кадровой стратегии лежит необходимость создания более гибкой кадровой структуры, которая позволяла бы удовлетворять меняющиеся функциональные потребности для рациональной деятельности Организации. Наличие основного штата остается важнейшим компонентом обеспечения преемственности ключевых направлений деятельности, требующих технических и специальных знаний; однако целесообразное привлечение «гибких ресурсов», обусловленное производственной необходимостью, станет немаловажным компонентом кадрового планирования ВОИС. «Гибкие ресурсы»

¹ JIU/REP/2014/2.

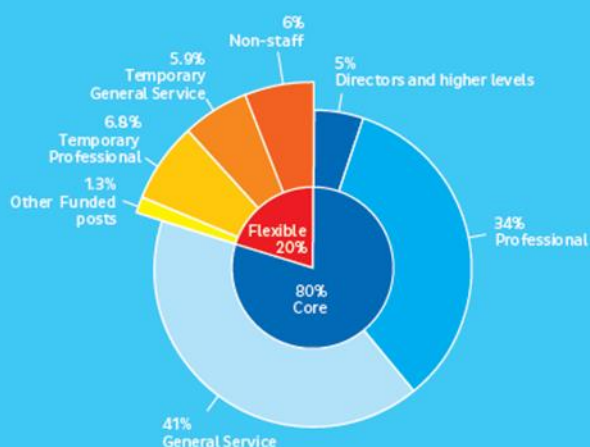
будут обеспечены за счет временных назначений, привлечения стажеров и практикантов, ИУК, привлечения временных сотрудников с помощью кадровых агентств и младших сотрудников категории специалистов (МСКС).

8. За прошедший год численность основного штата несколько выросла с 79,1 до 80 процентов в результате перевода в категорию постоянных сотрудников тех, кто в течение длительного времени работал на временных контрактах (СВК). С течением времени более активное использование системы гибких контрактов позволит Организации реагировать на меняющиеся стратегические тенденции и колеблющийся спрос на рабочую силу, сохраняя при этом практику СВК и связанные с этим финансовые последствия. ВОИС ставит своей целью последовательное развитие «гибкого элемента» своего штата, в частности с целью сокращения расходов и сокращения долгосрочных финансовых обязательств.

9. Далее приводится краткий обзор положения дел с персоналом ВОИС.

WIPO WORKFORCE

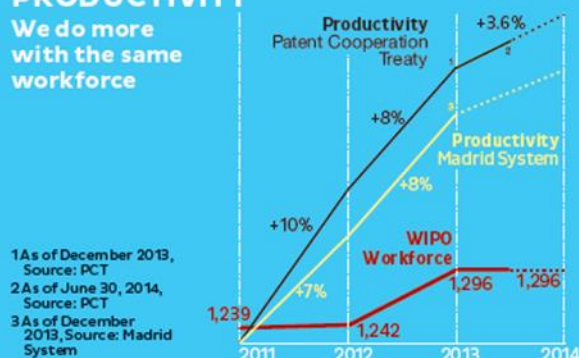
WORKFORCE AT A GLANCE



Staff in regular-funded posts	1,037
Staff in other funded posts	17
Temporary staff	164
Non-staff	78
Total	1,296

WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

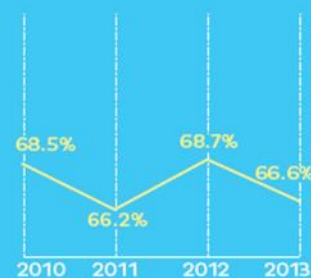
We do more with the same workforce



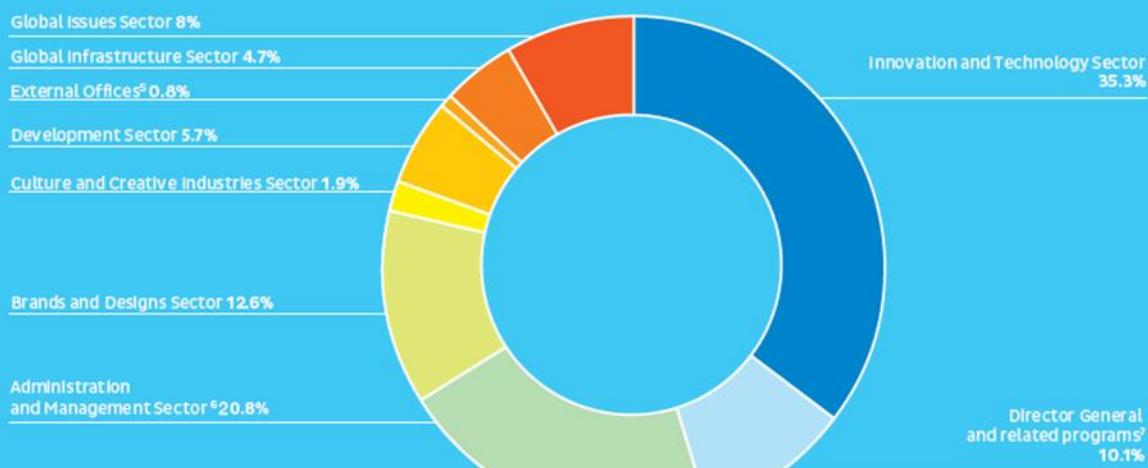
STABLE STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget⁴

⁴ Source: WIPO's financial systems



STAFF BY SECTOR



⁵ Not a stand-alone sector even if shown separately; these offices fall under either the Global Issues Sector or the Global Infrastructure Sector (there is no double-counting)

⁶ Office of the Assistant Director General, Information and Communication Technology Department, Conference and Language Department, Procurement and Travel Division, Department of Program Planning and Finance, Safety and Security Coordination Service and Premises Infrastructure Division

⁷ DG Front Office, Office of DG, Office of Legal Counsel, Human Resources Management Department, Economics and Statistics Division, Internal Audit and Oversight Division, Office of the Ombudsman and Department for Transition and Developed Countries

GEOGRAPHICAL DIVERSITY AND GENDER BALANCE

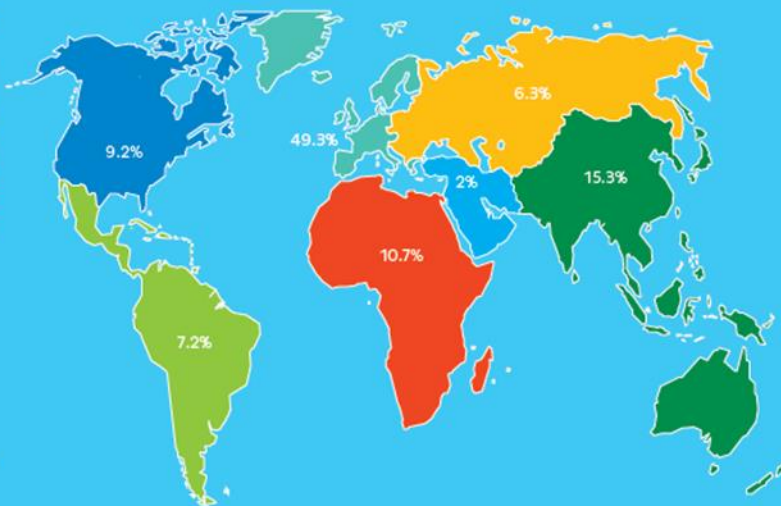
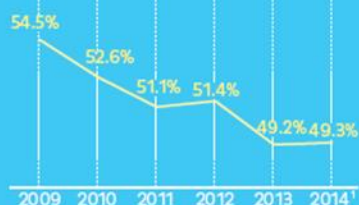
STAFF BY REGION

Our staff come from 118 countries¹

Professional and higher categories by region (regular + temporary)

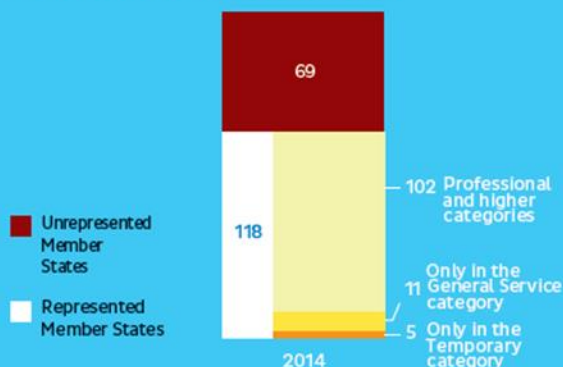
Asia and the Pacific	93
Eastern and Central Europe and Central Asia	38
Middle East	12
Latin America and the Caribbean	44
North America	56
Western Europe	300
Africa	65
Total	608

Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



¹As of June 2014

GEOGRAPHICAL DIVERSITY



List of unrepresented Member States (69)

Albania, Andorra, Angola, Antigua and Barbuda, Armenia, Bahamas, Bahrain, Belize, Bhutan, Bosnia and Herzegovina, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Cabo Verde, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo, Cyprus, Djibouti, Dominica, Dominican Republic, Equatorial Guinea, Eritrea, Estonia, Fiji, Gambia, Georgia, Guinea, Guyana, Holy See, Kiribati, Kuwait, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Maldives, Malta, Monaco, Montenegro, Mozambique, Namibia, Oman, Panama, Papua New Guinea, Paraguay, Qatar, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Samoa, San Marino, Sao Tome and Principe, Saudi Arabia, Sierra Leone, Somalia, Suriname, Swaziland, Tajikistan, Togo, Tonga, Turkmenistan, Tuvalu, United Arab Emirates, Uzbekistan, Vanuatu, Viet Nam, Yemen, Zambia

GENDER BALANCE

Gender balance has improved; senior levels require further attention

Women representation



²As of June 2014

III. КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ НА 2013-2015 ГГ. — СВЕЖИЕ ДАННЫЕ

A. Основные моменты ежегодного отчета

10. Кадровая стратегия на 2013-2015 гг. содействует выполнению стратегической цели IX, связанной с оказанием эффективной административной поддержки, в рамках которой кадровый компонент Организации имеет решающее значение для определения содержания стратегий, стимулирования реализации программ и программной деятельности.

11. С предыдущего отчетного периода по-прежнему заметны положительные тенденции и позитивная динамика с точки зрения основных показателей в интересах создания эффективной и продуктивной системы кадрового управления и повышения квалификации. Ниже указаны основные моменты настоящего отчета.

Более широкие возможности для коммуникации

- Были проведены общеорганизационные брифинги, организована регулярная рассылка информационных сообщений о кадровых инициативах, позволяющих сотрудникам ВОИС лучше понять смысл этих мероприятий и основные изменения, вызванные их реализацией.

Общеорганизационный план, призванный удовлетворить функциональные потребности

- Кадровое планирование стало частью основной организационной деятельности, благодаря включению этого компонента в практику общеорганизационного ежегодного и двухлетнего планирования.
- Был сделан большой акцент на перераспределение и оптимизацию профессиональных навыков для удовлетворения производственных потребностей.

Прозрачные условия заключения контрактов

- В качестве заключительного шага на пути реформирования системы контрактных услуг ВОИС была опубликована стратегия в области ИУК, которая служит основой и создает четкие условия для заключения контрактов с целью привлечения внештатных ресурсов, а также определяет приемлемые схемы закупки услуг по таким контрактам.

Использование новых технологий

- В феврале 2014 г. начала применяться система планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР) для содействия оптимальному предоставлению кадровых услуг.
- В ходе выборов представителей персонала в июне 2014 г. в Организации была апробирована технология электронного голосования.

Более специализированный отбор кадров

- Сроки отбора были сокращены более чем в два раза для срочных контрактов: в среднем до 16,03 недель по сравнению с 37,7 в 2011 г. В 93 процентах случаев заполнения вакансий категории специалистов (уровень Р) проводилось тестирование; при отборе кандидатов на стратегические должности к работе активно привлекались центры по оценке.

Более пристальное внимание к повышению квалификации персонала и поощрению заслуг

- Была введена система аттестации сотрудников, с помощью которой результаты деятельности оцениваются с точки зрения индивидуальных задач и сферы ответственности.
- Началась реализации новой политики в области обучения и профессионального роста, призванной содействовать соответствующим процессам подготовки и повышения квалификации персонала и устранять профессиональные различия между сотрудниками.
- Начала действовать экспериментальная программа награждения и поощрения личностных и коллективных заслуг в форме комбинированных материальных и нематериальных стимулов, имеющая прямое отношение к важнейшим ценностям и стратегическим целями ВОИС, а также к системе управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала (PMSDS).

Большее географическое и гендерное разнообразие

- ВОИС заявила о своем намерении достичь к 2020 г. гендерного равенства на всех структурных уровнях и создать условия для того, чтобы гендерная проблематика стала неотъемлемой частью организационных программ и проектов. Был принят на работу специалист по гендерным вопросам и разнообразию; в 2014 г. будет издана политика ВОИС по обеспечению гендерного равенства и соответствующий план действий.
- Проводятся информационные кампании и более интенсивная работа с государствами-членами в интересах развития географического разнообразия в структуре Организации.

Новая система внутреннего правосудия

- С 1 января 2014 г. вступила в действие новая редакция ППП в части, касающейся дисциплинарных мер и разрешения споров; были также опубликованы служебные инструкции, закладывающие основу для новой системы внутреннего правосудия.
- Была учреждена новая Объединенная консультативная группа (ОКГ), которая должна приступить к работе 23 июня 2014 г., в задачи которой входит консультирование Генерального директора по любым кадровым или административным вопросам. Сотрудники могут напрямую обращаться в ОКГ, которая служит дополнительным каналом связи, позволяющим улучшить взаимодействие персонала с руководством.

В. Укрепление возможностей ВОИС оперативно реагировать на меняющиеся глобальные потребности в сфере интеллектуальной собственности (ИС)

Отвечающие требованиям структуры и численность персонала

12. ВОИС продолжает применять общеорганизационные принципы структурирования с целью решения стратегических задач Организации путем эффективного планирования и использования кадровых ресурсов. Важнейшим компонентом является подключение

кадрового планирования к основным направлениям деятельности за счет его интеграции в ежегодные и двухлетние программы общеорганизационного планирования.

13. В качестве первого шага была усовершенствована процедура привлечения кадров для выполнения той или иной проектной деятельности, которая позволяет облегчить отчетность об использовании людских ресурсов Организации.

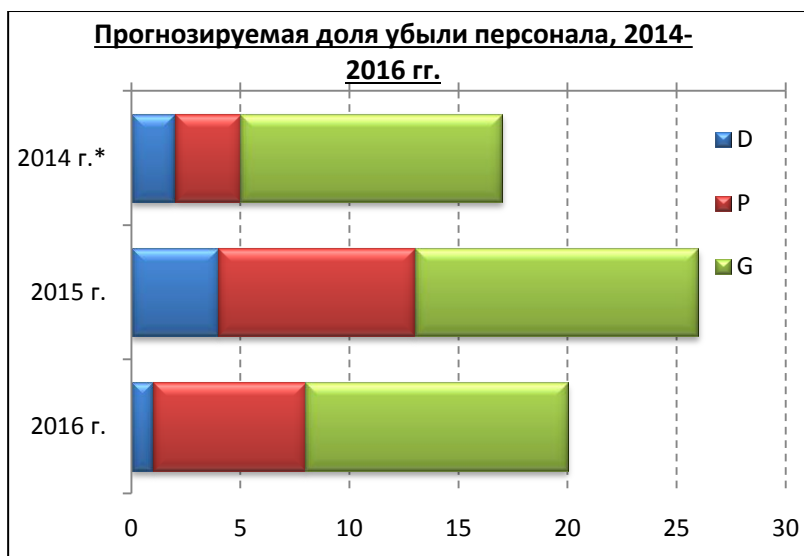
14. Для руководителей, которые начиная с текущего двухлетнего периода должны составлять собственные подробные планы действий в рамках своих подразделений, был проведен инструктаж по вопросам кадрового планирования по секторам. Преимущества кадрового планирования связаны с большей предсказуемостью и эффективностью в области использования ресурсов. При разработке «кадровых» планов действий руководители пользуются поддержкой Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР), а также получают соответствующие материалы с указанием важнейших моментов в отношении своих кадровых единиц. В ближайшее время им будет предоставлена возможность получать соответствующую информацию с помощью системы информационно-аналитического обеспечения.²

15. Для отдельных особо важных сфер, где наблюдаются стремительное изменение функциональных потребностей, понадобятся специальные кадровые стратегии и механизмы управления, позволяющие более точно прогнозировать меняющиеся потребности и необходимые в этой связи корректирующие мероприятия в том, что касается структур и численности персонала. В первой половине 2014 г. ДУЛР привлек к работе в таких оперативных отраслях как Договор о патентной кооперации (РСТ) и Реестр Мадридской системы специальную дополнительную помощь.

Профессиональные знания и навыки для удовлетворения деловых потребностей без увеличения штатного расписания

16. ВОИС должна обеспечить дополнительные ресурсы для новых приоритетных направлений деятельности. В условиях «нулевого» роста сделать это можно только за счет осторожного перераспределения сил. Там, где это возможно, перераспределение штатных мест будет осуществляться по мере выхода сотрудников на пенсию и текучести кадров. Однако способность ВОИС обеспечить нужный для удовлетворения новых деловых потребностей объем профессиональных знаний и навыков ограничена ввиду низкого уровня естественной убыли (в 2013 г. Организацию покинули всего 2,7 процента в результате выхода на пенсию), низкой текучести кадров (1,2 процентов в 2013 г.) и стабильной численности персонала (см. рис. 1).

² Просьба см. пункты 64 и 65, ниже, касающиеся информационно-аналитического обеспечения.



* С июля по декабрь 2014 г.

Рисунок 1. Прогнозируемая доля убыли персонала (в частности, выход на пенсию) в течение ближайших трех лет.

17. Переориентация профессиональных полномочий восполняет пробелы за счет привлечения новых специалистов и знаний. В течение 2013 г. порядка 15 должностей были «переброшены» в новые приоритетные направления деятельности, выявленные в ходе обзора организационной модели в 2012 г. Половина этих должностей относятся к категории общего обслуживания, предусматривающей преимущественно административные или секретарские функции; большая часть указанных должностей была переориентирована на категорию специалистов. Эта тенденция будет продолжать набирать обороты, при этом особый акцент планируется сделать на профессиональную составляющую сотрудников ВОИС. Большая часть должностей была «переброшена» из Сектора администрации и управления и Сектора инноваций и технологий (в РСТ); это стало возможным прежде всего благодаря большей автоматизации процессов и использованию новых технологий. С помощью данной меры удалось укрепить технический «компонент» в Секторе глобальной инфраструктуры, модернизировать ИКТ, укомплектовать штат внешних бюро и отобрать персонал для выполнения новых функций в сфере устойчивого функционирования и глобальной системы здравоохранения.

18. В настоящее время ВОИС внедряет в Организации концепции профессиональной переориентации, основанные на учете приоритетных направлений деятельности. Проводится обзор и обновление должностных инструкций в контексте требований, обусловленных знанием новых технологий. Этот процесс начался в 2013 г., и уже проведена актуализация 400 инструкций. Ожидается, что эта работа будет завершена в начале 2015 г.

19. Благодаря разрабатываемым планам действий в отношении персонала, предусмотренным инициативой по включению кадрового планирования в основную деятельность Организации, проводится оценка с целью выявить «слабые места» кадрового потенциала на уровне отделов, которая поможет сформулировать инициативы в области подготовки кадров.

20. Ведется работа по укреплению внутреннего потенциала, позволяющего проводить более качественный анализ навыков и компетенции в процессе отбора кадров.

- в 2013 г. 25 штатных сотрудников прошли обучение в области проведения собеседования с целью определения уровня подготовки кандидата; и
- в 50 процентах случаев проведения конкурсов на должность категории директоров были задействованы центры по оценке.

Своевременное планирование кадрового резерва

21. По мере включения кадрового планирования в основную деятельность Организации ВОИС перейдет на использование механизма официального планирования кадрового резерва, посредством которого руководители будут на постоянной основе определять, развивать и оценивать кадры для обеспечения преемственности на всех должностях и принимать необходимые меры к тому, чтобы носители особых профессиональных знаний передавали их заблаговременно до своего выхода на пенсию, поддерживая тем самым непрерывность рабочего процесса. В мае 2013 г. были изданы руководящие указания в области планирования кадрового резерва, включающие положение о проведении тщательного анализа заблаговременно до выхода сотрудников на пенсию с целью определения оптимального использования освободившихся должностей.

Географическое разнообразие

22. По состоянию на июнь 2014 г. в составе персонала ВОИС были представлены 118 стран, в том числе государства-члены (штатные должности общего обслуживания (11 государств-членов) и временные должности (5 государств-членов)). Если говорить только о категории специалистов и выше, то число представленных государств-членов увеличилось с 97 пять лет назад до 102.

