

Комитет по программе и бюджету

Двадцать четвертая сессия
Женева, 14 - 18 сентября 2015 г.

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Генеральным директором

1. На своей сессии в сентябре 2012 г. Комитет по программе и бюджету (КПБ) «просил, чтобы годовой отчет по кадровым вопросам, направляемый Координационному комитету ВОИС, также представлялся на рассмотрение КПБ на его осенней сессии». Во исполнение этого решения в настоящем документе содержится Годовой отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/71/2), представляемый Координационному комитету ВОИС на его сессии в октябре 2015 г.

[Документ WO/CC/71/2 следует]

Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят первая (46-я очередная) сессия
Женева, 5-14 октября 2015 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Генеральным директором

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Введение
- II. Персонал ВОИС – основные моменты и краткий обзор
- III. Кадровая стратегия на 2013-2015 гг. — свежие данные
 - Цель 1: Динамичный и разнообразный в географическом отношении штат сотрудников для укрепления возможности ВОИС оперативно реагировать на меняющиеся глобальные потребности в сфере ИС
 - Цель 2: Более рациональные ключевые структуры, гибкие возможности, способные удовлетворить спрос, и предоставление самых современных информационно-технологических услуг с целью утвердить ВОИС в роли основного поставщика глобальных услуг в области ИС
 - Цель 3: Привлекательность ВОИС как работодателя - конкурентные условия труда и благоприятная рабочая среда
 - Цель 4: Оптимальное использование имеющихся ресурсов для дальнейшего повышения эффективности деятельности Организации
- IV. Другие кадровые вопросы
 - (a) Внутреннее правосудие
 - (b) Отношения между персоналом и руководством
 - (c) Разработка политики
 - (d) Рекомендации по итогам аудиторской проверки
 - (e) Управление рисками
- V. Перспективы на двухлетний период 2016-2017 гг.
- VI. Кадровые вопросы для сведения Координационного комитета ВОИС
 - (a) Прекращение службы
 - (b) Пенсионный комитет персонала ВОИС
 - (c) Почетное звание, врученное Генеральному директору
 - (d) Доклад Комиссии по международной гражданской службе
 - (e) Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН)

Приложения

- I. Кадровая статистика
- II. Географическое распределение – политика, согласованная в 1975 г.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Самым важным активом Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) является ее рабочая сила. Она составляет ядро Организации, создавая возможности для осуществления ее программ и мероприятий. В последние годы некоторые из главных институциональных проблем, с которыми сталкивалась Организация, вращались вокруг управления персоналом. Совмещение двух основных соображений определяют рациональное использование способностей в ВОИС. Первым из них является признание того, что ВОИС в качестве поставщика глобальных услуг действует в стремительно меняющейся среде и сталкивается с внешними факторами. Ее способность к самообновлению и к оперативному реагированию будут, по сути дела, определять дальнейшую актуальность ее глобальных услуг. Вторым соображением является ясное требование государств-членов сдерживать расходы. Первый фактор создает как возможности, которыми нужно воспользоваться, так и проблемы, которые нужно решать в полном объеме, а второй представляет собой исходную линию для любых действий.
2. Организация стремится добиться стабильности и гибкости в ее рабочей силе. Ее внутренняя стратегия, получившая развитие в ее стратегических целях и основных ценностях, должна подкрепляться надлежащей и всеобъемлющей кадровой стратегией, коренящейся в сбалансированном сочетании стабильности благодаря ее кадровому компоненту и гибкости благодаря контрактам, не связанным с персоналом, и механизмам передачи на внешний подряд.
3. Стабильность означает, что Организация должна стремиться сохранить основной персонал ВОИС без какого-либо прогнозируемого увеличения в будущем. Персонал будет и далее оставаться оплотом способности Организации предоставлять глобальные услуги и выполнять основные функции. Стабильность будет подкрепляться целенаправленным повышением квалификации персонала для обеспечения того, чтобы его компетенции («ноу-хау» и навыки), возможности (процессы для внедрения) и способности (программы и мероприятия) были самыми современными, актуальными и отражающими передовую практику. По сути дела, соответствующий поставленным целям персонал будет воплощать ядро Организации.
4. Гибкость означает способность Организации оперативно, эффективно и действенно реагировать на меняющиеся внешние факторы, будь то необходимость инноваций, конкурентное позиционирование на рынке в условиях динамичной и нестабильной глобальной экономики или адаптация к географическим сдвигам и резкому увеличению объема в том, что касается спроса на услуги в области ИС, и постоянно сводить к минимуму неопределенности и смягчать риски. Гибкость достигается посредством творческого ресурсного обеспечения услуг внештатных сотрудников и благодаря многостороннему, обладающему разносторонней квалификацией и мобильному основному персоналу, подкрепляемому высококачественной профессиональной подготовкой. Хотя основная часть рабочей силы должна быть большей частью стабильной, неосновная часть будет расширяться или сужаться в зависимости от колебаний внешних факторов, обеспечивая тем самым динамичность.