23. Несмотря на то, что политика ВОИС с области справедливого географического распределения по-прежнему заслуживает внимания государств-членов, Организация принимает все меры к тому, чтобы устранить диспропорции, в частности преобладание выходцев из Западной Европы на должностях специалистов и выше по сравнению с представителями других регионов. Постепенно удастся изменить ситуацию к лучшему в плане устранения этого недостатка. Процент сотрудников из Западной Европы в категории специалистов и выше, включая лингвистические должности, уменьшился с 54,5 до 49,3 за последние пять лет (см. рисунок 2).

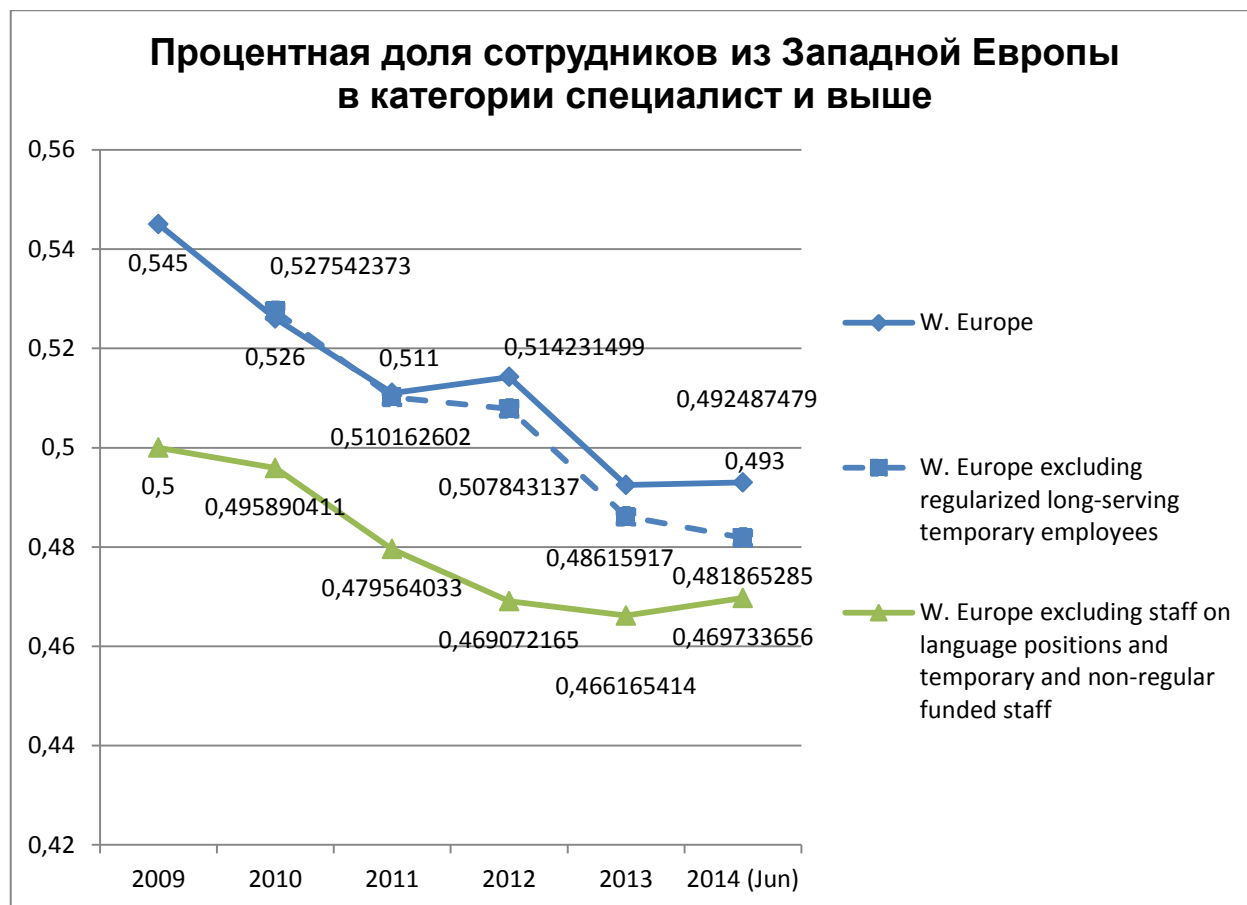


Рисунок 2. Процентная доля сотрудников из Западной Европы в категории специалист и выше, июнь 2014 г.

24. В то же время прием в штат СВК, продолжающийся с 2010 г., отрицательно отразился на картине географического распределения в ВОИС. Из 29 СВК категории специалистов и выше, получивших на данный момент постоянный контракт, 21 сотрудник (72 процента) представляет Западную Европу.

25. В то же время предстоящий выход на пенсию ряда сотрудников дает шанс Организации сделать более разнообразным кадровый состав с точки зрения географии. Из 80 штатных сотрудников категории специалистов и выше, которые выйдут на пенсию в период с июля 2014 г. по декабрь 2019 г., 35 человек (43,8 процента) являются выходцами из западноевропейского региона (см. рисунок 2bis).

Выход на пенсию для категории специалистов и выше в разбивке по регионам, 2014-2019 гг.*

	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Итого	%
Африка	2	1	1	2	2	2	10	12.5%
Азиатско-Тихоокеанский регион	1	1	1	2	2	5	12	15.0%
Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия	1	1	1	1	1		5	6.3%
Латинская Америка и страны Карибского бассейна		2	1	1	2	1	7	8.8%
Ближний Восток		1					1	1.3%
Северная Америка	1	1		2	4	2	10	12.5%
Западная Европа	3	7	5	3	10	7	35	43.8%
Итого	8	14	9	11	21	17	80	

* С июля 2014 г.

Рисунок 2bis. Планируемый выход на пенсию для категории специалистов и выше в разбивке по регионам, 2014-2019 гг.

26. В порядке активизации работы по развитию географического разнообразия за счет большей представленности других регионов в 2013-2014 гг. были организованы две экспериментальные информационно-разъяснительные кампании в контексте шести должностей (по одной кампании на три должности). Эти кампании, анонсировавшие вакантные должности в ВОИС, были адресованы непредставленным и слабо представленным в Организации государствам-членам. Объявления о вакансиях были также доведены до сведения национальных ведомств ИС. ДУЛР напрямую контактировал с некоторыми государствами-членами и региональными группами, с тем чтобы содействовать увеличению числа качественных заявок.

27. Названные кампании справились с задачей и увеличили число претендентов на должности из «востребованных» регионов. Доля заявителей из Восточной и Центральной Европы, а также Центральной Азии от общего числа заявок составила 14,1 процента по сравнению со средним показателем 12,1 в 2013 г. Еще более отчетливы стали результаты кампании, прошедшей в странах Латинской Америки и Карибского бассейна. Процент заявителей увеличился более чем в два раза и достиг 14,4 по сравнению со средним значением 6,9 в 2013 г. (см. рисунок 3).

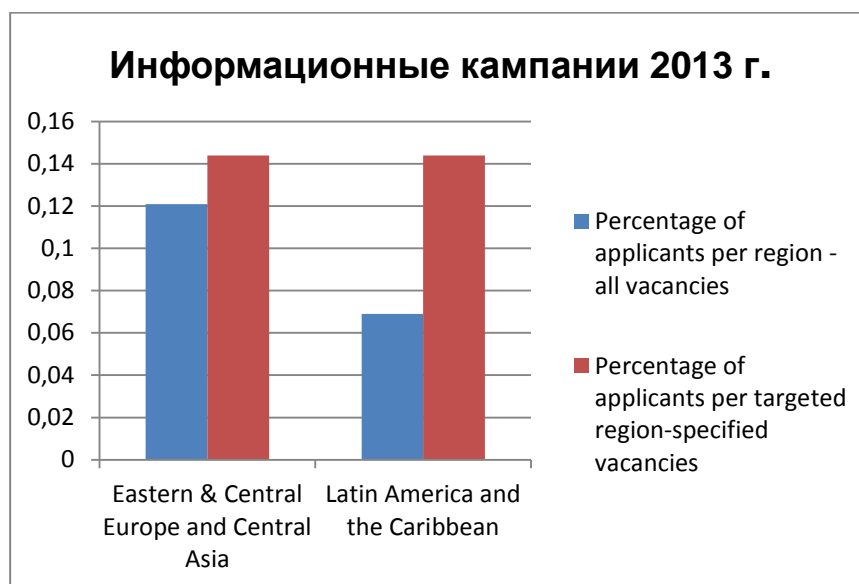


Рисунок 3: Сравнение доли заявителей на стандартные вакантные должности и должности, которые были анонсированы посредством адресных информационно-разъяснительных кампаний, 2013 г.

28. Из трех должностей, анонсированных посредством информационных кампаний 2013 г. в интересах географического разнообразия, одна была закрыта кандидатурой из «целевого» региона. Такой результат вселяет надежды. По итогам первой кампании 2014 г. будет проведена дополнительная оценка в интересах сохранения темпов роста заявок, подаваемых компетентными кандидатами из «востребованных» регионов. Кроме того, ВОИС продолжит развивать практику гибких договорных обязательств, направленную на привлечение практикантов, МСКС и временных сотрудников. Это создаст более широкие возможности для трудоустройства кандидатов из непредставленных или слабо представленных регионов и позволит более оперативно изменить ситуацию к лучшему с точки зрения географического разнообразия.

С. Утверждение ВОИС в роли основного поставщика глобальных услуг в области ИС

Реформирование системы контрактов

29. В декабре 2013 г. была опубликована новая стратегия в области ИУК, которая создает базу для привлечения внештатных ресурсов в случае потребности Организации в данных контрактных услугах. Были сформулированы прозрачные условия приемлемых схем закупки услуг и процедуры привлечения внештатных ресурсов для оказания квалифицированного обслуживания. Недавно ДУЛР опубликовал справочник по вопросам контрактов, в котором дано краткое описание всех контрактов для штатных и нештатных должностей ВОИС. Это также содействует реформированию системы контрактов и помогает руководителям использовать различные типы трудовых договоров.

30. В разрабатываемых планах действий в отношении кадрового состава особое внимание будет уделяться тому, чтобы во всех отделах/коллективах, занимающихся реализацией программ, соблюдался баланс кадрового состава для обеспечения бесперебойной работы, а также будет сделан акцент на гибкие возможности для удовлетворения потребностей для единичного случая и/или меняющегося спроса.

31. Процедура преобразования временных должностей в штатные для СВК, одобренная государствами-членами в 2010 г., практически завершена. Порядка 67 СВК, выполняющие постоянные функции и непрерывно и удовлетворительно служащие в Организации пять и более лет по состоянию на 1 января 2012 г., были переведены в штат в ходе двухлетнего периода, прежде всего в рамках объявляемых конкурсов на 60 должностей, призванных «урегулировать» статус указанных сотрудников согласно согласованной государствами-членами процедуре на двухлетний период. В первой половине 2014 г. в штат были переведены 29 сотрудников, продолжительное время работающих на временных контрактах. Ожидается, что процедура преобразования будет завершена к концу 2014 г.

32. Согласно утвержденному государствами-членами плану на 2014-2015 гг., были учреждены 66 должностей для выполнения функций, классифицированных как постоянные. Это является частью общей стратегии по комплексному устранению дисбаланса между текущими общеорганизационными потребностями и направляемыми на эти нужды кадровыми ресурсами. Благодаря новой системе контрактов, предусматривающей жестко ограниченный срок исполнения обязанностей для всех временных и внештатных сотрудников, вопрос «продолжительной службы на условиях временного контракта» в дальнейшем не будет актуален. В настоящее время проводится обзор постоянно выполняемых функций, который позволяет пересмотреть потребности и оптимальное использование ресурсов, в том числе в свете эффективности затрат, поскольку государства-члены недвусмысленно заявили о необходимости соблюдения пропорции расходов на персонал в рамках общих расходов. Достичь этого можно только с помощью рационального управления.

Эффективный набор кадров

33. Во исполнение пересмотренных ППП в части, касающейся приема на работу, новый Совет по назначениям ввел в 2012 г. и упростил процедуру набора кадров, сократив более чем в два раза срок приема на работу для штатных должностей, который уменьшился в среднем до 16,03 недель по сравнению с 37,7 в 2011 г. и 17 неделями в 2012 г. Средний срок приема на работу для временных должностей составляет 10,5 недель. Работа по подбору персонала носила в 2013 г. стабильный характер по сравнению с 2012 г.: были организованы тестовые испытания для отбора кандидата на 65 штатных должностей и 41 временный пост, что на 16 процентов меньше и на 71 выше для штатных и временных должностей, соответственно. Из 65 анонсированных штатных должностей 44 относятся к категории специалистов и выше, а 21 принадлежит к категории общего обслуживания, что говорит о 50-ом уменьшении числа анонсированных должностей в категории общего обслуживания. Эта тенденция соответствует политике по повышению специализации персонала. В результате проводимых конкурсов на штатные должности повышение по службе получили 14 сотрудников с июня 2013 г. по июнь 2014 г.

34. Как указано в недавнем отчете ОИГ, практика комплектования советов по назначению, в состав которых входят не только занимающийся набором сотрудников руководитель, но и представитель ДУЛР и эксперт, предложенные Советом персонала, свидетельствует о совершенствовании системы. В 2013 г. в ходе процедуры отбора Советом 41 кандидата отмечен единственный случай несогласия со стороны эксперта Совета персонала. В целом члены таких Советов по назначению проявляли единодушие в 92,7 процентах случаев, что говорит о том, что, по мнению членов Советов, процесс является справедливым и отвечает требованиям принятой политики и процедуры.

35. Процедура приема на работу на все вакантные должности в ВОИС принимает все более профессиональный вид. Помимо собеседования с участием комиссии теперь проводится письменное тестирование с большим упором на оценку уровня компетенции. Тестирование проводилось в 93 процентах случаев при заполнении должностей категории специалистов. При отборе кандидатуры на руководящие должности высшего уровня Советы по назначению все активнее обращались за помощью к внешним центрам по оценке для анализа профессиональных управленческих качеств кандидатов. Внешние центры по оценке были задействованы в 50 процентах случаев конкурсных испытаний на должности директоров (см. рисунок 4).

Тестирование при отборе на вакантные должности, 2013 г.

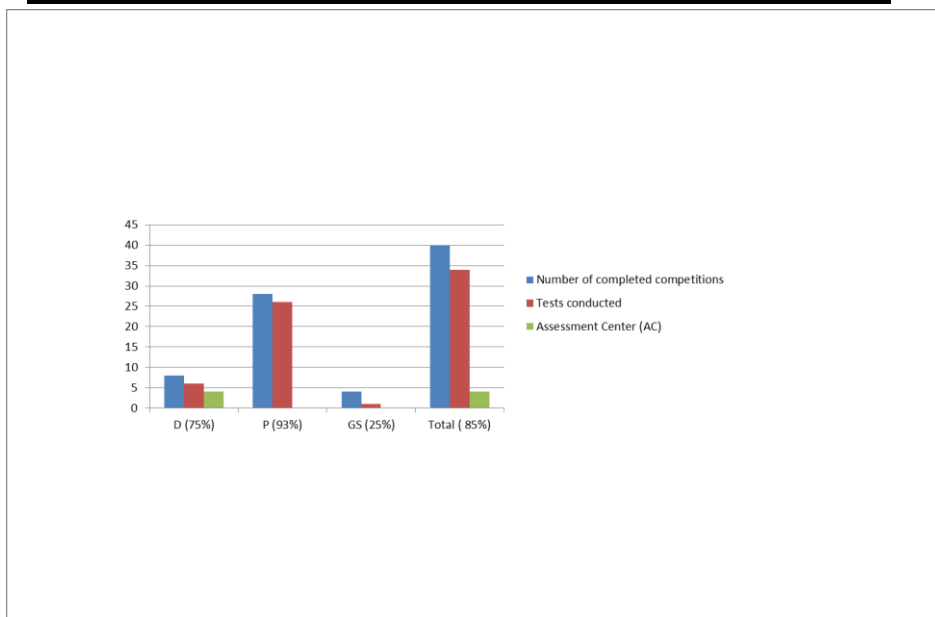


Рисунок 4: Процедура приема на работу для всех категорий должностей (директора, специалисты и общее обслуживание) с указанием процентной доли проводимых испытаний по каждой категории, 2013 г.

D. Подтвердить привлекательность ВОИС в качестве работодателя

Внутренняя и внешняя мобильность

36. ДУЛР внедрил новую стратегию «Резервы для внутреннего перевода» (РВП), которая открывает перед сотрудниками перспективу горизонтального перемещения внутри Организации по упрощенной отборочной процедуре. Горизонтальное перемещение будет способствовать расширению профессиональных горизонтов и компетенции сотрудников, а также появлению возможностей для карьерного роста, развивая в то же время гибкость кадрового состава Организации. В результате проведения трех кампаний в рамках РВП удалось заполнить одну из вакансий с использованием этой стратегии. Первоначальный результат воодушевляет, поэтому будут намечены другие вакансии, которые можно заполнить по той же схеме.

37. По мере расширения присутствия ВОИС в новых географических регионах благодаря созданию дополнительных внешних бюро у сотрудников будет появляться все больше возможностей для маневра.

38. Применительно к внешней мобильности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (ООН) с 2007 г. зафиксированы 27 случаев перемещения либо на условиях перевода, либо временного перевода или обмена. ВОИС выступила «принимающей» организацией в 19 случаях, при этом в восьми случаях Организация выступила «направляющей стороной», что говорит о желании сотрудников работать в Организации.

Техника безопасности и гигиена труда

39. В апреле 2013 г. был приглашен внешний консультант для проведения обзора гигиены труда и медицинского обслуживания, а также техники безопасности в ВОИС. Одна из рекомендаций, вынесенная по итогам этой работы, касалась создания Комитета по технике безопасности и гигиене труда. Созданный комитет приступил к работе в январе 2014 г. В его состав входят девять человек, в том числе представители персонала, ДУЛР, служб охраны, эксплуатации помещений, Группы медицинского и социального обеспечения. Комитет провел серию заседаний, после того как были определены его полномочия и правила процедуры. Роль Комитета состоит в том, чтобы контролировать выполнение программ и мероприятий, направленных на поощрение гигиены и безопасности на рабочем месте.

40. Комитет направил все силы на изучение вопроса электромагнитного загрязнения с целью определения опасности, которой подвергаются сотрудники в результате влияния электромагнитных полей; некоторые сотрудники озвучивали свои опасения по этому поводу. Замеры, сделанные в зданиях ВОИС независимым специалистом, показали, что полученные значения находятся в пределах нормы. Внешний эксперт довел эту информацию до сведения Комитета. На основании этого было сделано заключение о том, что идея влияния электромагнитного загрязнения на здоровье не имеет солидного научного основания.

41. Комитет также выступил партнером Вебстерского университета в работе над исследованием о психическом здоровье персонала международных организаций. Обследование кадров даст ВОИС ценные сведения для разработки стратегии с указанием корректирующих мер.

42. Во исполнение решения Комитета был начат капитальный ремонт в помещениях медпункта ВОИС. Эта мера позволит создать более комфортные условия, например, в таких помещениях как комната матери и ребенка или комната ожидания и приемная. Также предусмотрены полноценные помещения для расширенного штата медицинских сотрудников.

43. В настоящее время осуществляется подбор сотрудника на должность специалиста по вопросам социального обеспечения, полномочия которого будут предполагать реализацию соответствующих стратегий и систем, а также консультирование на условиях конфиденциальности новых сотрудников и «старожилов», а также их семей, проживающих в Женеве, и решение вопросов, связанных с социальным обеспечением.

Страхование сотрудников

44. Текущая система коллективного страхования сотрудников (в частности страхования здоровья, на случай производственной и непроизводственной травмы, потери заработка в связи с болезнью и в случае гибели) прекратит свое существование в конце 2014 г. В настоящее время проводится конкурс по выбору адекватного поставщика (поставщиков) данных услуг. Цель этого конкурса заключается в том, чтобы выбрать оптимальный вариант страхового покрытия сотрудников, уменьшив при этом расходы как самой ВОИС, так и ее персонала.

Сбалансированный режим труда

45. ВОИС считает своим долгом создать для своих сотрудников гибкие условия труда, позволяющие им сбалансировать профессиональную жизнь и личное время. В дополнение к более традиционным предложениям, как-то отпуск по уходу за ребенком и возможность частичной занятости, были предусмотрены новые формы, например отпуск по уходу за ребенком для отца, отпуск по семейным обстоятельствам в случае непредвиденных ситуаций и дополнительная возможность частичной занятости в течение 90 процентов времени. На рисунке 5 показано, что почти четверть сотрудников женского пола и более 12 процентов всего персонала Организации работают на условиях частичной занятости.