5. Географическое многообразие и гендерный баланс составляют основу кадровой стратегии ВОИС. Расширение состава культурного капитала, увеличение пула экспертов и базы знаний и поощрение для мужчин и женщин равных возможностей участия в управлении и руководстве – все это будет вести к более крепкой и новаторской ВОИС, способной в полной мере использовать таланты всех и каждого из ее тысячного коллектива сотрудников в целях обслуживания пользователей по всему миру.

6. Недавно Организация завершила процесс реформирования правовой и политической базы, которая служит трамплином для ее кадровой стратегии. Эти недавние изменения соответствуют усовершенствованным внутренним рабочим системам, отражающим передовую практику и увязывающим ВОИС со стандартами, принятыми в системе ООН в целом. Новая контрактная основа для персонала вступила в силу в начале 2013 г. Она обеспечивает ясность и транспарентность для сотрудников, перспективных кандидатов и Организации в том, что касается вариантов назначения и продолжительности контрактов, и обеспечивает справедливость в условиях службы. Год спустя, в начале 2014 г., была официально принята дополнительная политика в отношении индивидуальных контрактных услуг с целью закрепить и упорядочить методы и процедуры использования услуг индивидуальных внештатных сотрудников. Эта политика объединила под одним широким зонтиком имеющиеся в распоряжении руководства ВОИС контрактные варианты для поиска высококвалифицированных кадров и, тем самым, положила конец тому, что стало *ad hoc*, но, тем не менее, растущим лабиринтом привлечения внештатных работников.

7. ВОИС продолжает предлагать программы обучения и профессиональной подготовки в виде стажировок и стипендий, которые являются внештатными по своему характеру. Кроме того, ВОИС продолжает выполнять свои контрактные обязательства в отношении внештатных международных письменных и устных переводчиков, услуги которых обуславливаются и регулируются посредством многостороннего соглашения, присущего их профессиональной группе. Не существует никаких других индивидуальных внештатных контрактных форм.

8. Действующая в ВОИС модель ресурсного обеспечения включает третий компонент – коммерческие услуги по контрактам. ВОИС передает неосновные и вспомогательные функции на внешний подряд юридическим лицам и использует их признанные экспертные знания наиболее часто в таких областях, как эксплуатация зданий, безопасность и информационно-технологическая поддержка. Эти три категории ресурсов - штатные, внештатные и коммерческие услуги – удовлетворяют совместно кадровые потребности ВОИС, позволяя Организации сосредоточить свои кадровые ресурсы на областях своей компетенции.

9. Настоящий отчет касается в первую очередь сотрудников ВОИС, поскольку они составляют наибольшую часть человеческого капитала и способностей ВОИС. Данные по рабочей силе в настоящем отчете, помимо сотрудников, также включают стажеров и стипендиатов, поскольку они также входят в сферу действия мандата Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР). Представление информации о внештатном компоненте ВОИС, которому должно предшествовать установление методологии измерения наряду с методами анализа соответствующих данных, будет предметом отдельного будущего отчета Генерального директора. Такой последующий отчет будет

впервые представлен государствам-членам, что стало возможным благодаря системным улучшениям, способствовавшим сбору, извлечению и анализу данных. Запланированное представление отчета о внештатном персонале ВОИС мыслится также как предварительное обязательство Организации в отношении принятия и выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы (ОИГ), содержащихся в ее недавнем докладе об использовании внештатного персонала в организациях системы ООН¹. (Этот доклад ОИГ будет доведен до сведения государств-членов в надлежащее время.) ОИГ рекомендует всем 28 организациям системы ООН, охваченным этим докладом, включая ВОИС, представлять периодические аналитические доклады по внештатному персоналу старшему руководству и государствам-членам.

10. Настоящий ежегодный отчет о людских ресурсах построен следующим образом: после введения (часть I) в части II представлены в графической форме основные моменты и свежие данные относительно штата сотрудников ВОИС, что содействует лучшему пониманию последующей описательной части. Часть III посвящена сотрудникам, и в ней содержатся последние данные о прогрессе в осуществлении стратегии в области людских ресурсов на 2013-2015 гг. Другие кадровые вопросы, которые не охватываются напрямую стратегией в области людских ресурсов, рассматриваются в части IV. В части V рассматриваются прогнозы на следующий год ввиду того, что ВОИС завершает нынешний двухлетний период и вступает в новый период. Наконец, в части VI резюмируются вопросы для постановки перед Координационным комитетом ВОИС либо для информации, либо во исполнение установленных обязательств согласно Положениям и правилам о персонале ВОИС (ППП).