Частичная занятость по состоянию на июнь 2014 г.			
Штатные сотрудники *	Ж	М	Всего
Общее число штатных сотрудников	552	485	1 037
Частичная занятость	132	4	136
Процентная доля	23,9%	0,8%	13,1%
Временные сотрудники	78	62	140
Частичная занятость	13	1	14
Процентная доля	16,7%	1,6%	10,0%
Общее число сотрудников	630	547	1 177
Частичная занятость	145	5	150
Процентная доля	23,0%	0,9%	12,7%

Частичная занятость по состоянию на июнь 2014 г.			
Штатные сотрудники *	Ж	М	Всего
Полная занятость	485	542	1 027
Частичная занятость			
90%	13	0	13
80%	108	4	112
50%	24	1	25
Частичная занятость, промежуточный итог	145	5	150
Процентная доля	23,0%	0,9%	12,7%

630	547	1 177
------------	------------	--------------

* Без учета должностей, финансируемых из других источников

Рисунок 5: Число сотрудников, работающих на условиях частичной занятости

Практика отсутствия на рабочем месте

46. Наметилась тенденция к сокращению случаев отсутствия на рабочем месте. По сравнению с прошлым годом случаи невыхода сотрудника на работу (по причине болезни или по семейным обстоятельствам) в 2014 г. стали менее многочисленны, чем в 2013 г. (см. рисунок 6), и значительно сократились по сравнению с 2012 г. (см. рисунок 7).

Отсутствие на рабочем месте (по дням)				
	2013 г. (январь-июнь)	Тенденция (*)	2014 г. (январь-июнь)	В среднем на сотрудника
Больничный лист	5 127	↔	4 992	3,9
Больничный сроком более 60 дней в 2014 г.	1 303	↘	883	80,3
Отсутствие по болезни без больничного листа	1 001	↘	901	0,7
По семейным обстоятельствам	758	↘	686	0,5
	8 188	↘	7 461	5,8

* Если не считать +/-5% индикативной погрешностью

Рисунок 6: Сравнительные данные о фактах отсутствия на рабочем месте, 2013 г. и 2014 г.

Отсутствие на рабочем месте (по дням)				
	2012 г. (январь-декабрь)	Тенденция (*)	2013 г. (январь-декабрь)	В среднем на сотрудника
Больничный лист	8 464	↗	8 741	6,8
Больничный сроком более 60 дней в 2014 г.	2 240	↗	2 756	106,0
Отсутствие по болезни без больничного листа	1 640	↗	1 952	1,5
По семейным обстоятельствам	2 159	↘	1 463	1,1
	14 503	↗	14 912	11,6

* Если не считать +/-5% индикативной погрешностью

Рисунок 7: Сравнительные данные о фактах отсутствия на рабочем месте, 2012 г. и 2013 г.

Инвестиции в повышение квалификации

47. В декабре 2013 г. согласно кадровой стратегии была создана новая политика в области обучения и развития, призванная поддерживать обучение и повышение квалификации сотрудников и уменьшать пробелы в квалификации. В 2013 г. ВОИС продолжила проводить многочисленные межотраслевые групповые обучающие мероприятия. Было активизировано взаимодействие с Отделением ООН в Женеве в сфере обучения сотрудников; для персонала по-прежнему проводятся языковые курсы в партнерстве с другими организациями (Международные союз электросвязи (МСЭ), Международная организация труда (МОТ), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)). Все это не только помогает снизить расходы, но позволяет ВОИС поддерживать те же образовательные стандарты, что и в других организациях системы ООН.

48. Отмечается значительный рост обучающих мероприятий с участием внешних инструкторов³ (на 20 процентов больше по числу дней) по сравнению с прошлым годом. Во многом эта тенденция наметилась благодаря организованным ВОИС курсам по вопросам профессиональной этики и добросовестности, а также обучению работе с новыми версиями MS Office. В среднем в ВОИС на одного сотрудника приходится пять образовательных дней (программы с участием внешних инструкторов и экспертов из Организации), что отвечает практике ООН, где в среднем на одного сотрудника

³ Обучение с привлечением внешних инструкторов осуществляется приглашенными инструкторами, внутренние обучающие программы реализуются за счет внутренних ресурсов ВОИС.

приходится от пяти дней обучения в год, как сказано в отчете ОИГ. За это время на цели обучения был потрачен 1,56 млн. шв. франков, или 0,78 процента всех расходов на персонал.

Эффективный контроль производительности труда

49. Система PMSDS, первоначально введенная в 2009 г. и подвергшаяся доработке в 2011 г. и 2012 г., стала более развитой в плане сферы применения, авторитетности и действия. В 2013 г. было проведено специальное обучающее мероприятие по работе с PMSDS с участием 162 участников. Во втором полугодии 2013 г. ОИГ провела опрос, который показал, что большинство сотрудников ВОИС (порядка 80 процентов) положительно отзываюся о служебной аттестации, называя ее своевременной, справедливой и транспарентной. Принимая также во внимание высокую степень соблюдения (превышающую 90 процентов) в течение двух последних лет (по сравнению с 2010 г. и 62 процентами), ОИГ полагает, что система PMSDS действует эффективно.

50. В рамках последовательных усилий в области повышения контроля общеорганизационной и индивидуальной производительности труда начиная с 2014-2015 гг. руководители должны подключать отдельных сотрудников к программной деятельности и предоставлять информацию об этом с помощью предусмотренных механизмов отчетности. Это помогает определить цели работы в рамках PMSDS, поскольку формирует у курирующих руководителей и сотрудников четкое представление о том, каким может быть его вклад в программную деятельность.

51. Впервые руководители имели возможность воспользоваться новой редакцией методического пособия «Проблема низкой производительности труда», в которой содержится руководство по подготовке планов по улучшению показателей в случае низкой производительности труда. В указанных случаях ДУЛР проводит встречи с соответствующими руководителями для принятия мер к оперативному и согласованному решению проблемы. На протяжении 2013-2014 гг. большое число таких ситуаций (87 процентов, или 26 из 30 случаев) было урегулировано либо путем повышения производительности труда, либо путем увольнения неэффективно работающего сотрудника из Организации.

Программа поощрения и признания заслуг

52. ВОИС твердо намерена поощрять особые трудовые достижения. С этой целью ею была утверждена экспериментальная программа поощрения и признания индивидуальных и коллективных трудовых достижений, предусматривающая комплекс материальных и нематериальных стимулов. При разработке этой программы особый акцент уделялся ее увязыванию с важнейшими ценностями и стратегическими целями ВОИС, а также PMSDS. Все сотрудники, показавшие отличные результаты работы за 2012 г., получили благодарственные письма от Генерального директора. Материальное вознаграждение было предусмотрено в таких сферах, как «ориентация на достижение результатов и оказание услуг» (поощрение отдельных сотрудников по секторам), «работа как единое целое» (три межсекторальные группы) и «инновации и результативность» (поощрение индивидуальных сотрудников по категориям).

53. Четыре сотрудника получили вознаграждение в категории «Инновации и результативность» за исключительную работу, творческий подход и профессионализм, которые позволили повысить производительность и/или обеспечить экономию средств в Организации. К проектам, реализованным победителями в этой номинации, относятся:

- разработка и внедрение системы управления общеорганизационной деятельностью (УОД);
- разработка уникальной технологии машинного перевода, основанного на статистическом анализе, для повышения производительности и качества переводческого труда;
- проектирование, разработка и внедрение Платформы Повестки дня ВОИС в области развития (базы данных) для облегчения доступа к технической помощи и обмена информацией между наименее развитыми (НРС) и развивающимися странами, в одной стороны, и государствами и органами-спонсорами, с другой; и
- проектирование экономически выгодной обводной системы охлаждения рабочих помещений Нового административного здания, позволяющей значительно сократить расходы Организации.

54. В марте 2014 г. состоялась церемония для всего персонала Организации, на которой были объявлены имена победителей. Мероприятие прошло с аншлагом.

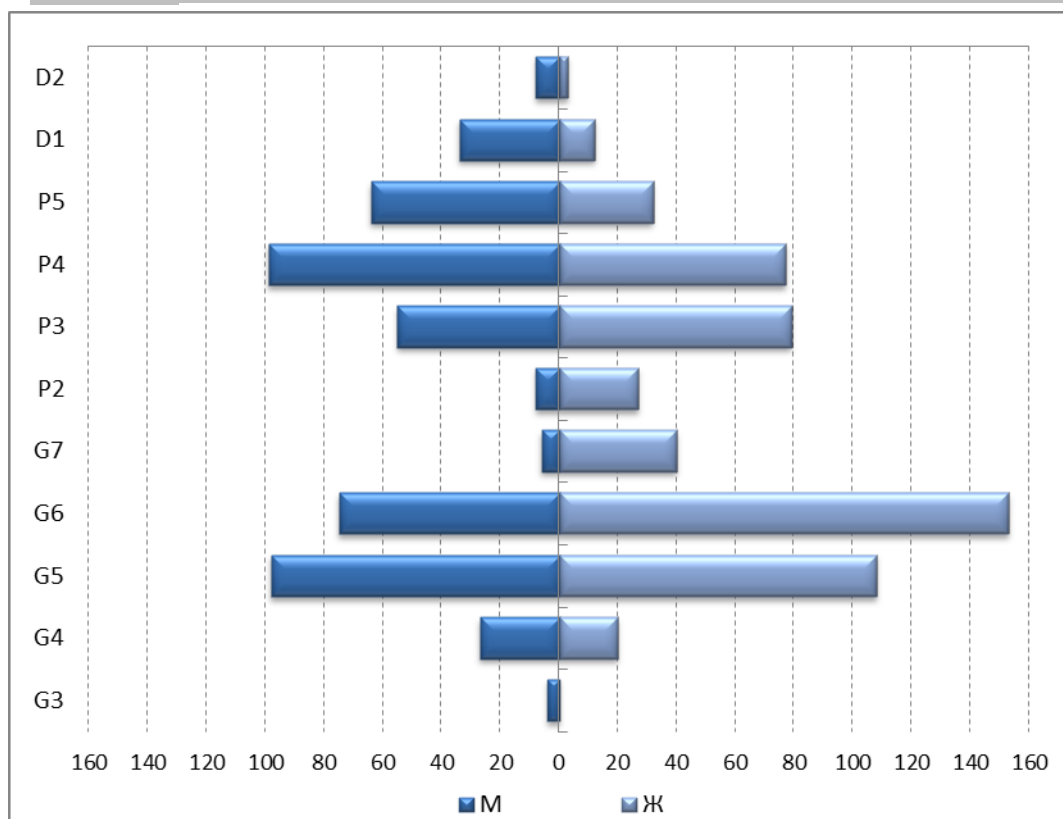
55. В качестве первого оценочного мероприятия Отдел внутреннего аудита и надзора (ОВАН) при содействии ДУЛР провел семинар-практикум для анализа накопленного опыта с участием отдельных пользователей и коллективов, в ходе которого обсуждались результаты и изучались вопросы, требующие доработки. Данная работа показала, что экспериментальный проект стал удачным сочетанием факторов неформального и формального признания достижений, а также их поощрения и что имеет смысл увеличить число механизмов неформального признания заслуг. Проведение церемонии встретило горячую поддержку всех сотрудников. Добиться максимальных положительных результатов в этой области можно за счет качественного, четкого и своевременного информирования сотрудников о номинации. С учетом результатов первоначальной оценки в настоящее время начинается второй этап экспериментального проекта. Полноценная оценка будет проведена в конце 2014 г. По ее итогам будет опубликована официальная стратегия в этой области.

Гендерное равенство и баланс

56. В 2013 г. ВОИС обязалась обеспечить к 2020 г. гендерное равенство на всех уровнях и принять меры к тому, чтобы гендерная проблематика стала неотъемлемой частью программ и проектов Организации. С появлением в июле 2013 г. в структуре Организации специалиста по гендерным вопросам и разнообразию наметились подвижки на пути к этой цели. Политика ВОИС по обеспечению гендерного равенства и план действий к ней стали результатом всесторонних консультаций внутри Организации и увидят свет в 2014 г. Эта политика призвана сделать гендерный вопрос важным компонентом программ и мероприятий ВОИС и поощрять гендерное равенство на рабочем месте. В каждом секторе были назначены контактные лица по вопросам гендерного равенства для содействия включению гендерной проблематики в программную деятельность. Начался процесс компилирования передовых методов работы. При поддержке контактных лиц по вопросам гендерного равенства эта информация будет распространена среди всех секторов.

57. Процентная доля женщин среди штатных сотрудников стабильно составляет 53,5 процентов. Сохраняются некоторые диспропорции (см. рисунок 8), в частности на уровне высшего руководства, однако и здесь удалось добиться улучшения ситуации. На уровне директоров доля женщин составляет 26,3 процента по сравнению с 25 процентами в 2013 г. В категории специалистов процент женщин остается на прежнем уровне и составляет 48,8 по сравнению с 48,9 в 2013 г. Несколько снизилась доля женщин в категории общего обслуживания с 61,4 процентов в 2013 г. до 60,5. Внутри Организации продолжается работа по обеспечению гендерного равенства с целью достижения к 2020 г. поставленной цели.

Гендерный баланс в разбивке по категориям по состоянию на июнь 2014 г.



В настоящий отчет не включены данные о категории высшего руководства (ГД, ЗГД, ПГД, 8 должностей).

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Директора	11,4%	18,4%	26,8%	25,0%	26,3%
Специалисты	45,8%	47,5%	49,2%	48,9%	48,8%
Категория общего обслуживания	62,2%	62,9%	61,6%	61,4%	60,5%
Итого	52,9%	53,6%	54,1%	53,9%	53,5%

Рисунок 8: Гендерный баланс в разбивке по категориям, июнь 2014 г.

58. ВОИС стремится поддерживать инициативы по расширению прав и возможностей женщин, уделяя особое внимание вопросам ИС. За последние семь лет ВОИС выступила одним из организаторов Международной конференции по вопросам инновационной деятельности и творчества среди женщин, а также Международной выставки и форума изобретений, сделанных женщинами. В этом году эти мероприятия были организованы в Варшаве, Польша, 21 и 22 марта и в Сеуле, Корея, 16 и 18 мая.

59. В интересах поиска источника вдохновения, примера и воплощения идеи о полноценном использовании жизненных и карьерных возможностей в ноябре 2013 г. была запущена инициатива «Разговор деловых женщин». Представительницы разных сфер деятельности делятся своими профессиональным и личным опытом, мыслями и соображениями. Большинство участниц этих встреч отзываются о них положительно.

60. ВОИС второй год подряд отчитывается о ходе выполнения Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОПДООН) в рамках политики ООН в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин Координационного совета руководителей системы (КСР), которая также лежит в основе выполнения политики ВОИС по обеспечению гендерного равенства. В 2013 г. ВОИС выполнила требования по одному из базовых показателей и близка к аналогичному результату по остальным девяти (60 процентов), улучшив свои позиции по сравнению с 2012 г., когда Организация отвечала требованиями лишь одного показателя и была близка к этому еще по пяти (33 процента).

Е. Дальнейшее повышение эффективности деятельности Организации

Совершенствование систем и процессов

- *Портфель проектов ПОР*

61. Была завершена работа по установке основного программного обеспечения (ПО) для управления людскими ресурсами и начисления заработной платы, и начиная с февраля 2014 г. системы для обслуживания текущей деятельности соответствующих сотрудников. В результате комплексного процесса переноса данных в январе 2014 г. начисление заработной платы будет осуществляться с помощью новой системы с января и далее, что позволит получать все данные за двухлетний период через новую систему. Это позже, чем было первоначально запланировано (октябрь 2013 г). Задержка объясняется строгостью испытательного процесса с участием пользователей из соответствующей сферы, который предусматривал, чтобы переход проходил только при условии подтвержденного согласия пользователей и гарантии плавности. Эти

предварительные условия были выполнены. Продолжается комплексное обучение пользователей на всех уровнях.

62. Первый этап реализации портфельных проектов ПОР нацелен на более тесное интегрирование данных и процессов как в рамках ДУЛР, так и в связи с выполнением других административно-управленческих функций. Он закладывает основу для доступа к более качественной и всеобъемлющей системе управления информацией с целью ориентации на потребности клиента.

- *Система ВОИС уведомления о поступивших запросах в кадровых службах (WINS)*

63. Автоматизация вспомогательных процессов обеспечивает эффективное и успешное обслуживание клиентов. В подразделения, занимающиеся людскими ресурсами, поступает большое число телефонных звонков и электронных писем, требующих ответа. Программа WINS внедряет систему уведомлений, которая позволяет фиксировать все запросы и обеспечить своевременное принятие дальнейших мер в этой связи.

- *Информационно-аналитическое обеспечение*

64. Для ВОИС информационно-аналитическое обеспечение — это комплекс технологий, методов и аналитических механизмов, которые будут использованы для преобразования административных исходных данных из разных источников в полезную и ценную информацию для реализации Организацией своей деятельности. В отдаленной перспективе благодаря этой системе удастся принимать более дальновидные решения. Данные, получаемые с помощью недавно внедренной системы ПОР, будут основой управленческих панелей. ДУЛР развивает квалификацию в области анализа данных в поддержку процесса выполнения информационно-аналитического обеспечения и будет и далее сотрудничать с другими функциональными подразделениями на предмет точности представляемых данных по людским ресурсам.

65. Проект в области информационно-аналитического обеспечения призван создать многофункциональный аналитический потенциал для содействия работе ряда ключевых сторон; он дает возможность лучше понять побуждающие факторы и технические показатели их программ. Развитие информационно-аналитического потенциала будет осуществляться под контролем и поэтапно до конца 2015 г., что позволит обеспечить соблюдение оптимальных принципов и использование информации из согласованных источников и в то же время соответствие стандартам в области качества данных.

Электронное голосование в ВОИС

66. В ходе выборов представителей персонала в июне 2014 г. в ВОИС была опробована система электронного голосования. Выборы являются регулярным мероприятием в ВОИС, посредством которого сотрудники избирают представителей в различные административные органы или комитеты. Ранее процесс голосования проходил на заранее определенной площадке, т.е. в избирательном пункте при участии сотрудников, исполнявших функции членов избирательных комиссий; именно здесь сотрудники ВОИС отправляли свои бюллетени в урну. Электронная модель гарантируется тайну

голосования и анонимность, позволяет устранить временные и пространственные границы и дает сотрудникам свободу в плане выбора места голосования (в здании Организации или за ее пределами), благодаря использованию удобного электронного устройства с выходом в Интернет (компьютеры, смартфоны или другие портативные устройства), а также времени в пределах указанного срока. Некоторые сотрудники особо положительно отозвались об этом опыте, отметив удобство процесса и связанную с этим экономию времени. Предстоит провести оценку эксперимента.

IV. ПРОЧИЕ КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

(а) Система внутреннего правосудия

Дисциплинарные меры и формальное урегулирование конфликтов

67. Новая редакция ППП в части, касающейся дисциплинарных мер и урегулирования конфликтов, утвержденная Координационным комитетом ВОИС в октябре 2013 г., вступила в силу 1 января 2014 г. Одна из задач этой реформы заключалась в укреплении и упрощении механизмов подачи жалоб и урегулирования конфликтов, как того требует кадровая стратегия. Были устранены два совещательных органа, Объединенная комиссия по рассмотрению жалоб (жалоб, связанных с рабочим процессом) и Объединенный консультативный комитет (ОКК) (дисциплинарные проступки), и создан новый Апелляционный совет ВОИС (АСВОИС) с более широкими полномочиями.

68. По результатам консультаций с рядом внутренних заинтересованных сторон, в том числе Советом персонала, в период с декабря 2013 г. по февраль 2014 г. было издано шесть внутренних инструкций для создания концептуальной основы новой системы внутреннего правосудия. Эти инструкции определяют четкие и прозрачные процедуры для возражения в связи со служебной аттестацией, разрешения служебных конфликтов и жалоб, обжалования административных решений и применения дисциплинарных мер, т.е. способствуют дальнейшему эффективному рассмотрению жалоб и разрешению конфликтов.

69. Было проведено несколько информационных совещаний для рассмотрения вопросов, поднятых персоналом; организована регулярная рассылка письменных уведомлений (по электронной почте и посредством информационных циркуляров) для информирования сотрудников о работе новой системы (например одобрении Координационным комитетом ВОИС новых ППП, целей новой системы и объявляемом конкурсе на пост в новых консультативных структурах).

Формальное урегулирование конфликтов

70. Параллельно в рамках ведущейся работы по развитию и укреплению механизмов формального урегулирования конфликтов был пересмотрен мандат Бюро Омбудсмана, а рабочая группа под руководством представителей персонала разработала проект политики, поощряющей создание уважительной и гармоничной обстановки на рабочем месте, который в настоящее время обсуждается с внутренними заинтересованными сторонами.

Данные о внутреннем правосудии

71. С июля 2013 г. по июнь 2014 г. Административный трибунал Международной организации труда (АТМОТ) внес решения по искам против ВОИС, назначив компенсацию общей суммой порядка 259 тыс. шв. франков; кроме того, во исполнение рекомендаций АСВОИС сотрудникам было выплачено в общей сложности 22 тыс. франков.