11. В приложении I к настоящему отчету содержатся более детальные данные о персонале ВОИС, причем на некоторые из них содержатся ссылки в описательной части. В интересах представления самых последних обновленных статистических сведений данные охватывают, насколько это возможно, период с июля 2014 г. по июнь 2015 г. Другие данные представлены в разбивке по календарным годам. Для большей ясности указывается конкретный период, охватываемый в каждой таблице, диаграмме или каждом графике. В приложении II содержатся данные, показывающие воздействие – в разбивке по регионам – применения системы географического распределения должностей, одобренной государствами-членами в 1975 г.

II. ПЕРСОНАЛ ВОИС – ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ И КРАТКИЙ ОБЗОР

12. Нижеследующие графики показывают состояние кадрового компонента ВОИС с точки зрения различных параметров, т.е. численности рабочей силы, географического распределения, пола, распределения по секторам, расходов на персонал и производительности.

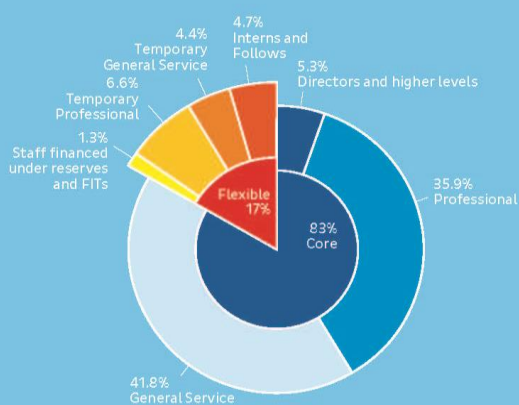
13. Данные о производительности труда персонала показывают в качестве примера результаты – в плане производительности – операций Договора о патентной кооперации

¹ «Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций» (2014 г.), JIU/REP/2014/8.

(PCT), поскольку на PCT приходится основной объем глобальных услуг ВОИС, ее доходов и, по необходимости, использования людских ресурсов.

WIPO WORKFORCE

WORKFORCE AT A GLANCE ¹

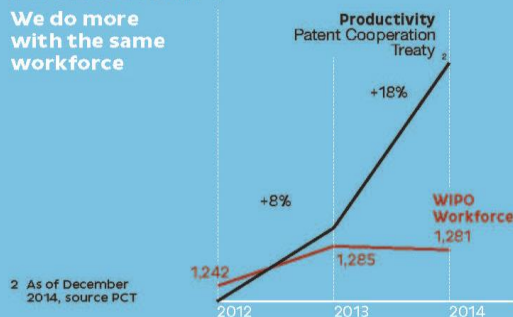


¹ As of June 2015

| | |
|-------------------------------|--------------|
| Staff in regular-funded posts | 1,035 |
| Staff in other funded posts | 16 |
| Temporary staff | 137 |
| Interns and Fellows | 59 |
| Total | 1,247 |

WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

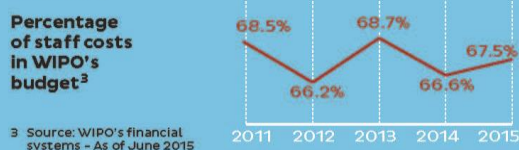
We do more with the same workforce



² As of December 2014, source PCT

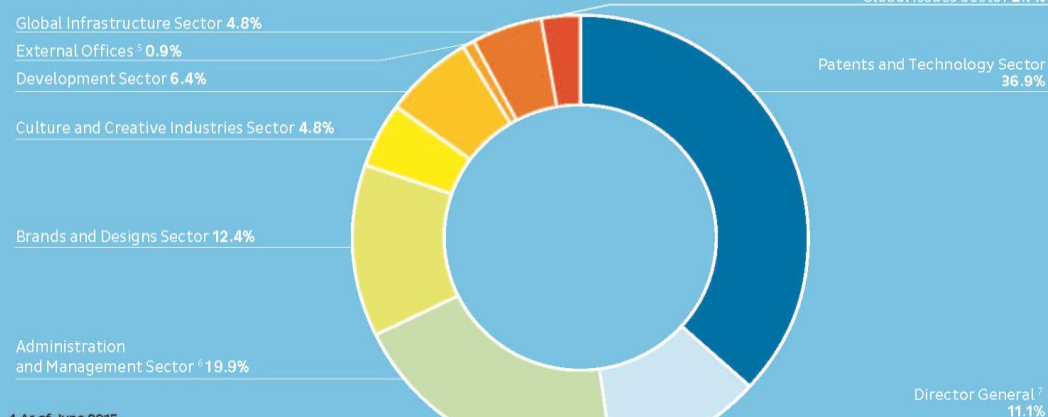
STABLE STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget³



³ Source: WIPO's financial systems - As of June 2015

STAFF BY SECTOR ⁴



⁴ As of June 2015

⁵ Not a stand-alone sector although shown separately: these offices fall under either the Office of the Director General, Department for Transition and Developed Countries, Brands and Designs Sector, 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 the Legal Counsel, Human Resources Management Department, Economics and Statistics Division, Internal Oversight Division, Office of the Ombudsperson and Department for Transition and Developed Countries

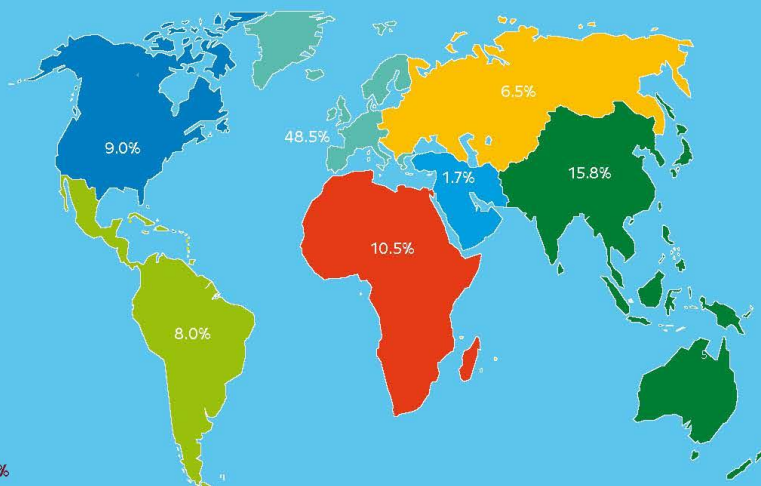
GEOGRAPHICAL DIVERSITY AND GENDER BALANCE

STAFF BY REGION

Our staff come from 118 countries¹

Professional and higher categories by region (regular + temporary)

| | |
|---|------------|
| Africa | 62 |
| Asia and the Pacific | 93 |
| Eastern and Central Europe and Central Asia | 38 |
| Latin America and the Caribbean | 47 |
| Middle East | 10 |
| North America | 53 |
| Western Europe | 285 |
| Total | 588 |

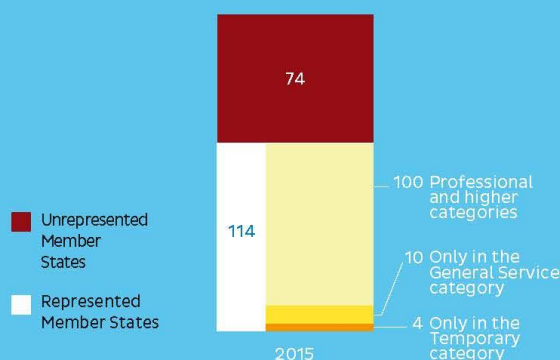


Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



¹ As of June 2015

GEOGRAPHICAL DIVERSITY²



² As of June 2015

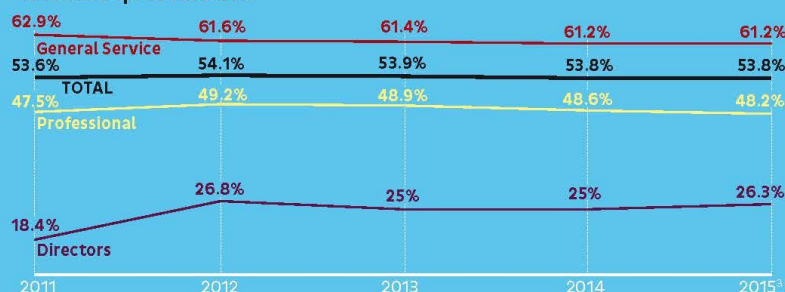
List of unrepresented Member States (74)

Albania, Andorra, Angola, Antigua and Barbuda, Bahamas, Bahrain, Barbados, 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, Iraq, Kiribati, Kuwait, Lao People's Democratic Republic, Liechtenstein, Luxembourg, Maldives, Malta, Monaco, Montenegro, Mozambique, Namibia, Niue, 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, Slovenia, Somalia, Sudan, Suriname, Swaziland, Tajikistan, Thailand, 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



³ As of June 2015

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

14. Это – второй обновленный вариант информации о кадровой стратегии на 2013-2015 гг. Деятельность в области людских ресурсов по-прежнему сосредоточена на ее четырех главных целях, требующих одновременных действий во всех приоритетных областях. Прогресс в достижении этих целей и вспомогательные меры по осуществлению обсуждаются в настоящем разделе. Хотя кадровая стратегия была первоначально разработана в качестве трехлетнего плана, охватывающего 2013-2015 гг., основополагающая посылка, приведшая к выработке стратегии, остается: ВОИС должна сохранять свою актуальность и эффективность и как Организация, и как поставщик глобальных услуг. Те же проблемы, как ожидается, будут возникать при определении той среды, в которой ВОИС будет действовать в последующие годы. Поэтому главные цели кадровой стратегии будут и после 2015 г. определять стратегическое направление развития и рационального использования способностей в ВОИС и будут обновляться по мере необходимости.