72. Общая сумма фиксированных административных расходов на рассмотрение АТМОТ и АСВОИС исков составила порядка 294 тыс. шв. франков, или 179 тыс. шв. франков для целей АТМОТ и 115 тыс. для АСВОИС. Размер фиксированных расходов по каждому рассмотренному АТМОТ делу составляет около 16 тыс. шв. франков и 5 тыс. для АСВОИС.

73. Был создан внутренний банк данных для содействия эффективному делопроизводству по искам и предоставления данных и статистики в удобном формате.

(b) Отношения между персоналом и руководством

74. Новая учрежденная Объединенная консультативная группа (ОКГ) приступила к своим обязанностям 23 июня 2014 г. Как и в случае с ранее существовавшим ОКК ее задача состоит в том, чтобы консультировать Генерального директора по вопросам, связанным с персоналом, или административным моментам. При этом право сотрудника напрямую подать заявление в ОКГ при определенных условиях с целью его рассмотрения Группой и вынесения решения или рекомендации, адресованных Генеральному директору, по любым вопросам управления персоналом или благополучия сотрудников создает еще один канал связи, предназначенный улучшить отношения между персоналом и руководством. В отличие от бывшего ОКК ОКГ не предлагается давать рекомендации Генеральному директору о дисциплинарных проступках, что позволяет ей полностью сосредоточиться на кадровых и административных вопросах.

(c) Разработка регламентирующих документов

75. С 1 мая 2014 г. начала действовать пересмотренная стратегия в области отпусков для поездки на родину, которая, помимо прочего, изменяет требование к классу проезда (экономический вместо бизнес), и тем самым приводит в соответствие условия ВОИС с требованиями других организаций общей системы ООН и позволяет сократить расходы согласно просьбе государств-членов. Сроки перехода на новую практику были согласованы с представителями персонала для соблюдения принципов равноправия и справедливости.

76. Также увидели свет новые или пересмотренные стратегии, касающиеся заявления о выплате пособия на иждивенцев, неслужебной деятельности, возраста выхода на пенсию, прекращения трудовой деятельности по состоянию здоровья, субсидии при назначении на службу и индивидуальных правовых обязанностей. В общей сложности было выпущено 15 кадровых внутренних инструкций по итогам консультаций в Советом персонала либо для модернизации текущих стратегий, либо для создания совершенно новых.

77. Появление новых стратегий и связанных с этим поправок к ППП все более активно доводится до сведения всех сотрудников, при этом указываются причин изменения и их

ключевые моменты, что помогает добиться положительного отношения к этим документам со стороны сотрудников и сделать новые стратегии частью существующей системы. Был также создан раздел «Вопросы и ответы» (FAQs), который размещается на странице ВОИС для персонала с целью рассмотрения вопросов, поднимаемых сотрудниками. Более того, были проведены заседания по просьбе сотрудников Организации для разъяснения основных поправок, внесенных в некоторые стратегии, в частности в отношении отпуска для поездки на родину, частичной занятости и возраста обязательного выхода на пенсию).

Схема широкого внедрения изменений

78. Работа, направленная на широкое внедрение новых стратегий и совершенствование обслуживания сотрудников, включает в себя:

- направление индивидуальных сообщений сотрудникам для информирования о процедурных изменениях (например о трудовых отношениях на условиях частичной занятости и требованиях о том, чтобы такие договоры подвергались ежегодному обзору со стороны руководителя) или непосредственные контакты с сотрудниками для предоставления дополнительных разъяснений помимо направляемых по электронной почте ответов на вопросы (например в отношении аванса в счет оклада);
- контакты с руководителями программ для уточнения их функций (например анализ работы сотрудников в интересах удовлетворения производственных потребностей, действия в случае переработки соответствующих бригад);
- изменение формуляров, используемых для кадровых нужд, с целью их упрощения (например заявление о выплате пособия на иждивенцев и субсидия на образование) и обновления системы гибкого учета рабочего времени (Flexitime) для внедрения в нее функции частичной занятости и отпуска по уходу за ребенком для отца;
- услуга «электронной почты» кадровых отделов обеспечивает оперативный и прямой канал для обращения сотрудников по любому личному вопросу или интересующему моменту; и
- создание новой странички в системе Intranet по кадровым вопросам, содержащей исчерпывающую информацию и позволяющей легко воспользоваться услугами кадровых служб для руководителей и всех сотрудников.

(d) Контроль факторов риска

79. За прошедшие 24 месяца ДУЛР провел обстоятельный анализ, в ходе которого был выявлен ряд рисков, которые могут иметь серьезные последствия, и были приняты меры по снижению опасности. Основной стратегический риск ВОИС в области людских ресурсов заключается в ее ограниченной способности реагировать на быстроменяющуюся глобальную ситуацию в области ИС. Укрепление потенциала ВОИС в этой области и обеспечение ее необходимой гибкости являются главным направлением новой кадровой стратегии.

80. Для уменьшения рисков необходимо также устранить нехватку специальностей и сократить избыточную численность потенциала. Обеспечение оптимальной численности сотрудников требует также точного определения кадровых потребностей и конкретизации функциональных обязанностей, подготовки и переподготовки кадров, использование практики внутреннего перевода и внешнего найма сотрудников. В настоящее время все эти меры реализуются в практическом плане.

81. Еще одним серьезным риском для ВОИС является потенциальная утрата институциональной памяти в специализированных технических областях в результате выхода сотрудников на пенсию и увольнения. Меры по снижению этого риска включают планирование кадрового состава и кадровой преемственности, а также обучение сотрудников.

(е) Организация резервирования

82. ВОИС должна обновлять свой фонд профессиональных знаний и ноу-хау, с тем чтобы оставаться актуальной для пользователей и успешно предоставлять услуги в быстро меняющейся, высокоскоростной внешней среде. Недавняя оценка общеорганизационных потребностей выявила избыточное число сотрудников в нескольких областях, обусловленное главным образом изменением процедурной составляющей работы ВОИС, вызванным техническим прогрессом. Хотя этот и имело весьма ограниченное влияние на персонал, но ситуация требовала внимательного руководства, а соответствующим сотрудникам была оказана всесторонняя поддержка. Их личные дела подвергались систематическому анализу на предмет востребованности соответствующих навыков в других сферах Организации. Квалификация данных сотрудников стала предметом проверки и оценки, им были даны рекомендации по трудоустройству, проведены индивидуальные занятия в помощь подачи заявлений о приеме на работу и прохождения собеседования. Благодаря этим действиям те, чьи профессиональные навыки соответствовали и были востребованы для других вакансий, получили должности в рамках иных направлений деятельности Организации.

(f) Рекомендации по итогам аудиторской проверки

83. Из 69 рекомендаций по кадровым вопросам, вынесенным по итогам аудиторской проверки, 46 были выполнены. По итогам недавней ревизии было предложено восемь новых рекомендаций. Остальные 23 рекомендации находятся в процессе осуществления и касаются главным образом внедрения системы ПОР. Ожидается, что все рекомендации, вынесенные по итогам ревизии, будут выполнены к концу 2015 г.

V. ЗАДАЧИ НА 2014-2015 гг.

84. К концу 2014 г. будет сформирован новый состав Группы высшего руководства (ГВР) в помощь Генеральному директору; затем она определит свою программу работы на ближайшие сроки. ДУЛР будет оказывать поддержку новому составу ГВР в работе по оптимальному решению стратегических задач.

85. Персонал ВОИС играет ключевую роль для будущего Организации и является самым ценным ее активом. Ведущим направлением деятельности на 2014-2015 гг. станет дальнейшая работа по обеспечению географического разнообразия. На основе консультаций с государствами-членами будет разработана программа работы по развитию географического разнообразия среди профессиональных сотрудников Организации.

86. ВОИС приняла на себя обязательство обеспечить гендерный баланс на всех уровнях к 2020 г. В 2014 г. появится стратегия ВОИС по обеспечению гендерного разнообразия, направленная на достижение этой цели и более широкое включение гендерной проблематики в деятельность Организации.

87. В ближайшее время основное внимание будет уделяться развитию гибкости и способности ВОИС оперативно реагировать на меняющиеся глобальные потребности в области ИС. Будет оказываться особая поддержка для совершенствования работы Мадридской и Гаагской систем. Большее развитие получит программа профессиональной переориентации и специализации. Будет последовательно увеличиваться «гибкий элемент» штата, в том числе для целей сокращения расходов и снижения долгосрочных финансовых обязательств.

88. ВОИС будет и далее поощрять выдающиеся трудовые достижения. После успеха экспериментальной программы поощрения и признания заслуг 2013 г. согласно недавно проведенной оценке планируется провести в 2014 г. второй экспериментальный проект с учетом приобретенного опыта. В конце 2014 г. появится новая стратегия поощрения и признания заслуг.

89. Эффективность и производительность работы будут, как и раньше, важным предметом диалога ДУЛР с руководителями всей структуры. Эффективное управление производительностью труда, поддержка в борьбе с низкой производительностью, адекватность трудовой нагрузки, размер и структура штата, отвечающие современным требованиям должностные инструкции и классификационные уровни являются неотъемлемыми элементами новой системы планирования кадрового состава и будут неусыпно отслеживаться и получать поддержку.

90. Будет продолжена работа по внедрению систем ИТ в рамках управления персоналом. В настоящее время начали использоваться системы «самообслуживания» персонала, новая электронная система трудоустройства и усовершенствованный модуль управления производительностью труда. Новый проект по информационно-аналитическому обеспечению позволит руководителям значительно расширить возможности сотрудников в области поиска информации и отчетности.

91. В начале 2015 г. будет назначен новый специалист по вопросам социального обеспечения для реализации соответствующей политики и внедрения систем, а также консультирования новых сотрудников и тех, кто уже работает в Организации. Планируется усовершенствовать систему управления медицинским обслуживанием.

92. Недавно учрежденная ОКГ приступит к работе во второй половине 2014 г. и будет анализировать и консультировать Генерального директора по политическим вопросам, касающимся персонала Организации. В повестку дня этого консультативного органа будет

включен ряд важных стратегий с целью их пересмотра. ДУЛР готов тесно взаимодействовать с представителями персонала и консультировать их по мере необходимости по вопросам, вызывающим обеспокоенность сотрудников. Будет создан обучающий курс для содействия неформальному разрешению конфликтов.

93. Будут приняты меры по устранению опасности мошенничества и информированию сотрудников по данным вопросам с учетом рекомендаций, включенных в недавно изданный отчет ВОИС об оценке рисков мошенничества.

94. ДУЛР активно взаимодействует с профессиональным сообществом кадровых работников системы ООН и будет и далее участвовать в разработке кадровых стратегий общей системы и текущем процессе реформирования системы материального поощрения ООН.

VI. КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ СВЕДЕНИЯ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

(a) Прекращение службы

95. Согласно положению о персонале 9.2(i), обязывающему Генерального директора сообщать Координационному комитету ВОИС обо всех случаях увольнения сотрудников, настоящий документ информирует о следующих случаях увольнения, имевших место с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г.:

- были прекращены 10 контрактов в интересах эффективного управления Организации и с согласия самих сотрудников, как предусмотрено положением о персонале 9.2(a)(6); была выплачена причитающаяся компенсация в соответствии с требованиями ППП;
- были прекращены восемь контрактов по состоянию здоровья, как предусмотрено положением 9.4 о персонале, и выплачена причитающаяся компенсация в соответствии с требованиями ППП; и
- были прекращены три контракта в результате должностного проступка согласно Главе X («Дисциплинарные меры») ППП.

96. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, изложенную в пункте 95.

(b) Пенсионный комитет ВОИС

97. Координационный комитет ВОИС на своей очередной сессии 1977 г. постановил, что в состав Пенсионного комитета ВОИС будут входить три члена и три заместителя члена, при этом один член Комитета и один заместитель будут избираться Координационным комитетом ВОИС. Срок пребывания в должности членов, избранных Координационным комитетом ВОИС, составляет четыре года.

98. В июле 2013 г. делегация Болгарии направила Генеральному директору предложение о переизбрании Координационным комитетом ВОИС г-на Иосифова, избранного заместителем члена Пенсионного комитета ВОИС в 2008 г. и его членом с 2009 г., на данный пост. Координационный комитет ВОИС на своей шестьдесят седьмой сессии в сентябре 2013 г. избрал г-на Иосифова членом Комитета сроком до очередной сессии в 2017 г.

99. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 97 и 98.

(с) Доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)

100. В соответствии со статьей 17 статута КМГС внимание государств-членов обращается на доклад КМГС, представленный на шестьдесят восьмой сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2013 г. (документ ООН A/68/30). С этим документом можно ознакомиться на веб-сайте КМГС по адресу: <http://icsc.un.org/rootindex.asp>.

(d) Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН)

101. В соответствии со статьей 14(а) Положений о ПОПФПООН Правление Фонда представляет Генеральной Ассамблее ООН и организациям-членам Фонда доклад не реже одного раза каждые два года. Доклад за 2013 г. был представлен Правлением ОПФПООН Генеральной Ассамблее ООН на ее шестьдесят восьмой сессии в 2013 г. (документ ООН A/68/303). Поскольку этот доклад включен в документацию упомянутой сессии Генеральной Ассамблеи ООН, он не воспроизводится Международным бюро. С докладом можно ознакомиться на веб-сайте: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/68/303.

102. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 100 и 101.

[Приложения следуют]

КАДРОВАЯ СТАТИСТИКА

Персонал ВОИС по категориям

Таблица 1. Персонал ВОИС в разбивке по категориям, июнь 2014 г.

Таблица 2. Кадровые тенденции в разбивке по категориям, 2010-2014 гг.

Контракты

Таблица 3. Персонал в разбивке по типу финансирования контракта, июнь 2014 г.

Таблица 4. Перевод в штат СВК, июнь 2014 г.

Таблица 5. Частичная занятость, июнь 2014 г.

Расходы на персонал

Таблица 6. Расходы на персонал, 2010-2013 гг.

Персонал в разбивке по секторам

Таблица 7. Персонал в разбивке по секторам, июнь 2014 г.

Географическая представленность

Таблица 8. Географическая представленность в разбивке по регионам, июнь 2014 г.

Категория специалистов и выше

Категория общего обслуживания

Таблица 9. Представленность государств-членов, июнь 2014 г.

Таблица 10. Категория специалистов и выше в разбивке по странам происхождения, июнь 2014 г.

Таблица 10(Bis). Все сотрудники в разбивке по странам происхождения, июнь 2014 г.

Гендерный баланс

Таблица 11. Представленность женщин в разбивке по категориям, 2010-2014 гг.

Таблица 12. Гендерный баланс в разбивке по классам, июнь 2014 г.

Таблица 13. Персонал (должности, финансируются из бюджета) в разбивке по полу и классу, июнь 2014 г.

Возраст

Таблица 14. Возрастные группы, июнь 2014 г.

Таблица 15. Средний возраст в разбивке по категориям, июнь 2014 г.

Таблица 16. Выход на пенсию, 2014-2019 гг.

Таблица 16(bis). Выход на пенсию для категории специалистов и выше в разбивке по регионам, 2014-2019 гг.

Прием на работу

Таблица 17. Объявления о вакансиях в разбивке по классам, 2013 г.

Таблица 18. Полученные заявки на участие в разбивке по категориям, 2013 г.

Обучение

Таблица 19. Число прошедших обучение сотрудников в разбивке по виду и типу курса, 2013 г.

Оценка эффективности выполнения служебных обязанностей

Таблица 20. Оценка эффективности труда за 2013 г.

Прекращение службы

Таблица 21. Прекращение службы, с 2011 г. по июнь 2014 г.

Внутреннее правосудие

Таблица 22. Жалобы / апелляции сотрудников, поданные с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г.

Таблица 23. Жалобы в разбивке по типам, с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г.

Рекомендации по итогам аудиторской проверки

Таблица 24. Ход выполнения рекомендаций по кадровым вопросам, вынесенных по итогам аудиторской проверки

Таблица 1: Персонал ВОИС в разбивке по категориям, июнь 2014 г.



Штатные должности	Число сотрудников	Штатные сотрудники
Директора и выше	65	
Специалисты	441	
Категория общего обслуживания	531	
Штатные должности, промежуточный итог	1 037	80,0%

Должности, финансируемые из резервов и целевых фондов (ЦФ)	17	Гибко
Общее число должностей	1 054	
Временные сотрудники		
Временные сотрудники категории специалистов	88	
Временные сотрудники категории общего обслуживания	76	
Временные сотрудники, промежуточный итог	164	
Всего сотрудников		
	1 218	
Внештатные сотрудники		
Стажеры, практиканты, переводчики/редакторы на краткосрочном контракте ИУК*, временные сотрудники, нанятые через кадровые агентства	63	
	15	
Внештатные сотрудники, промежуточный итог	78	20,0%

Общее число сотрудников ВОИС	1 296
-------------------------------------	--------------

* индивидуальные услуги по контрактам

Таблица 2. Кадровые тенденции в разбивке по категориям, 2010-2014 гг.

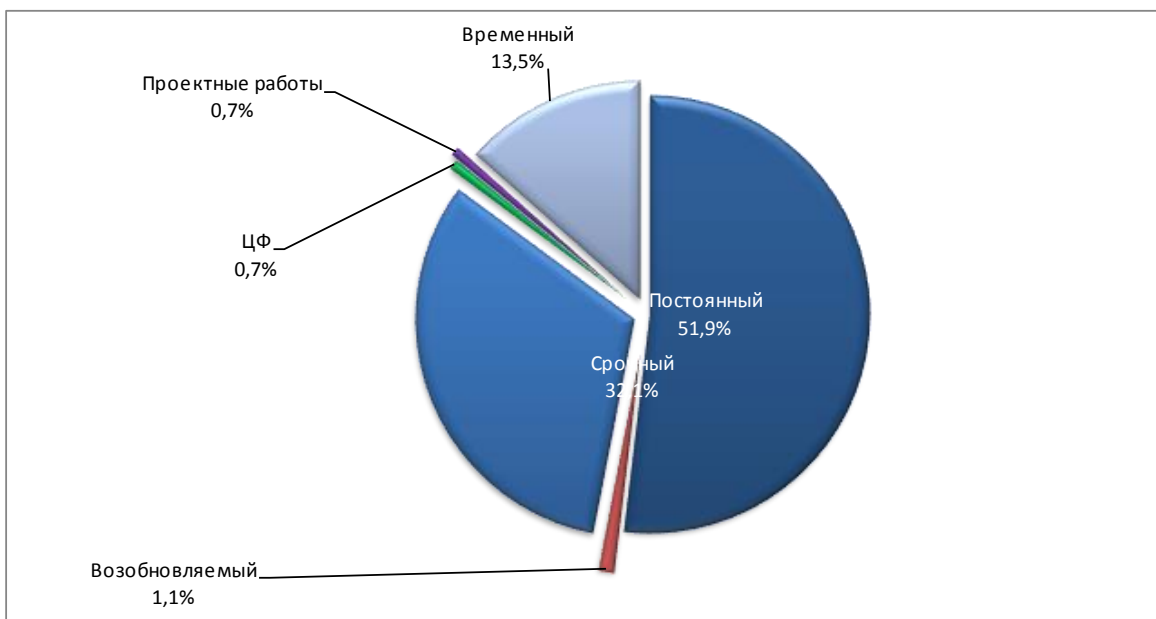
Штатные сотрудники	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.*
Директора и выше	45	57	63	61	65
Специалисты	414	422	434	429	441
Категория общего обслуживания	447	473	497	520	531
Число штатных сотрудников, промежуточный итог	906	952	994	1 010	1,037**
Сотрудники на должностях, финансируемых из резервов и ЦФ	17	26	18	15	17
Число сотрудников, промежуточный итог	923	978	1 012	1 025	1 054
Временные сотрудники					
Временные сотрудники категории специалистов				94	88
Временные сотрудники категории общего обслуживания				100	76
Число временных сотрудников, промежуточный итог				194	164
Общий итог				1 219	1 218
Внештатные сотрудники					
Стажеры, практиканты, переводчики/редакторы на краткосрочном контракте ИУК***, временные сотрудники, нанятые через кадровые агентства	314	261	230	66	63
Промежуточный итог				77	78
Общее число сотрудников ВОИС	1 237	1 239	1 242	1 296	1 296

* Июль 2014 г.