Цель 1: Динамичный и разнообразный в географическом отношении штат сотрудников для укрепления возможности ВОИС оперативно реагировать на меняющиеся глобальные потребности в сфере ИС

Соответствующий поставленным целям персонал – институционализация систем

15. ВОИС привержена обеспечению соответствия ее талантливых работников программным потребностям. С этой целью проводится периодический обзор организационной модели. Эффективное кадровое планирование сейчас полностью институционализировано посредством интеграции систем с циклами Программы и бюджета, что отражает участие руководителей на всех уровнях. В 2014 г. Все подразделения Организации составили планы кадровой работы на 2014-2015 гг., в которых определены связанные с людскими ресурсами действия, необходимые для достижения результатов в рамках двухлетних программ. Были выпущены директивные указания для руководителей по вопросам кадрового планирования. Этот процесс продолжает полностью интегрироваться с планированием на двухлетний период 2016-2017 гг. и с кадровыми потребностями, которые получили отражение в системе управления общеорганизационной деятельностью (УОД), что иногда называют панорамным обзором связей между стратегическими целями Организации, соответствующими программами содействия и вспомогательными ресурсами для целей осуществления.

Рационализация навыков, компетенций и структуры классификации должностей

16. Нынешний уровень естественной убыли кадров в ВОИС (в 2014 г. 29 человек покинули Организацию вследствие выхода на пенсию и 22 человека – вследствие прекращения контрактов), который составляет 4 процента от общей численности сотрудников, дает очень ограниченные возможности для удовлетворения новых деловых потребностей без увеличения штатного расписания. Эта тенденция будет продолжаться в 2015 г. и в последующий период, если исходить из прогнозов в отношении выхода на пенсию (см. рис. 1 ниже). Выявление надлежащих решений в краткосрочной перспективе

остается проблемой. В июне 2014 г. были опубликованы новые инструкции по вопросам регулирования должностей для обеспечения того, чтобы Организация вновь подтверждала исходные предпосылки планирования и рассматривала предстоящие приоритеты по всей Организации всякий раз, когда та или иная должность становится вакантной. В 2014 г. посредством оптимизации штатного расписания были решены вопросы, касающиеся кадровых потребностей (например, в Секторе глобальной инфраструктуры и Отделе экономики и статистики), а также новых функциональных потребностей (информационные технологии, специалисты по вопросам классификации и цифровой связи, бесперебойное функционирование).



Рис. 1: Прогнозируемый выход на пенсию в 2015 – 2020 гг.

17. По-прежнему прилагаются усилия для сдерживания расходов на персонал, не ставя под угрозу необходимость в людских ресурсах в новых приоритетных областях посредством тщательной перестановки и перераспределения ресурсов. Такие возможности появляются благодаря повышению эффективности, например посредством возросшей автоматизации в Мадридском реестре и в деятельности РСТ. За этими инициативами ведется тщательное наблюдение для обеспечения того, чтобы высвобождаемые ресурсы перенаправлялись наилучшим для Организации образом. Новые технологии также позволяют добиться большей эффективности по другим направлениям работы Организации.

18. Достигнут неплохой прогресс в выявлении постоянных функций, которые затем должны пройти процесс перевода выполняющих их сотрудников в штат. По сравнению с недавно завершенным процессом перевода в категорию постоянных сотрудников тех, кто в течение длительного времени работал на временных контрактах (СВК), процесс преобразования временных в должности в штатные на основе выполняемых функций открыт для внешних кандидатов, дабы обеспечить прием на работу в ВОИС наиболее способных сотрудников. К концу нынешнего двухлетнего периода временные контракты должны будут поддерживать лишь функции, носящие временный характер, и все

временные контракты будут ограничиваться максимум двумя годами, поскольку переходный период после контрактной реформы, которая начала действовать в начале 2013 года, закончится 31 декабря 2017 г.

19. В 2014 г. продолжалась проводимая в рамках всей Организации работа по обновлению описания должностей так, чтобы были отражены деловые приоритеты, новые технологии и процессы. В 2015 г. начался систематический мониторинг индивидуальных описаний должностей. Отныне это будет делаться на ежегодной основе как часть работы по планированию в рамках системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала (PMSDS); просьба обратиться к пункту 30 ниже в отношении PMSDS. Эта работа также позволила создать ряд «типичных» профилей, которые облегчат внутреннюю мобильность.