** Различие обусловлено прежде всего практикой перевода в штат

*** Индивидуальные услуги по контрактам

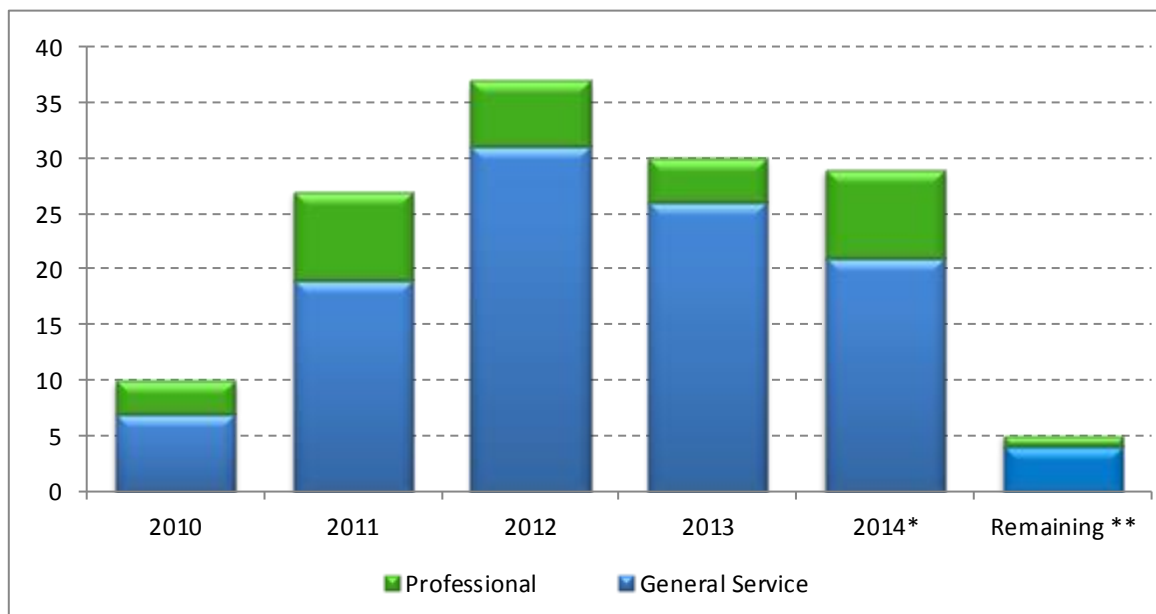
Таблица 3. Персонал в разбивке по типу финансирования контракта, июнь 2014 г.



Тип контракта	Сотрудники	%
Постоянный	632	51.9%
Возобновляемый	14	1.1%
Срочный (регулярный бюджет)	391	32.1%
Штатные сотрудники, промежуточный итог	1 037	
Должности, финансируемые из ЦФ	9	0.7%
Должности, создаваемые под проекты и финансируемые из резервов	8	0.7%
Должности, финансируемых из других источников, промежуточный итог	17	
Временный	164	13,5%
Общий итог	1 218	

Таблица 4. Перевод в штат сотрудников, продолжительное время работающих на временных контрактах (СВК), июнь 2014 г.

СВК*	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Итого	Осталось
Специалисты и выше	3	8	6	4	8	29	1
Категория общего обслуживания	7	19	31	26	21	104	4
Итого	10	27	37	30	29	133	5



* Пять лет службы к 1 января 2012 г.

** при условии непрерывного исполнения обязанностей и качественной работы

Professional – категория специалистов; General Service – категория общего обслуживания; Remaining - осталось (прим. пер.)

Таблица 5: Частичная занятость, июнь 2014 г.

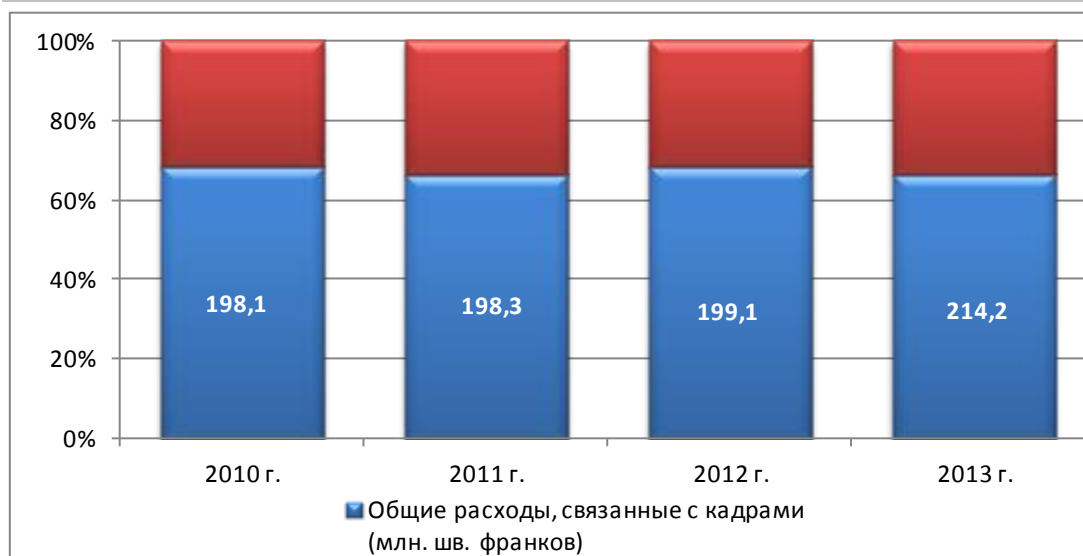
Штатные сотрудники	Ж	М	Всего
Общее число штатных сотрудников	552	485	1 037
Частичная занятость	132	4	136
Процентная доля	23,9%	0,8%	13,1%
Число временных сотрудников	78	62	140
Частичная занятость	13	1	14
Процентная доля	16,7%	1,6%	10,0%
Общее число сотрудников	630	547	1 177
Частичная занятость	145	5	150
Процентная доля	23,0%	0,9%	12,7%

Таблица 5а: Частичная занятость, июнь 2014 г.

Штатные сотрудники	Ж	М	Всего
Полная занятость	485	542	1 027
Частичная занятость			
90%	13	0	13
80%	108	4	112
50%	24	1	25
Частичная занятость, промежуточный итог	145	5	150
Процентная доля	23,0%	0,9%	12,7%

630 547 1 177

Таблица 6. Расходы на персонал, 2010–2013 гг.*

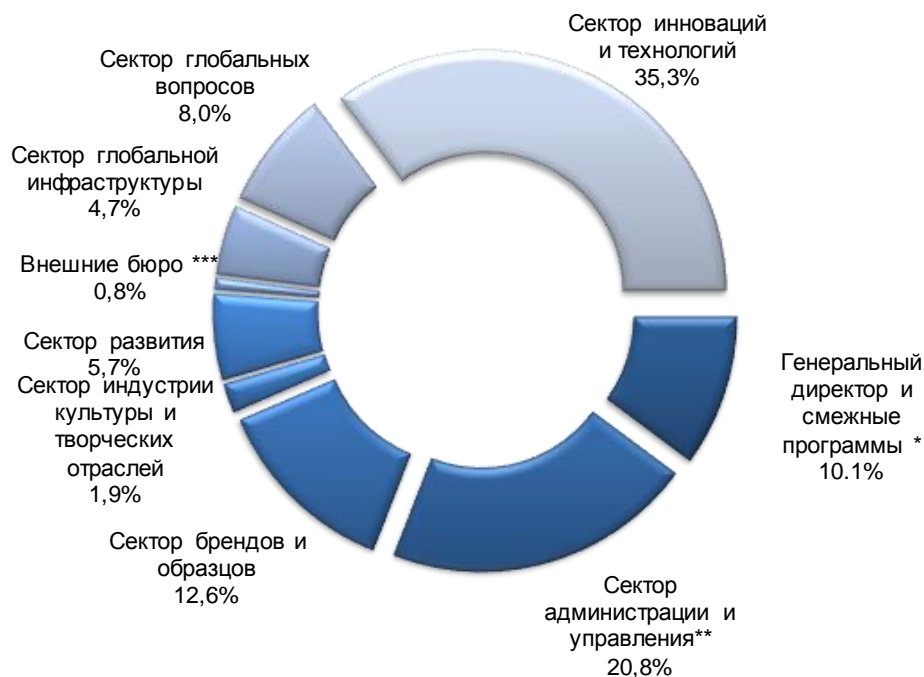


	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Расходы на персонал, доля от общих расходов	68,5%	66,2%	68,7%	66,6%
Общие расходы, связанные с кадрами (млн. шв. франков)	198,1	198,3	199,1	214,2
Общие расходы по программам	289,4	299,5	290,0	321,7

**Необходимо отметить, что в одобренном документе "Бюджет на 2012-2013 гг." содержалось положение о выплате пособий после прекращения службы, в том числе по МСПС (медицинское страхование после прекращения службы), в размере 2% от стоимости содержания сотрудника, в предыдущем двухлетнем периоде этот показатель составлял 6%. Этот шаг был предпринят "в целях сохранения общих издержек в связи с должностями на уровне, который обеспечивает прогнозируемый пакет доходов Организации". В документе "Программа и Бюджет на 2012-2013 гг." также указано, что "Генеральный директор хотел бы отметить, что любой рост прогнозируемых уровней доходов, в первую очередь, будет предложено использовать для пополнения этого резерва в надлежащее время". Согласно этой политике фактические расходы на персонал в 2012-2013 гг. включают сумму в размере 18,9 млн. шв. франков по статье "Пособия после прекращения службы", 15,6 млн. шв. франков из которых отнесены на 2013 г.*

Источник: финансовые системы ВОИС

Таблица 7. Персонал (штатные сотрудники) в разбивке по секторам, июнь 2014 г.



* Приемная Генерального директора, Канцелярия Генерального директора, Бюро Юриконсульта, Департамент управления людскими ресурсами, Отдел экономики и статистики, Отдел внутреннего аудита и надзора, Бюро Омбудсмена и Департамент стран переходного периода и развитых стран

** Канцелярия помощника Генерального директора, Департамент информационно-коммуникационных технологий, Департамент конференционных и переводческих услуг, Отдел закупок и поездок, Департамент программного планирования и финансов, Служба охраны и безопасности и Отдел служебных помещений и инфраструктуры

*** Не являются самостоятельными секторами, даже если выделены отдельной строкой. Нередко относятся либо к Сектору глобальных вопросов, либо к Сектору глобальной инфраструктуры (не могут числиться в двух секторах).

**Таблица 8. Географическая представленность в разбивке по регионам,
 июнь 2014 г.**

(Весь персонал*)

Категория специалистов и выше	%	
Африка	65	10,7%
Азиатско-Тихоокеанский регион	93	15,3%
Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия	38	6,3%
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	44	7,2%
Ближний Восток	12	2,0%
Северная Америка	56	9,2%
Западная Европа	300	49,3%
Промежуточный итог	608	100,0%

Категория общего обслуживания	%	
Африка	55	9,0%
Азиатско-Тихоокеанский регион	78	12,8%
Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия	20	3,3%
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	50	8,2%
Ближний Восток	5	0,8%
Северная Америка	14	2,3%
Западная Европа	388	63,8%
Промежуточный итог	610	100,0%

Общий итог	1 218
-------------------	--------------

* Штатные и временные должности, а также должности, финансируемые из других источников (резервы и ЦФ)

Таблица 9. Представленность государств-членов, июнь 2014 г. (Срочные, возобновляемые, постоянные и временные контракты)				
	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Государства-члены ВОИС	185	185	186	187
Представлены в персонале ВОИС	116	117	118	118
Непредставленные государства-члены	69	68	68	69

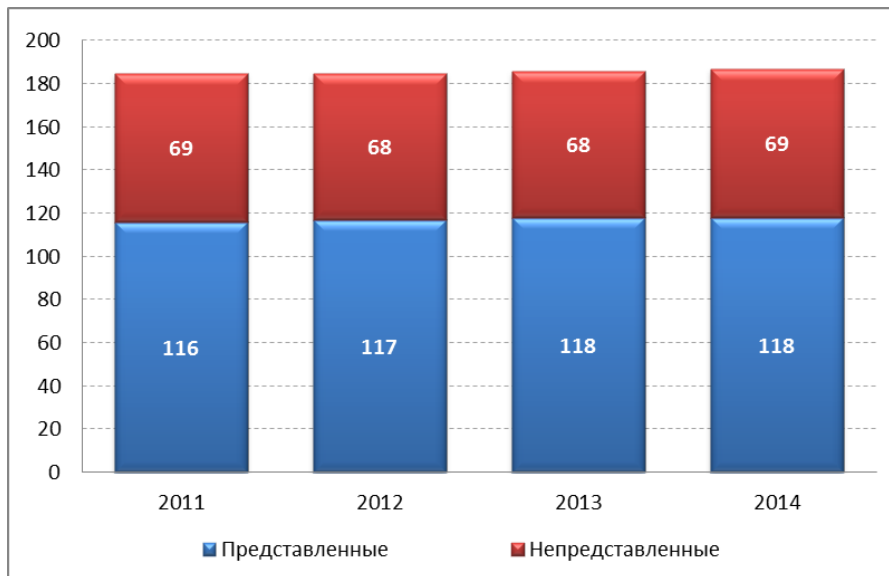


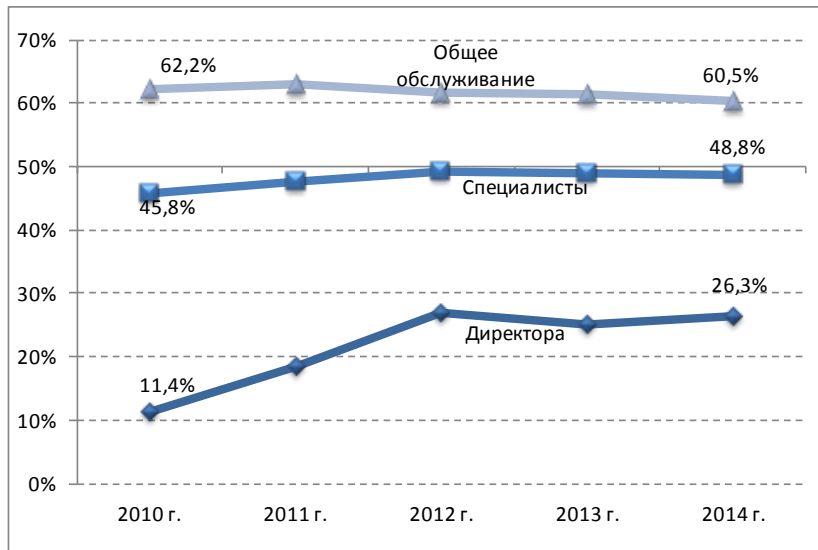
Таблица 10 (Bis): Все сотрудники в разбивке по странам происхождения, июнь 2014 г.

Код страны	Страна	Сотрудники	10 ведущих стран с точки зрения представленности
1	FR Франция	371	
2	GB Соединенное Королевство	74	
3	CH Швейцария	68	
4	US Соединенные Штаты Америки	43	
5	IT Италия	38	
6	DE Германия	37	
7	JP Япония	37	
8	ES Испания	31	
9	CN Китай	30	
10	CA Канада	27	

Таблица 10 (Bis). Все сотрудники в разбивке по странам происхождения, июнь 2014 г. (продолжение)

Код страны	Страна	Сотрудники	Код страны	Страна	Сотрудники
11	KR Республика Корея	20	66	CD Демократическая Республика Конго	2
12	IN Индия	18	67	SV Сальвадор	2
13	PE Перу	16	68	GT Гватемала	2
14	AU Австралия	15	69	HN Гондурас	2
15	MA Марокко	15	70	ID Индонезия	2
16	PH Филиппины	14	71	IR Иран (Исламская Республика)	2
17	RU Российская Федерация	14	72	IL Израиль	2
18	AR Аргентина	12	73	LY Ливия	2
19	TN Тунис	12	74	MM Мьянма	2
20	DZ Алжир	11	75	SC Сейшельские Острова	2
21	BR Бразилия	11	76	SD Судан	2
22	IE Ирландия	11	77	TZ Объединенная Республика Танзания	2
23	BE Бельгия	10	78	ZW Зимбабве	2
24	PT Португалия	10	79	AF Афганистан	1
25	CO Колумбия	9	80	AZ Азербайджан	1
26	GR Греция	9	81	BB Барбадос	1
27	EG Египет	8	82	BO Боливия (Многонациональное Государство)	1
28	UY Уругвай	8	83	BF Буркина-Фасо	1
29	CM Камерун	7	84	CL Чили	1
30	FI Финляндия	7	85	CR Коста-Рика	1
31	GH Гана	7	86	HR Хорватия	1
32	PK Пакистан	7	87	CZ Чешская Республика	1
33	LK Шри-Ланка	7	88	GA Габон	1
34	AT Австрия	6	89	GD Гренада	1
35	EC Эквадор	6	90	GW Гвинея-Бисау	1
36	KE Кения	6	91	HT Гаити	1
37	LB Ливан	6	92	IS Исландия	1
38	MX Мексика	6	93	IQ Ирак	1
39	PL Польша	6	94	JO Иордания	1
40	SE Швеция	6	95	KZ Казахстан	1
41	VE Венесуэла (Боливарианская Республика)	6	96	KP Корейская Народно-Демократическая Республика	1
42	MU Маврикий	5	97	KG Кыргызстан	1
45	NL Нидерланды	5	98	LA Лаосская Народно-Демократическая Республика	1
43	RO Румыния	5	99	LV Латвия	1
44	SN Сенегал	5	100	LS Лесото	1
46	UA Украина	5	101	LR Либерия	1
47	BD Бангладеш	4	102	MW Малави	1
48	BG Болгария	4	103	ML Мали	1
49	HU Венгрия	4	104	MR Мавритания	1
50	MK Македония (БЮР)	4	105	MN Монголия	1
51	MG Мадагаскар	4	106	NP Непал	1
52	NG Нигерия	4	107	NZ Новая Зеландия	1
53	RS Республика Сербия	4	108	NI Никарагуа	1
54	TR Турция	4	109	NE Нигер	1
55	UG Уганда	4	110	NO Норвегия	1
56	BY Беларусь	3	111	MD Республика Молдова	1
57	BJ Бенин	3	112	RW Руанда	1
58	CI Кот-д'Ивуар	3	113	SG Сингапур	1
59	CU Куба	3	114	SK Словакия	1
60	DK Дания	3	115	SI Словения	1
61	ET Эфиопия	3	116	SY Сирийская Арабская Республика	1
62	JM Ямайка	3	117	TH Таиланд	1
63	MY Малайзия	3	118	TT Тринидад и Тобаго	1
64	ZA Южная Африка	3			
65	KH Камбоджа	2			
Итого					1 218

Таблица 11. Представленность женщин в разбивке по категориям, 2010-2014 гг.*



	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Директора	11,4%	18,4%	26,8%	25,0%	26,3%
Специалисты	45,8%	47,5%	49,2%	48,9%	48,8%
Общее обслуживание	62,2%	62,9%	61,6%	61,4%	60,5%
Итого	52,9%	53,6%	54,1%	53,9%	53,5%

* июнь 2014 г.

В настоящий отчет не включены данные о категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД, 8 должностей).

Таблица 12. Гендерный баланс в разбивке по классам, июнь 2014 г.

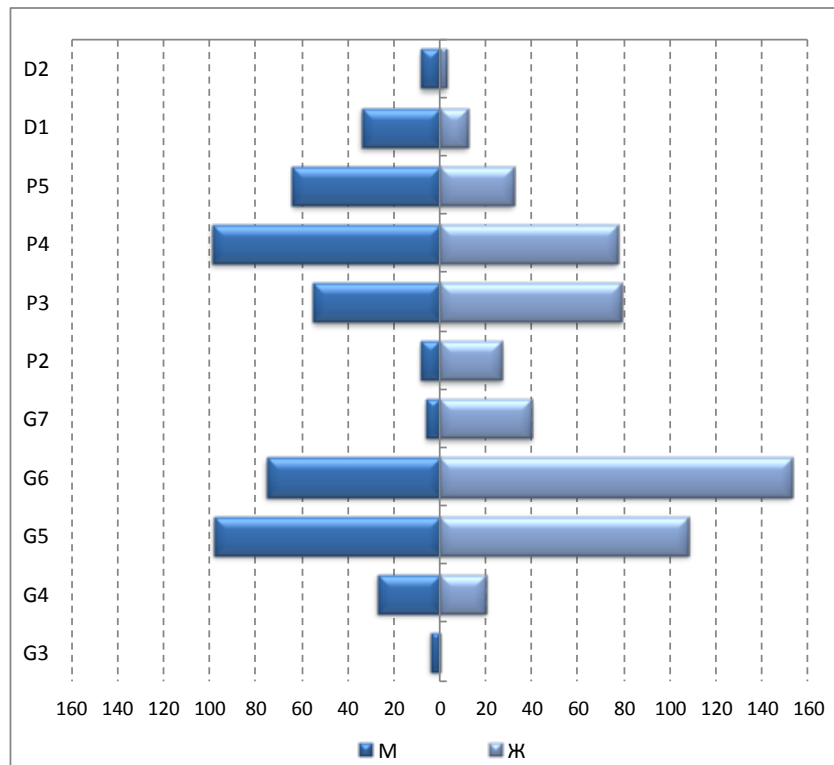


Таблица 13. Персонал в разбивке по полу и классу, июнь 2014 г.*

	Штатные сотрудники				Промежуточный итог
	М	%	Ж	%	
D2	8	72,7%	3	27,3%	11
D1	34	73,9%	12	26,1%	46
Промежуточный итог	42	73,7%	15	26,3%	57
P5	64	66,7%	32	33,3%	96
P4	99	56,3%	77	43,8%	176
P3	55	41,0%	79	59,0%	134
P2	8	22,9%	27	77,1%	35
Промежуточный итог	226	51,2%	215	48,8%	441
G7	6	13,0%	40	87,0%	46
G6	75	32,9%	153	67,1%	228
G5	98	47,6%	108	52,4%	206
G4	27	57,4%	20	42,6%	47
G3	4		0		4
Промежуточный итог	210	39,5%	321	60,5%	531
Общий итог	478	46,5%	551	53,5%	1 029

*Без учета категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД, 8 должностей).