Разумная и эффективная политика

20. В ППП был внесен ряд поправок, чтобы отразить возникающие деловые и кадровые потребности. Например, была создана нормативно-правовая база для набора национальных сотрудников-специалистов (НСС) – новой категории персонала в ВОИС. НСС – это сотрудники, набираемые на местной основе в местах службы, помимо штаб-квартиры, для выполнения функций, требующих знания местных условий.

21. Политика найма пенсионеров ООН, вступившая в силу 1 января 2015 г., установила новую основу с четкими и ограничительными условиями для приема на работу бывших сотрудников ВОИС или других организаций системы ООН, которые получают пенсионное пособие по линии Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН). Основополагающий принцип заключается в том, чтобы продолжать пользоваться накопленным опытом пенсионеров в качестве *ad hoc* и ограниченной по времени меры в целях обеспечения и облегчения передачи знаний, не препятствуя возможностям для выращивания новых талантов.

Укрепление географического разнообразия

22. По состоянию на июнь 2015 г. в ВОИС работают сотрудники из 114 государств-членов. Сюда входят государства-члены, представленные лишь сотрудниками категории общего обслуживания (10 государств-членов) и сотрудниками, имеющими временные контракты (четыре государства-члена). Хотя количество представленных государств-членов уменьшилось со 118 в 2013 г. до 114 в июне 2015 г., среди персонала ВОИС появились два новых представленных государства-члена (Литва и Армения).

23. Продолжаются усилия по улучшению географического распределения. Государства-члены просили, чтобы ВОИС набирала своих сотрудников на как можно более широкой географической основе и так, чтобы отбор кандидатов на должности в ВОИС базировался на личных заслугах. Предпринят ряд инициатив. Эти инициативы привели к появлению большего числа заявлений от граждан недопредставленных государств и к дальнейшему снижению пропорции персонала из чрезмерно представленного региона (см. рис. 2).

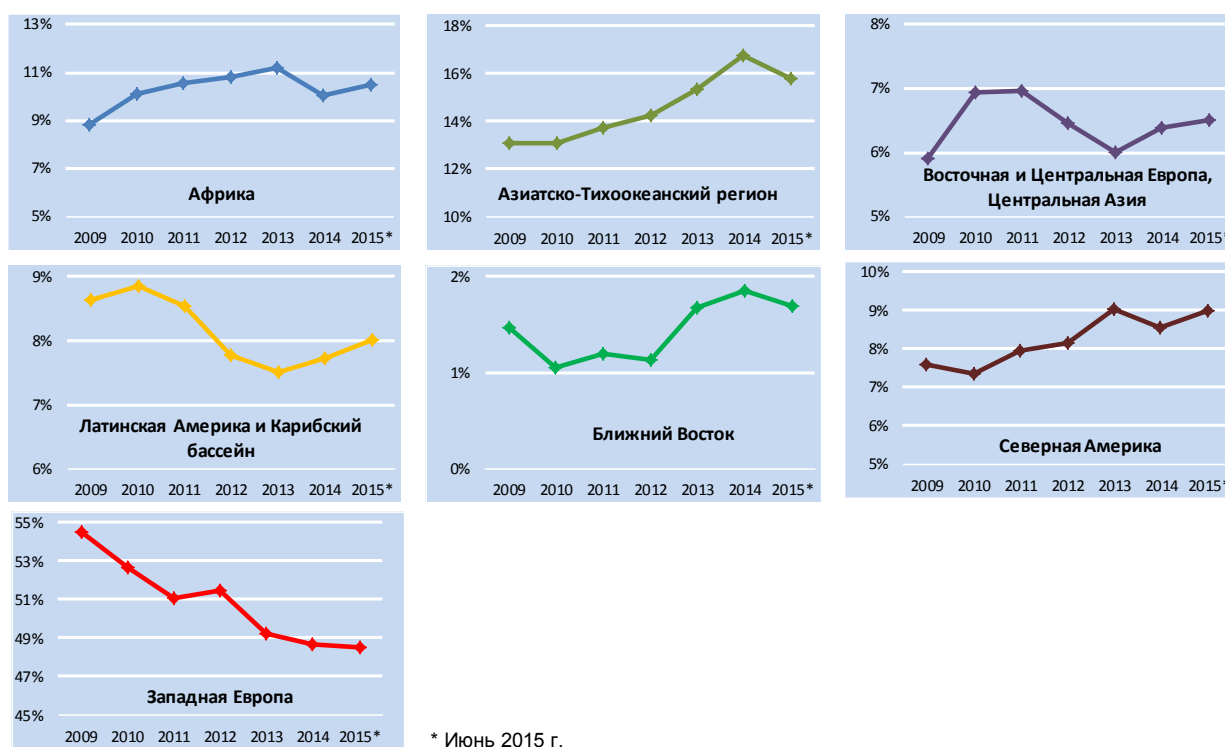


Рис. 2: Процентное соотношение персонала категории специалистов и выше, июнь 2015 г. – см. также приложение I, таблица 9b.

24. Предстоящий выход сотрудников на пенсию в ближайшие пять лет открывает для Организации дополнительные возможности укрепить географическое разнообразие. Почти половина сотрудников категории специалистов и выше, которые должны обязательно выйти на пенсию в период с 2015 по 2020 год, являются выходцами из Западной Европы (см. рис. 3).

Выход на пенсию для категории специалистов и выше в разбивке по регионам, 2015* - 2020 г.

| | 2015 г.* | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | Итого | % |
|--|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Африка | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 11 | 12,9% |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 11 | 12,9% |
| Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 6 | 7,1% |
| Латинская Америка и страны Карибского бассейна | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 7 | 8,2% |
| Ближний Восток | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2% |
| Северная Америка | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 11,8% |
| Западная Европа | 2 | 5 | 3 | 8 | 7 | 14 | 39 | 45,9% |
| Итого | 7 | 9 | 12 | 15 | 15 | 27 | 85 | |

* С июля по декабрь 2015 г.

Рис. 3: Ожидаемый выход на пенсию сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по регионам, 2015-2020 гг.

25. В рамках последующей деятельности в продолжение информационно-пропагандистских кампаний в поддержку географического разнообразия, проведенных в 2013 г., ВОИС организовала информационное мероприятие во время Ассамблеи государств-членов ВОИС в сентябре 2014 г. с целью лучше осветить и популяризировать географическое разнообразие. Была проведена дополнительная информационная встреча для недопредставленных государств с целью разъяснить процесс набора в ВОИС и заручиться поддержкой государств-членов в отношении поиска

квалифицированных кандидатов из их регионов. Эти инициативы были положительно восприняты государствами-членами. В развитие этого процесса государствам-членам было предложено определить национальные платформы для рекламирования рабочих мест в ВОИС и позволить ВОИС разработать местные информационно-пропагандистские мероприятия.

26. Заявлениям на недавно открывшиеся в ВОИС вакансии от граждан недопредставленных государств-членов уделяется систематическое и пристальное внимание. Отборочным комиссиям поручено особо тщательно оценивать таких кандидатов и отдельно фиксировать в отчетах о наборе сотрудников любое внимание, уделяемое таким кандидатам. Более того, кандидаты из недопредставленных государств-членов, которые не отбираются, но которые в целом соответствуют базовым требованиям с точки зрения учебной подготовки и опыта работы для заполнения будущих вакансий в ВОИС, включаются в список для рассылки и получают информацию о постоянной и временной работе и о процессе набора персонала в ВОИС. Более 200 кандидатов из недопредставленных государств-членов уже включены в рассылочный список, который, как ожидается, будет расти в предстоящий период.

27. Первая информационно-разъяснительная миссия по вопросам географического разнообразия посетила в апреле 2015 г. Юго-Восточную Азию, а именно Сингапур, Вьетнам и Таиланд. Во всех трех странах с национальными ведомствами ИС были обсуждены совместные действия по проведению информационно-пропагандистской работы на местах. Были согласованы три конкретных результата: (а) назначение по меньшей мере одного координатора в каждом ведомстве ИС, который будет активно взаимодействовать с ВОИС; (b) помещение информации о вакансиях в ВОИС на соответствующих местных веб-сайтах по трудоустройству; и (c) дополнительные совместные информационно-разъяснительные мероприятия в двух странах. Кроме того, информация о наборе кадров в ВОИС была представлена в двух ведущих университетах во Вьетнаме и Таиланде. Уроки, извлеченные из этих информационно-разъяснительных миссий, позволят ВОИС более эффективно адаптировать ее стратегии набора кадров и информационно-пропагандистской работы.

28. ВОИС признает, что государства-члены все еще обдумывают более детально вопрос о том, создавать ли формальную систему географического распределения для замены системы 1975 г. Широкий диапазон мнений по этому вопросу был высказан на сессии Координационного комитета ВОИС в сентябре 2014 г. Обновленная информация о географическом распределении на основе соглашения 1975 г. приводится в приложении II.

Эффективное управление служебной деятельностью

29. Эффективное управление служебной деятельностью является ключом к предоставлению услуг Организацией и способствует мотивации персонала. Все большая зрелость системы PMSDS указала на необходимость тщательно проработанной нормативной базы для лучшего обоснования и разъяснения ожиданий и руководителей, и их подопечных. Руководящие принципы сейчас доработаны в нормативные положения наряду с сопутствующим удобным для пользователя руководством по PMSDS.