Таблица 14. Возрастные группы, июнь 2014 г.

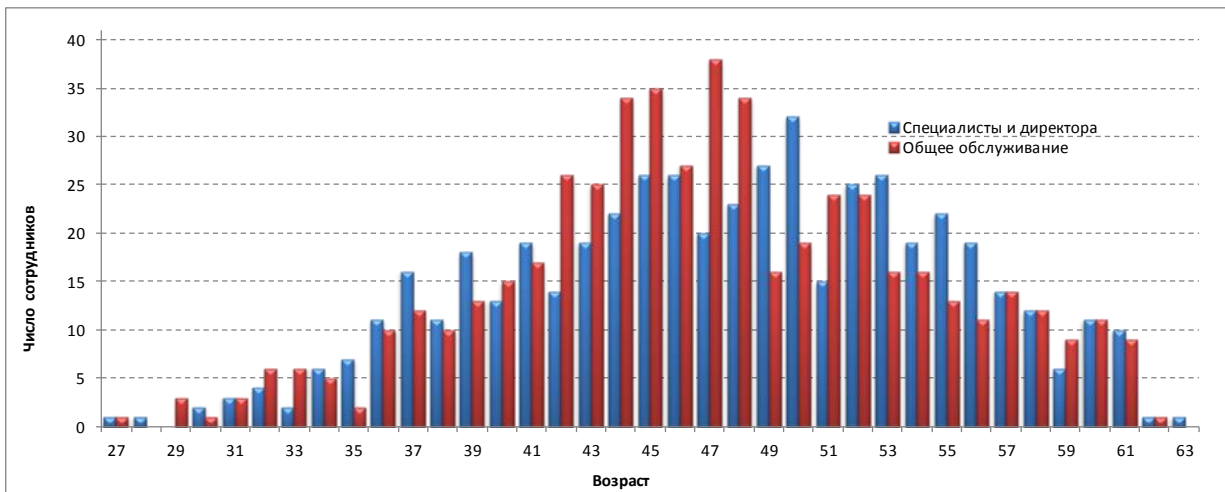


Таблица 15. Средний возраст в разбивке по категориям, июнь 2014 г.

Средний возраст в категории директоров	54,0
Средний возраст в категории специалистов	46,5
Средний возраст в категории общего обслуживания	47,0

Таблица 16: Выход на пенсию в 2014* - 2019 гг.

	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	
Число сотрудников предпенсионного возраста	18	26	20	23	34	30	
Д	2	5	2	2	4	4	
С	6	9	7	9	17	13	
Итого	8	14	9	11	21	17	80
ОО	10	12	11	12	13	13	

Таблица 16 (Bis): Выход на пенсию в разбивке по регионам (для категории специалистов и выше) 2014* - 2019 гг.

	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Итого	Процент
Африка	2	1	1	2	2	2	10	12,5%
Азиатско-Тихоокеанский регион	1	1	1	2	2	5	12	15,0%
Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия	1	1	1	1	1		5	6,3%
Латинская Америка и Карибский бассейн		2	1	1	2	1	7	8,8%
Ближний Восток		1					1	1,3%
Северная Америка	1	1		2	4	2	10	12,5%
Западная Европа	3	7	5	3	10	7	35	43,8%
Итого	8	14	9	11	21	17	80	

* Июль 2014 г.

Таблица 17. Объявления о вакансиях в разбивке по классу, 2013 г.*



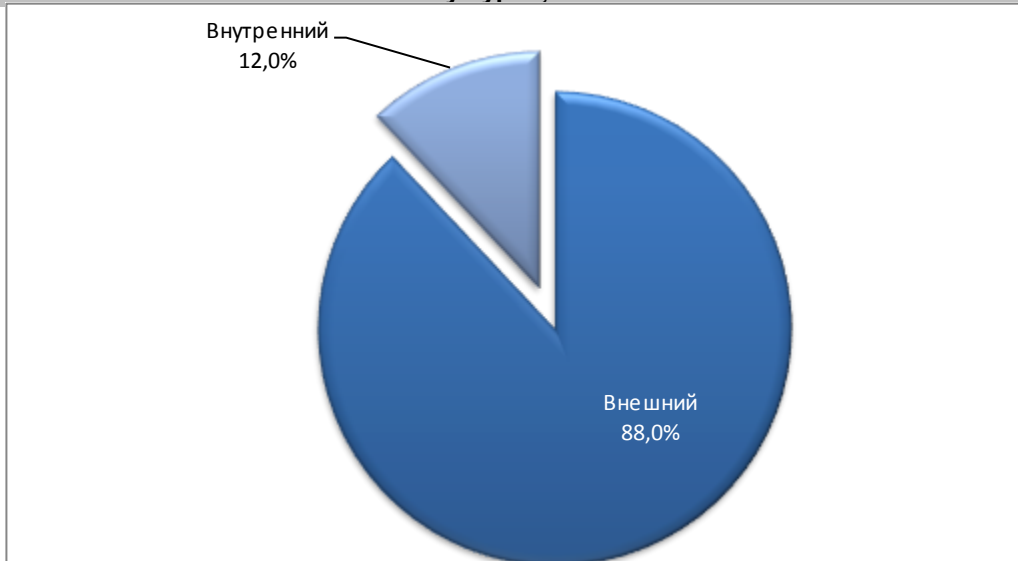
* Объявления о вакантных должностях под срочные контракты, всего 65

Таблица 18. Полученный заявки на участие в разбивке по категориям, 2013 г.*



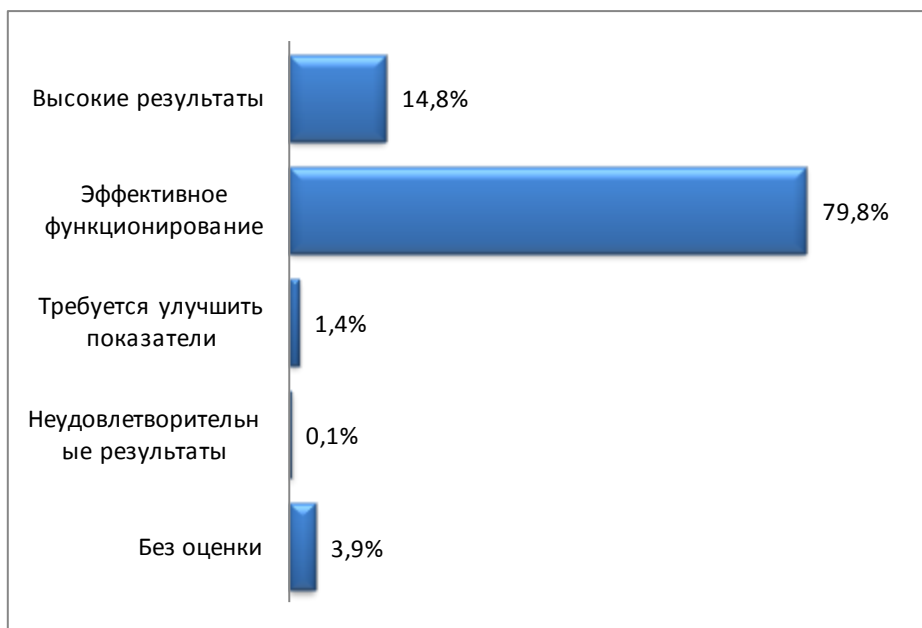
* Число объявлений о вакансиях под срочные контракты для привлечения внешних кандидатов - 48
 Всего кандидатов - 6 320
 Среднее число заявок на одну объявленную должность - 132

Таблица 19. Число прошедших обучение сотрудников в разбивке по виду и типу курса, 2013 г.



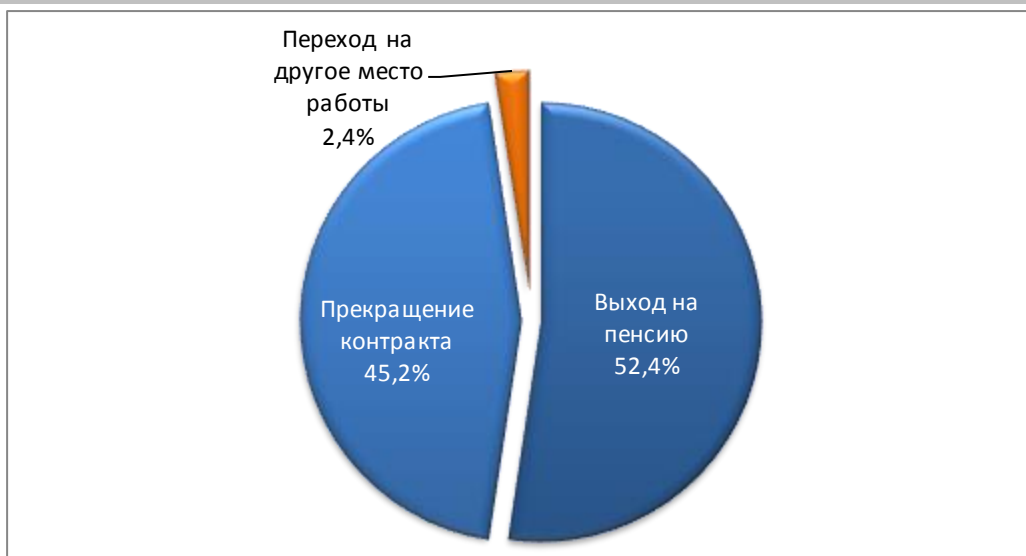
Тематика курса	Число дней	%
Внешние обучающие курсы		
Управление	457	7,3%
Информационное взаимодействие	563	8,9%
Лингвистика	2559	40,6%
ИТ	769	12,2%
Профэтика и добросовестность	491	7,8%
Другое	702	11,1%
Промежуточный итог	5 541	88,0%
Внутренние обучающие курсы		
PMSDS	46	0,7%
ПОР	82	1,3%
Академия	103	1,6%
Обучение в ВОИС	100	1,6%
Вводный курс	78	1,2%
Гигиена труда и техника безопасно	169	2,7%
Системы регистрации	149	2,4%
Прочее	31	0,5%
Промежуточный итог	758	12,0%
Общий итог	6 299	100,0%
Общее число участников	5 248	

Таблица 20. Оценка эффективности труда за 2013 г.



Квалификационная оценка	Число	%
Высокие результаты	169	14,8%
Эффективное функционирование	911	79,8%
Требуется улучшить показатели	16	1,4%
Неудовлетворительные результаты	1	0,1%
Без оценки	45	3,9%
Промежуточный итог	1 142	
Не обработано	35	
Общий итог	1 177	

Таблица 21. Прекращение службы, данные с 2011 г. по июнь 2014 г.



Причина прекращения службы	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.*	Итого	%
Выход на пенсию	12	23	28	3	66	52,4%
Прекращение контракта	8	24	13	12	57	45,2%
Переход в другое учреждение	0	0	2	1	3	2,4%
Общий итог	20	47	43	16	126	

* июнь 2014 г.

**Таблица 22. Жалобы/апелляции сотрудников,
 поданные с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г.**

	Общее число	%
Обжалование административных решений	43	52%
Возражения (PMSDS)	2	2%
Подача жалоб	1	1%
Объединенная комиссия по рассмотрению жалоб	4	5%
Апелляционный совет ВОИС	22	27%
Административный трибунал МОТ	11	13%
Дисциплинарные меры	0	0%
Общий итог	83	100%

**Таблица 23. Жалобы в разбивке по типам
 за период с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г.**



* Притеснение/Дискриминация/Конфликт на рабочем месте

** В эту категорию входят вопросы, связанные с расследованиями, ходатайствами о компенсации и стратегическими решениями.

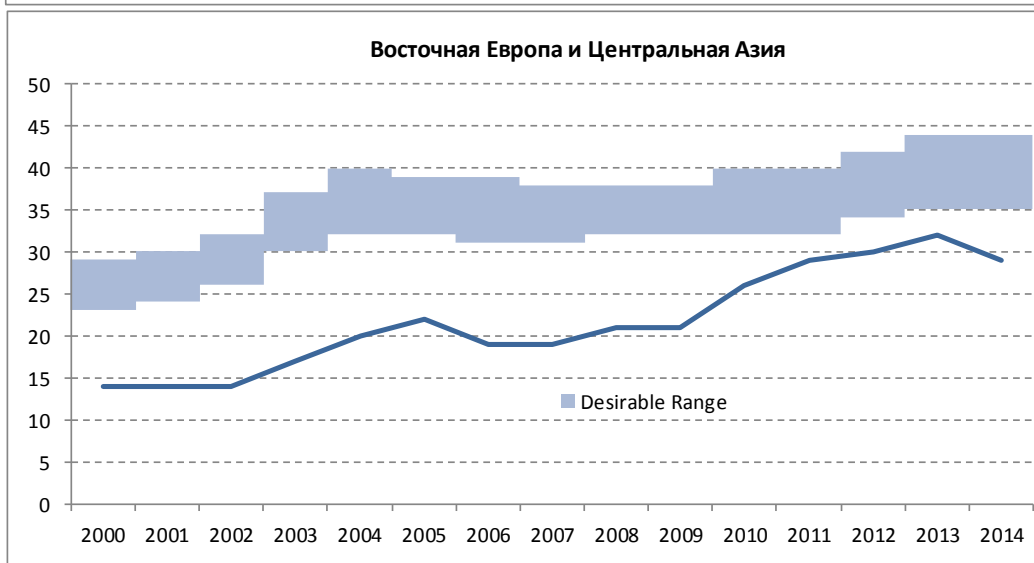
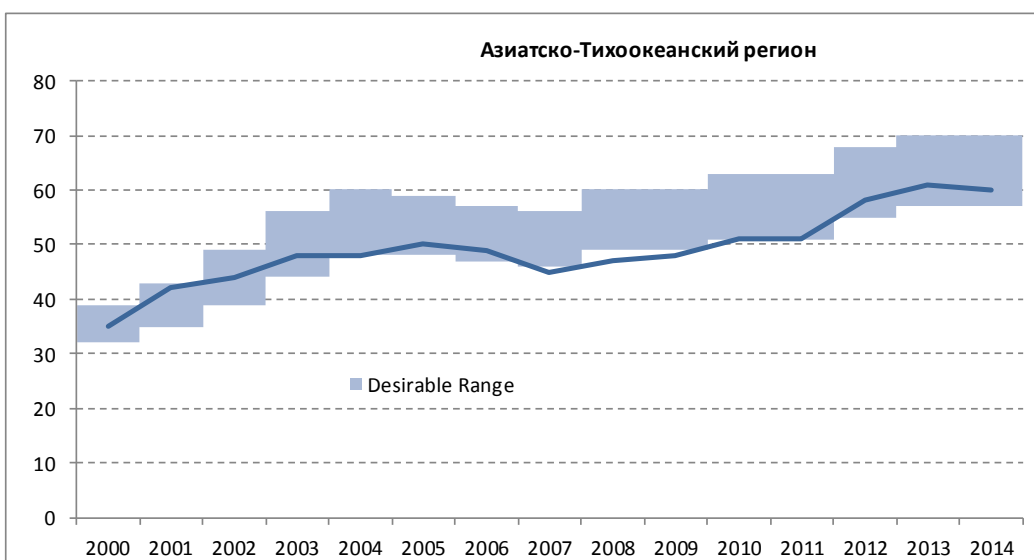
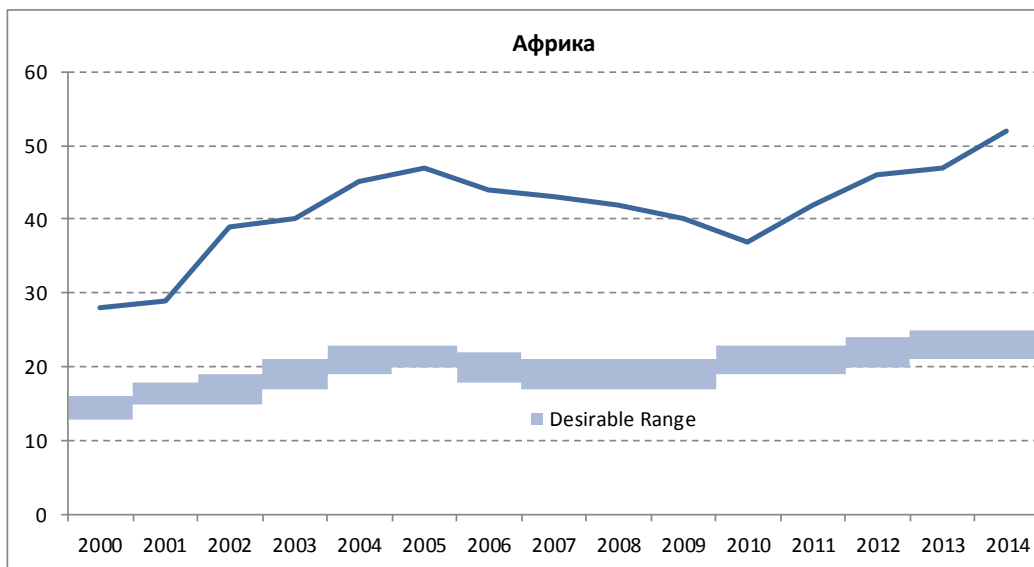
Таблица 24. Ход выполнения рекомендаций по кадровым вопросам, вынесенных по итогам аудиторской проверки

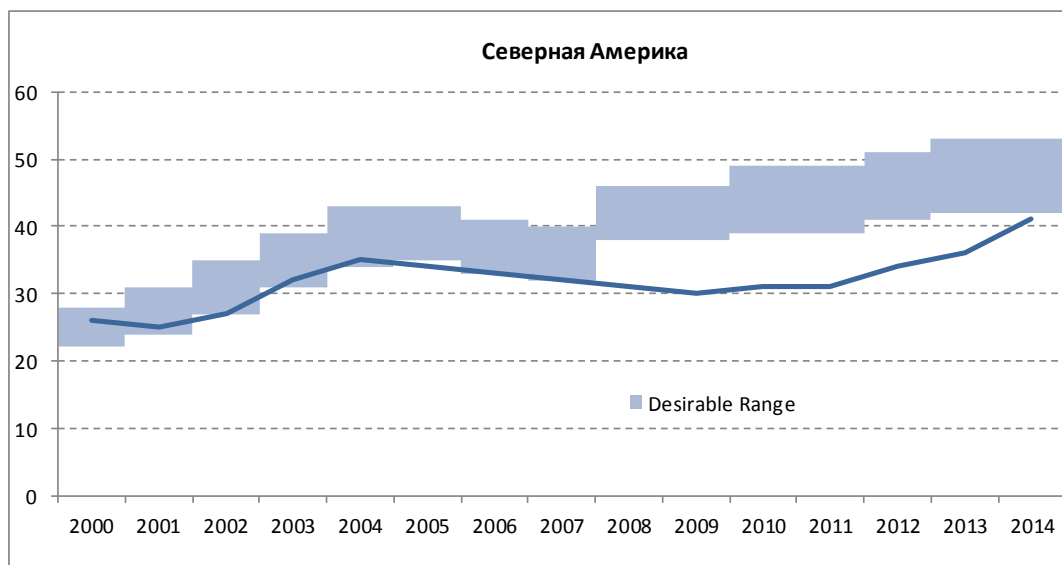
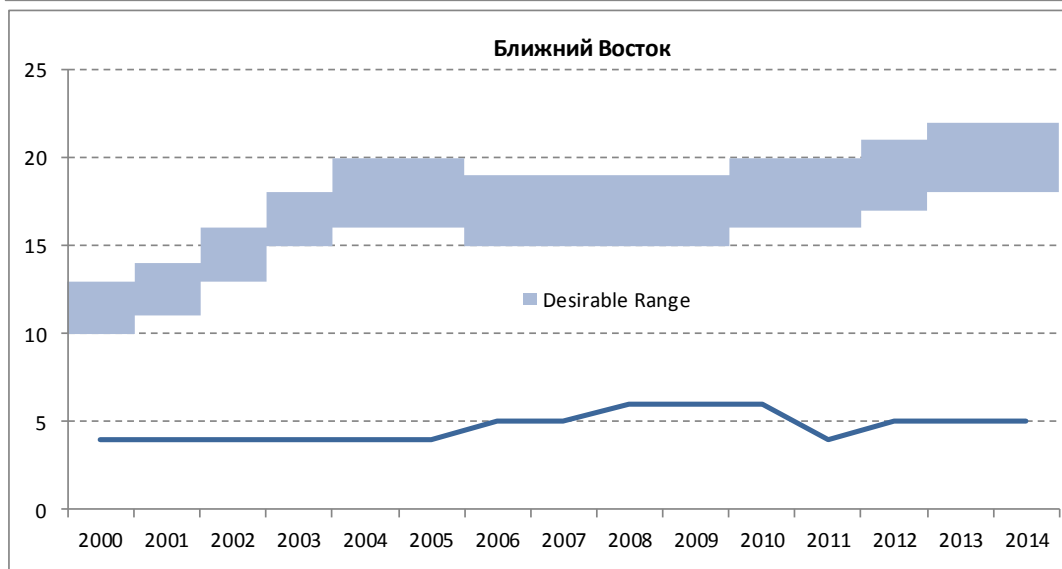
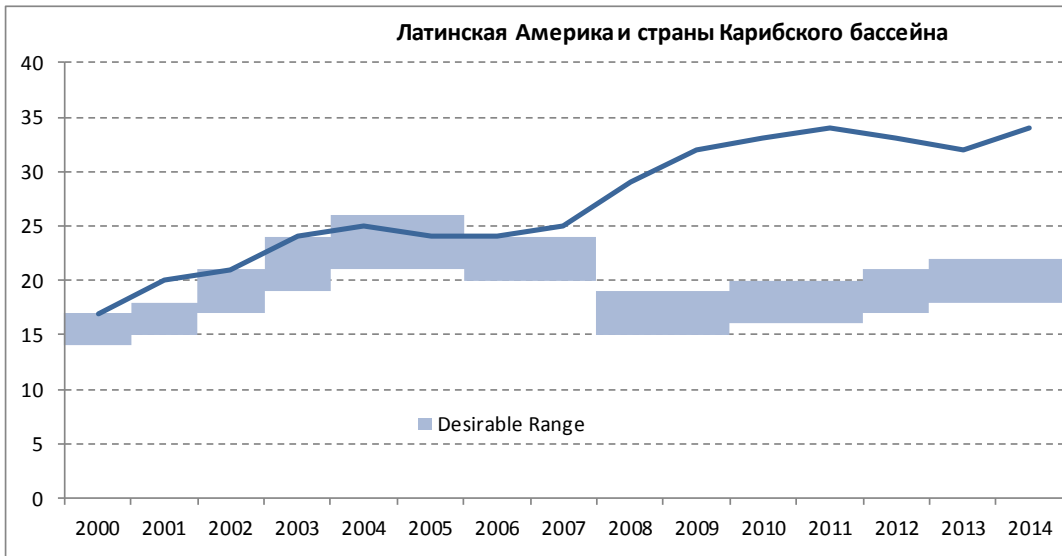
№.	Рекомендация	Приоритетность	Описание	Ход выполнения	Ожидаемый срок выполнения
1	372	высокая	Контрольно-пропускная система	50%	октябрь 2014 г.
2	126	средняя	Субсидия на образование/ПОР: Повышение эффективности и результативности процессов	10%	декабрь 2014 г.
3	410	высокая	Хранение конфиденциальных и важных документов в электронном виде	25%	декабрь 2014 г.
4	420	высокая	Сравнительное исследование, посвященное практике отсутствия сотрудников на рабочем месте	70%	сентябрь 2014 г.
5	421	высокая	Внутреннее правосудие: анализ причинно-следственных связей	50%	декабрь 2014 г.
6	429	средняя	ПОР: управленческая информация	50%	декабрь 2016 г.
7	Иждивение	средняя	Меры по недопущению дублированной выплаты пособия на иждивенцев в случае работы обоих супругов в международных организациях	80%	2014 г.
8	Стандартизация порядка подачи заявок	средняя	ДУЛР должен установить стандартный порядок подачи заявок	90%	2014 г.
9	Процедуры прекращения Рекомендация 1	высокая	Внедрение механизма проверки качества	10%	2014 г.
10	Процедуры прекращения Рекомендация 5	высокая	Процедуры оставления места службы должны носить системный характер и быть автоматизированы	10%	2014 г.
11	Процедуры прекращения Рекомендация 2	высокая	Следует создать механизм учета профессиональных навыков и компетенции сотрудников	10%	декабрь 2015 г.
12	Политика справедливого географического распределения	высокая	Утвердить новую политику справедливого географического распределения	10%	2014 г.
13	Управление на основе результатов Рес 5	средняя	Необходимо включить в общеорганизационную программу обучения ВОИС курс подготовки в области управления на основе результатов	20%	2015 г.
14	Аудиторская проверка эффективности в рамках РСТ Рекомендация 17	высокая	Перспектива создания продуманной и синхронизированной образовательной стратегии с учетом долгосрочных потребностей РСТ	50%	2015 г.
15	IA 2014-01 Рекомендация 3	высокая	Субсидия на образование с получением сертификата о прохождении курса	0%	август 2014 г.
16	IA 2014-01 Рекомендация 4	высокая	Выплата субсидии на образование за преподавание родного языка	0%	август 2014 г.
17	IA 2014-01 Рекомендация 5	высокая	Субсидия на аренду жилья – регулярная подача заявления	0%	август 2014 г.
18	IA 2014-01 Рекомендация 1	средняя	Система на основе информационных механизмов организации рабочего процесса для обработки заявлений сотрудников	0%	31.12.2014 г.
19	IA 2014-01 Рекомендация 7	средняя	Поездка в отпуск на родину – альтернативные информационные системы для эффективного отслеживания	0%	31.12.2014 г.
20	IA 2014-01 Рекомендация 8	средняя	Надбавка за знание языка: анализ правомерности получения (для сотрудников)	0%	31.03.2015 г.
21	IA 2014-01 Рекомендация 9	средняя	Руководящие принципы или критерии предоставления специального отпуска с сохранением содержания, без сохранения содержания или с частичной выплатой денежного содержания	0%	31.03.2015 г.
22	IA 2014-01 Рекомендация 2	средняя	Создание руководства по работе с персоналом	0%	31.12.2015 г.
23	IA 2014-01 Рекомендация 6	высокая	Принятие решений об иждивении супруга/супруги с учетом размера годового оклада до вычета налогов по месту службы супруга	0%	31.12.2015 г.

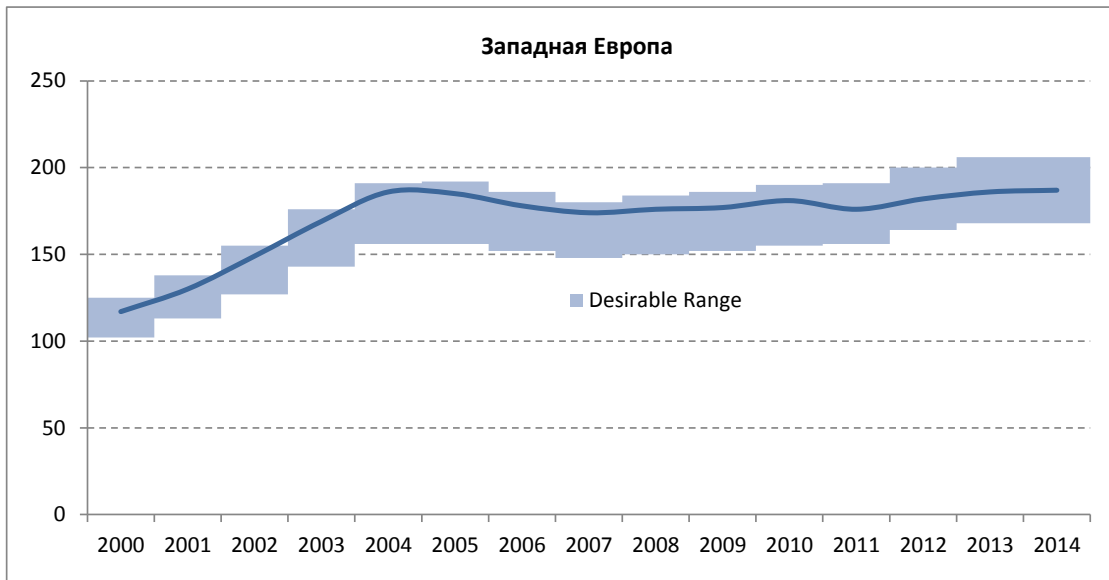
[Приложение II следует]

ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ (2000-2014 гг.)

На представленных ниже графиках показано влияние принципа справедливого географического распределения, согласованного государствами-членами в 1975 г., на каждый регион.







Desirable range – желаемый диапазон (прим. пер.)



Географическое распределение взносов¹
июнь 2014 г.

Регион	A Взносы, процентная доля ²	B Минимальная квота (25%)	C Число должностей (75%)	D Всего (число должностей) ³ B + C	E Желательная квота (-10/+10%)	F Фактические данные (июнь 2014 г.)
Африка	2,69	14,8	8,5	23,2	21 - 25	50
Северная Америка	11,01	14,8	34,1	48,9	42 - 52	41
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	1,84	14,8	5,7	20,4	18 - 22	34
Азиатско-Тихоокеанский регион	16,43	14,8	51,0	65,7	57 - 70	60
Восточная Европа и Центральная Азия	8,44	14,8	26,1	40,9	35 - 44	29
Западная Европа	57,60	14,8	178,1	192,9	168 - 206	194
Ближний Восток	2,02	14,8	6,3	21,0	18 - 22	05
	(100,00)	(103,3)	(309,6)	(399)		

¹ См. документ WO/CC/IX/2 от 30 июня 1975 г.

² По данным документа "Geographical distribution of contributions - Totals by region 2014" (Финансовый отдел).

³ Категория специалистов и выше (без учета должности Генерального директора, лингвистических и редакторских должностей).

Источник : ДУЛР

[Приложение III следует]

БЮРО ПО ЭТИКЕ
ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ЗА 2013 Г.

ДЕЛАТЬ ПРАВИЛЬНО
построение сильной этической культуры в ВОИС

1. Ниже приводится отчет о деятельности Бюро по этике ВОИС в 2013 г.

I. СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

2. В Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности, говорится о важности для организации обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Создание всеобъемлющей системы этики и добросовестности в ВОИС – это одна из инициатив Программы стратегической перестройки (ПСП), интеграция которой в основную деятельность ВОИС была начата в 2013 г. после завершения подготовки ПСП в начале того же года.

II. СТРУКТУРА

3. Структура Бюро по этике аналогична структуре Бюро ООН по вопросам этики. Его возглавляет главный сотрудник по этике, который подотчетен Исполнительному директору и начальнику Канцелярии Генерального директора. Четырьмя основными направлениями его деятельности являются следующие:

- (a) информационная деятельность;
- (b) конфиденциальное консультирование высшего руководства, руководителей и всех сотрудников;
- (c) установление норм и разработка политики;
- (d) осуществление мероприятий, порученных Бюро по этике.

4. Бюро независимо от других подразделений ВОИС.

III. ИНФОРМАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

а. Обучение по вопросам этики и добросовестности

5. В 2012 г. для всех сотрудников на всех уровнях организации было введено обязательное обучение, которое было завершено в 2013 г. Управление учебной программой в целом осуществляло Бюро по этике, которое работало в тесном сотрудничестве с Департаментом управления людскими ресурсами и Бюро управления проектом Программы стратегической перестройки, и ее реализацией занимались внешние преподаватели.

Цели

6. Обучение велось с учетом ценностей и политики организации по вопросам этического поведения и в соответствии с передовой учебной практикой и общепризнанными этическими принципами. В частности, обучение было признано обеспечить достижение следующих целей:

- усиление этической культуры;
- повышение информированности в организации о принципах, политике, инструментах и факторах, имеющих отношение к этическому поведению в ВОИС;
- повышение доверия среди коллег и руководителей, а также укрепление доверия к организации;

- поощрение подотчетности при принятии решений;
- усиление этического лидерства: "тон задается сверху".

Результаты

7. Была поставлена задача получить следующие результаты:

- обеспечить общее понимание значения этики и добросовестности в условиях профессиональной деятельности, а также значения этического поведения для репутации организации;
- обеспечить обучение всех сотрудников базовым этическим принципам;
- поощрять последовательное распространение принципов этики и ожидаемых норм поведения в рамках ВОИС;
- повышение информированности о механизмах, созданных в поддержку сотрудников.

Характер обучения

8. Обучение заключалось в рассмотрении этических принципов и ценностей, которые исповедует ВОИС, проведении серии ситуационных анализов, в рамках которых сотрудники участвовали в определении этических проблем и решали их с помощью модели принятия решений, ознакомлении с работой Бюро по этике, услугами, которые Бюро предлагает персоналу, и его деятельностью, а также обсуждении типичных препятствия этическому поведению и способов их устранения. Обучение состояло из занятий для сотрудников в течение половины рабочего дня с обязательным присутствием, которые вели внешние преподаватели, имеющие опыт обучения по вопросам этики в организациях общей системы ООН. Преподаватели были отобраны на конкурсной основе.

Этический кодекс ВОИС в качестве учебного пособия

9. Внешние преподаватели и Бюро по этике ВОИС разработали подробное руководство для участников, которое каждый сотрудник получил в распечатанном виде во время учебных занятий. Его первая часть представляет собой "рабочее пособие", в котором отражены основные учебные моменты и основные сведения по ситуационным примерам. Во второй части полностью воспроизводится Руководство по этике ВОИС, которое было подготовлено Бюро по этике и предназначается в качестве настольного пособия. В ходе занятий по сути были впервые представлены Этический кодекс ВОИС и Руководство по этике ВОИС, и вручение каждому участнику по экземпляру этих пособий усиливало провозглашение институциональных целей.

Оценка влияния посредством опросов после обучения

10. По состоянию на декабрь 2013 г. обучение прошли более 98% сотрудников на действительной службе. Доля респондентов, ответивших на опросный лист, разосланный всем участникам, была высокой. По состоянию на 31 декабря 2013 г. было получено 806 ответов на опросные листы (среди 1 279 участников), т.е. доля ответивших составила 60%. В области обучения это свидетельствует о высоком коэффициенте активного участия.

11. Опросы подтвердили, что сотрудники высоко оценили курс по этике: 90 процентов респондентов сочли его (от умеренно до высоко) надлежащим для сотрудников ВОИС (см. таблицу 1), а 82 процента отметили, что благодаря ему они стали (от значительно до несколько) лучше информированы об этических проблемах, с которыми сталкивается

ВОИС (см. таблицу 2). В то же время 84 процента респондентов заявили, что в результате обучения они смогут (от значительно до несколько) лучше справиться с решением этических проблем (таблица 3).

Таблица 1. «Какова Ваша оценка учебного курса по этике?»

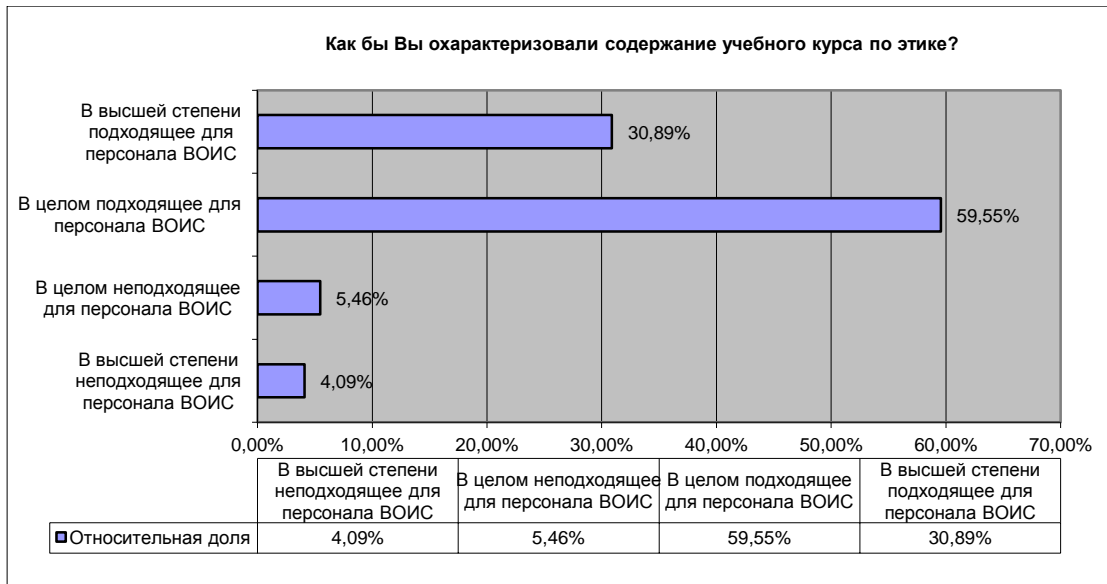


Таблица 2. «Благодаря курсу я стал(а) лучше ориентироваться в этических аспектах работы в ВОИС»

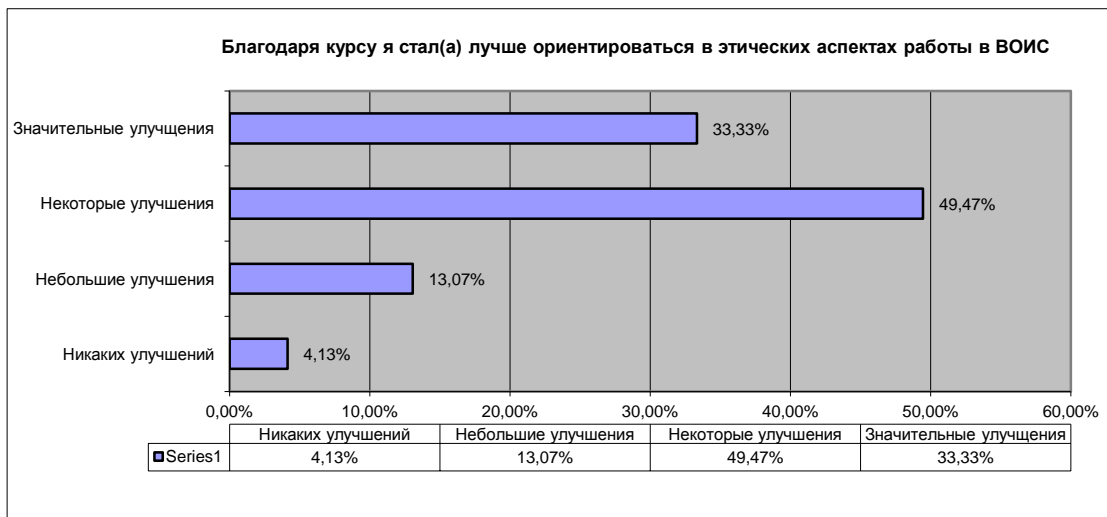
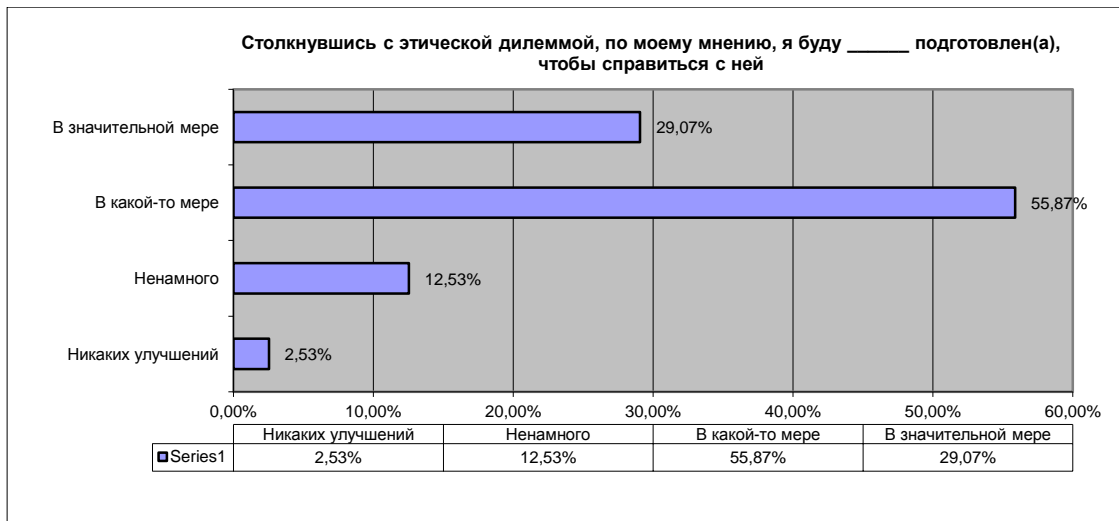


Таблица 3. «Столкнувшись с этической дилеммой, по моему мнению, я буду _____ подготовлен(а), чтобы справиться с ней»



Основные положения, которые участники вынесли из обучения

12. Основные идеи, которые участники почерпнули в результате обучения, включали в себя следующее:

- значение доверия, добросовестности, честности, объективности, независимости и непредвзятости, личной ответственности, конфиденциальности, уважения и терпимости к другим, особенно в мультикультурных условиях, прозрачности, открытости информации, а также справедливости и гуманности в рамках горизонтальных и вертикальных коммуникационных связей;
- общее понимание того, как деловая этика соотносится с повседневным поведением в ВОИС; необходимость сознавать собственное поведение в повседневной деятельности; важность этической среды, которая вселяет уверенность и, как следствие, влечет за собой улучшение условий и качества работы, отношений с коллегами и образа ВОИС;
- повышение информированности об этических проблемах, которые могут возникать на работе; об урегулировании ситуаций, в которых могут быть подорваны ценности организации; о том, как оценивать и решать потенциальные этические проблемы с помощью модели принятия решений по вопросам этики;
- важность этического поведения на всех уровнях; более полное понимание значения личной осмотрительности, обязанности руководителей действовать в качестве личного примера; важность задавать правильный тон не только сверху вниз, но и снизу вверх; этические обязанности каждого перед организацией и обязанность организации этически действовать по отношению к своим сотрудникам; необходимость быть образцом для подражания;
- истинное стремление изменить менталитет сотрудников ВОИС для принятия норм более этического поведения, основанного на уважении к коллегам; как представляется, существует реальное намерение организации улучшить

условия труда путем повышения добросовестности, прозрачности и ответственности;

- получение информации о существовании Бюро по этике как источника для получения указаний и рекомендаций; понимание роли Бюро по этике в поощрении добросовестности в ВОИС; распределение задач между Бюро по этике/Департаментом по управлению людскими ресурсами/ Омбудсменом; различия между формальным и неформальным процессами;
- сотрудники несут личную ответственность за то, чтобы не подрывать репутацию организации («тест на газетные заголовки»);
- обязанность сообщать о предполагаемых нарушениях; важность откровенности и прозрачности, деятельного отношения к неэтичным ситуациям, необходимость прямого обращения к причастным лицам, не опасаясь репрессий.

b. Инtranет-сайт

13. В марте 2012 г. был открыт Инtranет-сайт Бюро по этике, который был актуализирован в 2013 г.

c. Руководство по этике в ВОИС

14. В 2012 г. на Инtranет-сайте ВОИС был опубликован и в 2013 г. актуализирован комплекс действующих мер политики и принципов ВОИС по этике, оформленный в легко читаемом повествовательном формате со ссылками на соответствующие ресурсы.

IV. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ВСЕГО ПЕРСОНАЛА, ВКЛЮЧАЯ ВЫСШЕЕ РУКОВОДСТВО

15. В 2012 г. возросшее число сотрудников обратилось за консультациями в Бюро по этике. Количество запросов о предоставлении консультаций выросло на 69 процентов по сравнению с 2011 г. и в пять раз по сравнению с 2010 г. Это свидетельствует об устойчивом и существенном росте уровня признания и восприятия Бюро по этике как беспристрастного и конфиденциального механизма консультаций. Количество обращений за консультациями в разбивке по видам в 2013 г. показано в таблицах 4А и 4В ниже (наряду с информацией за 2012 и 2011 гг.). Данные за 2010 г. охватывают только период в семь месяцев (июнь-декабрь 2010 г.).

Таблица 4А. Количество обращений за консультациями в разбивке по видам, 2010-2013 гг.

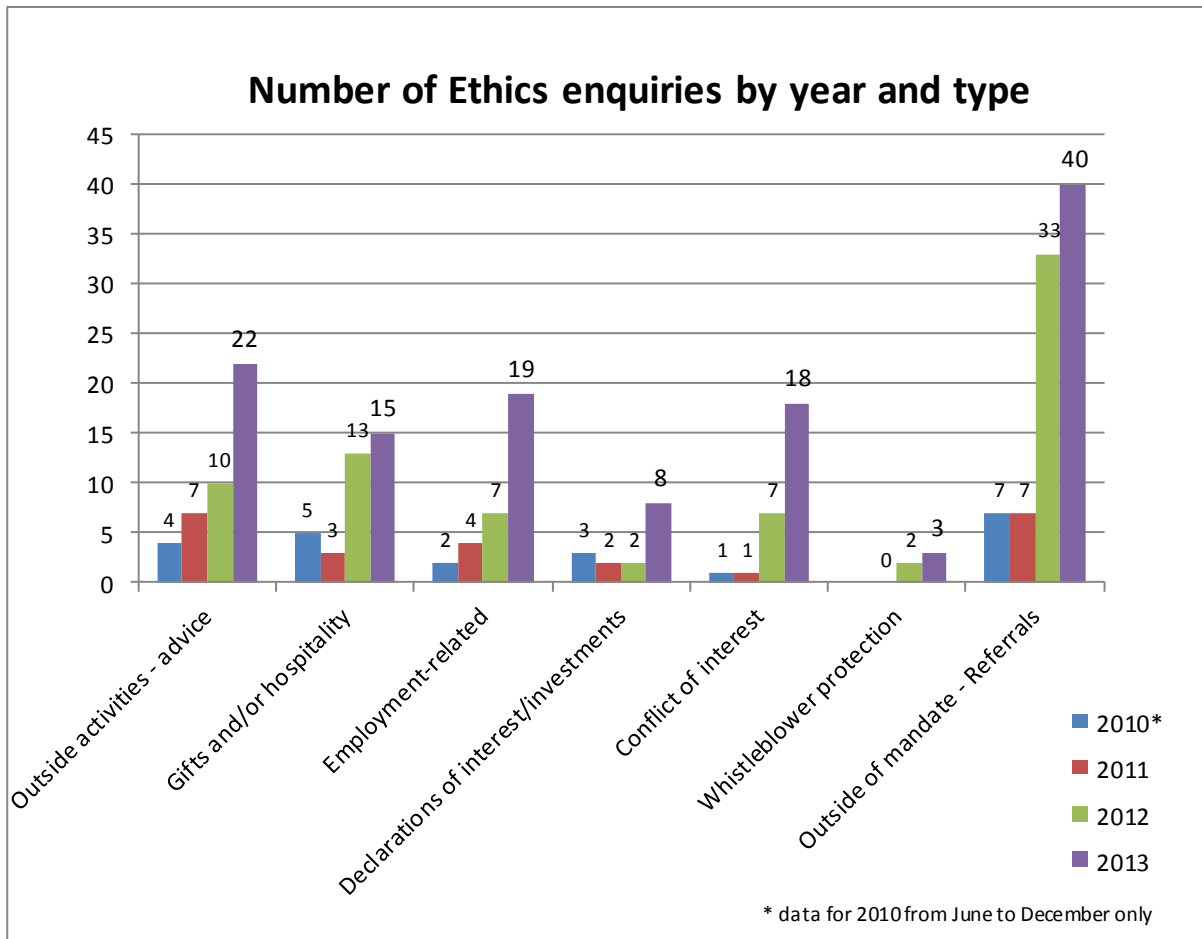


Таблица 4В. Количество обращений за консультациями в разбивке по видам, 2010-2013 гг. (абсолютные показатели)

Вид	2010 г.*	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Внеслужебная деятельность – консультации	4	7	10	22
Подарки и представительские расходы	5	3	13	15
Служебная деятельность	2	4	7	19
Заявления о заинтересованности/ инвестициях	3	2	2	8
Конфликт интересов	1	1	7	18
Защита сотрудников, сообщающих о нарушениях		0	2	3
Находящиеся за рамками мандата вопросы, требующие направления в другие органы	7	7	33	40
<i>в том числе**:</i>				
<i>a) Юридические вопросы личного характера</i>				
<i>b) Расследования</i>				
<i>c) Подозрения в нарушениях</i>				32
<i>d) Другие вопросы, связанные с соблюдением требований</i>				8
Всего	22	24	74	125

*Период за семь месяцев.

**Разбивка данной категории за 2010-2012 гг. отсутствует.

По некоторым обращениям было достаточно одного посещения Бюро по этике, по другим требовалось несколько посещений и продолжительное участие сотрудников Бюро.

Состав сотрудников, обращавшихся за консультациями

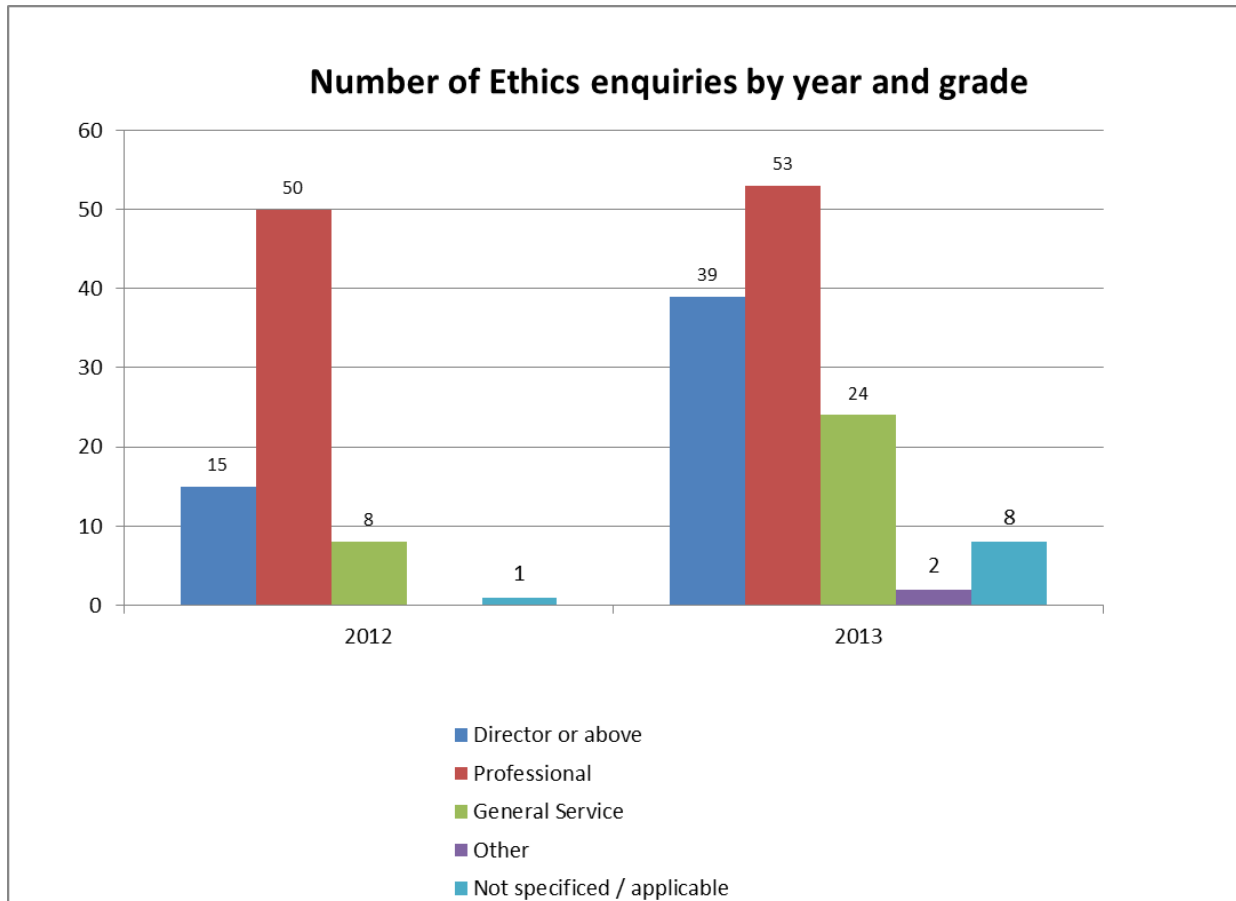
16. В 2013 г., как и в 2010 и 2011 гг., обращавшиеся за консультациями сотрудники были почти поровну поделены на мужчин и женщин: 52 процента сотрудников-мужчин и 48 процентов сотрудников-женщин. В 2012 г. обращавшиеся за консультациями сотрудники соответственно были поделены на 62 процента мужчин и 38 процентов женщин.

17. В 2013 г. за консультациями обращались сотрудники всех уровней, причем значительно увеличилось количество обращений от сотрудников уровня директоров и выше, а также сотрудников категории общего обслуживания:

- 39 сотрудников уровня D1 и выше против 15 сотрудников в 2012 г. (рост 160 процентов);
- 53 сотрудника категории специалистов против 50 сотрудников в 2012 г. (рост 6 процентов);

- 24 сотрудника категории общего обслуживания против 8 сотрудников в 2012 г. (рост 200 процентов);
- другие (не являющиеся сотрудниками).

Таблица 4С. Количество обращений по вопросам этики в разбивке по годам и категориям (сравнение данных за 2012 и 2013 гг.)



18. Важно отметить, что общая относительная процентная доля сотрудников уровня директоров, обращавшихся за консультациями в Бюро по этике в 2013 г., выросла до 33 процентов от всех сотрудников против 21 процента в 2012 г., что отражает рост признания и восприятия консультативной роли Бюро по этике на уровне руководства, а также более широкое использование его услуг. Аналогичным образом увеличилась общая процентная доля сотрудников категории общего обслуживания (до 20 процентов в 2013 г. против 11 процентов в 2012 г.), а также соответственно сократилась относительная процентная доля сотрудников категории специалистов (до 45 процентов в 2013 г. против 68 процентов в 2012 г.).

V. УСТАНОВЛЕНИЕ НОРМ И РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ

19. В 2013 г. работа в этой области, главным образом, заключалась в поддержке широкой деятельности по реформированию внутренней системы урегулирования споров и продолжении работы над политикой в отношении политики раскрытия финансовой информации.

Реформирование внутренней системы урегулирования споров

20. По просьбе Департамента управления людскими ресурсами Бюро по этике председательствовало на ряде консультаций с заинтересованными сторонами в поддержку исследования, заказанного внешнему эксперту для оценки соответствия нуждам внутренней системы урегулирования споров ВОИС. Кроме того, Бюро по этике при необходимости предоставляло консультации и оказывало поддержку по мере того, как продвигалось рассмотрение реформ в рамках внутренней консультативной группы и велась разработка проекта пересмотренных положений и правил о персонале и вспомогательных служебных инструкций.

21. Генеральным директором была предложена серия поправок к положениям и правилам о персонале, касающимся внутренней системы урегулирования споров, которые были приняты Координационным комитетом ВОИС на его шестьдесят седьмой (44-й очередной) сессии, состоявшейся в Женеве, Швейцария, с 21 сентября по 2 октября 2013 г.

Политика раскрытия финансовой информации

22. Была продолжена внутренняя работа над разработкой новой политики раскрытия финансовой информации для высших должностных лиц и других определенных сотрудников. Предполагается, что в 2014. эта работа будет завершена. Организация намерена достичь надлежащего баланса между необходимостью в получении информации и правомерными частными интересами сотрудников, а также воспользоваться системами управления рисками и внутреннего контроля, создаваемыми Международным бюро.

VI. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ, ПОРУЧЕННЫХ БЮРО ПО ЭТИКЕ

Политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях

23. Политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, существует в ВОИС с 2012 г.

24. Политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, преследует две цели. Во-первых, она устанавливает обязанность сообщать о предполагаемых нарушениях ответственным образом, а также определяет механизмы направления сообщений параллельно с принципами, заложенными в положения и правила о персонале. Во-вторых, она обеспечивает защиту сотрудников, которые сообщают о таких фактах или участвуют в другой надзорной деятельности, указанной в политике.

25. Хотя имело место небольшое количество обращений, просьб о защите от репрессий за сообщения о нарушениях или участие в деятельности, пользующейся защитой, в рамках политики защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, в 2013 г. не поступало. Одна такая просьба имела место в 2012 г., и Бюро по этике успешно разрешило проблему. Малое количество обращений согласуется с опытом других организаций, таких как Секретариат Организации Объединенных Наций.

Заявления о заинтересованности и раскрытие сделок со связанными сторонами соответствию с требованиями МСУГС

26. Бюро по этике ВОИС была поручена реализация программы «Заявления о заинтересованности», ориентированной на сотрудников ВОИС уровня D1 и выше, а также ограниченного числа сотрудников, относящихся к категориям повышенного риска.

Соблюдение требований МСУГС привело к возникновению у сотрудников уровня D2 и выше дополнительных обязательств по раскрытию информации. За отчетный период 2012 г., последний полный период, за который имеются данные, было обеспечено 100-процентное выполнение требований МСУГС о раскрытии информации по сделкам со связанными сторонами.

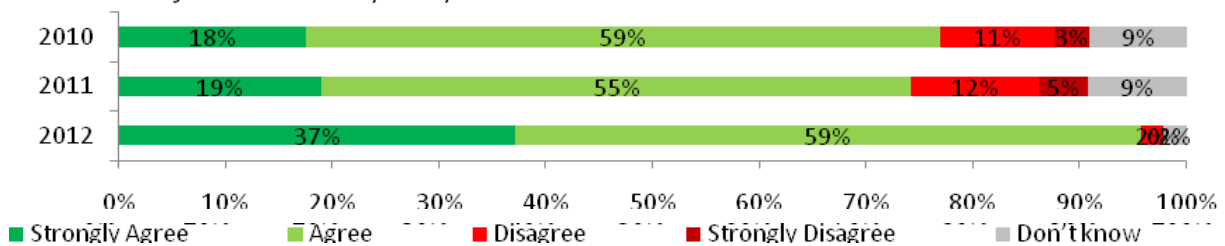
VII. ИЗМЕРЕНИЕ ПРОГРЕССА В СОЗДАНИИ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ ЭТИКИ И ДОБРОСОВЕСТИ

27. Последние доступные общеорганизационные обследования, кроме тех, которые используются для учебных целей, указывают на существенный рост осведомленности об этических принципах и необходимости сообщать о предполагаемых нарушениях.

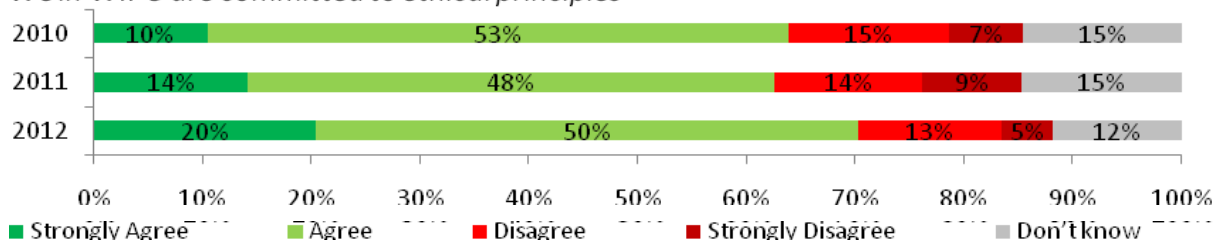
28. Согласно обследованию по ключевым ценностям ПСП, в 2010 г. 77 процентов респондентов были информированы об этических принципах в сравнении с 74 процентами в 2011 г. После того как было начато обучение по вопросам этики, произошло существенное повышение этого показателя, и в 2012 г. 96 процентов сообщали, что они осведомлены об этических принципах ВОИС. Что касается приверженности этическим принципам, то 63 процента респондентов сообщили, что, по их мнению, «сотрудники привержены этическим принципам ВОИС», в сравнении с 70 процентами в 2012 г. В таблице 5 приводится сравнение результатов обследований по ключевым ценностям за три последних года, по которым имеются данные.

Таблица 6, Этика в ВОИС: о чем говорят результаты обследований по ключевым ценностям (2010–2012 гг.)

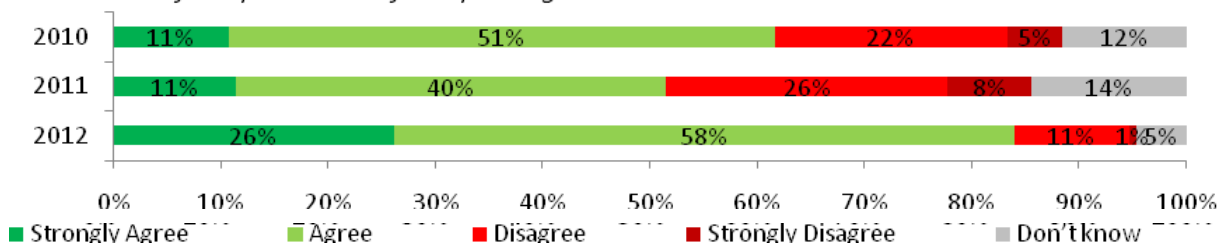
I am aware of WIPO's ethics principles



We in WIPO are committed to ethical principles



I am aware of the procedures for reporting misconduct



Evolution of dimensions from 2010 to 2012

After a generalized decrease in 2011, there has been an increase in the percentage of respondents who agree with all three statements.

- 96% of respondents were aware of WIPO's ethics principles, up from 74% in 2011, and 77% in 2010;

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКЕ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ ООН

29. Бюро по этике ВОИС сыграло важную роль в создании Сети по вопросам этики многосторонних организаций (ENMO) и регулярно принимает участие в ее деятельности.

[Конец приложения III и документа]