30. Чтобы укрепить взаимосвязь между организационным планированием и индивидуальной деятельностью, к процедуре PMSDS добавлены три новые особенности. Во-первых, руководители могут сейчас извлекать список мероприятий в рамках программы/плана работы, поручаемых каждому сотруднику, с тем чтобы лучше распределять индивидуальную роль и ожидаемый вклад сотрудника в успешное выполнение плана работы подразделения. Во-вторых, сотрудники сейчас должны подтверждать, были ли они ознакомлены с программой/планом работы, что является небольшим, но необходимым шагом вперед для обеспечения того, чтобы руководитель и подчиненный были на одной волне. Свыше 99 процентов сотрудников подтвердили, что это действительно так. Наконец, руководители должны указывать, отражает ли описание должности того или иного сотрудника его нынешние функции и соответствует ли оно мандату организационного подразделения. Это было подтверждено в 86,4 процентах случаев.

Цель 2: Более рациональные ключевые структуры, гибкие возможности, способные удовлетворить спрос, и предоставление самых современных информационно-технологических услуг с целью утвердить ВОИС в роли основного поставщика глобальных услуг в области ИС

Эффективный найм и отбор

31. По сравнению с 2013 г. деятельность по набору персонала в 2014 г. выросла на 50 процентов вследствие перевода в постоянный штат сотрудников, выполняющих постоянные функции, наряду с проведением 90 конкурсов на должности, предусматривающие срочные контракты, и 30 конкурсов на временные должности. Из 90 конкурсов для найма сотрудников по срочным контрактам 50 касались должностей категории специалистов и выше (из них по состоянию на июнь 2015 г. заполнены 35) и 40 – сотрудников категории общего обслуживания. По состоянию на июнь 2015 г. из 35 должностей категории специалистов и выше 11 были заполнены внешними кандидатами, пять – сотрудниками на срочных контрактах и 19 – сотрудниками с временными контрактами. Также по состоянию на июнь 2015 г., установленному на этот двухлетний период, по сравнению с 21 неделей в течение предшествующего двухгодичного периода. ВОИС продолжала прилагать усилия для профессионализации процесса набора персонала за счет продолжающегося использования письменных тестов для должностей на уровне категории специалистов и центров по оценке для должностей на уровне категории директоров. Во исполнение одной из рекомендаций по итогам аудиторской проверки набор персонала на должности, связанные с неотъемлемыми или потенциальными рисками, будет систематически подвергаться проверке до приема на работу, включая криминальную и финансовую проверки, с помощью внешнего провайдера.

32. Планируемый переход - как часть внедрения ПОР - к концу 2015 г. к более удобному в пользовании инструменту набора персонала – «Taleo», - который предлагает механизм набора персонала на основе полного жизненного цикла, облегчит процесс отбора кадров и окажет позитивное воздействие на опыт кандидатов. «Taleo» будет единственной платформой для использования при найме персонала и, как ожидается, будет способствовать существенным улучшениям/усовершенствованиям в отчетности ВОИС, в

частности в отношении инициатив, касающихся гендерных вопросов/вопросов разнообразия.

Широкие и масштабные поиски

33. Привлечение талантливых людей, различных с точки зрения как географического происхождения (см. пункты 22-28 выше), так и пола (см. пункты 38-43 ниже), остается проблемой. ВОИС использует комбинацию традиционных и новаторских подходов в своих усилиях по поиску кадров, признавая, что улучшение разнообразия и гендерного баланса среди ее персонала должно начаться в точке приложения сил. Чтобы расширить существующий в ВОИС пул кандидатов и улучшить географический и гендерный баланс среди кандидатов, использовалось сочетание печатных и помещаемых в Интернете объявлений о вакансиях, а также информационно-разъяснительные кампании, информационные встречи и социальные сети. Полезными являются возможности прямого обращения к кандидатам, такие как социальная сеть LinkedIn. Совершенствуется сайт с объявлениями о вакансиях в ВОИС, имеющий целью информирование и привлечение кандидатов.

34. ВОИС получает заявления из всех регионов мира. Самое большое число поступает из Западной Европы, за которой следуют Африка и Азия и Тихий океан. В 2014 г. ВОИС получила больше разнообразных в географическом отношении кандидатов, чем в предыдущем году, что, возможно, объясняется информационно-пропагандистскими усилиями. Процентная доля кандидатов из других регионов, помимо Западной Европы, выросла с 67,6 процента в 2013 г. до 72,8 процента в 2014 г. Проблемой остается привлечение большего числа кандидатов-женщин. Отмечаются некоторые улучшения в отношении числа заявок из Восточной и Центральной Европы и из Центральной Азии.

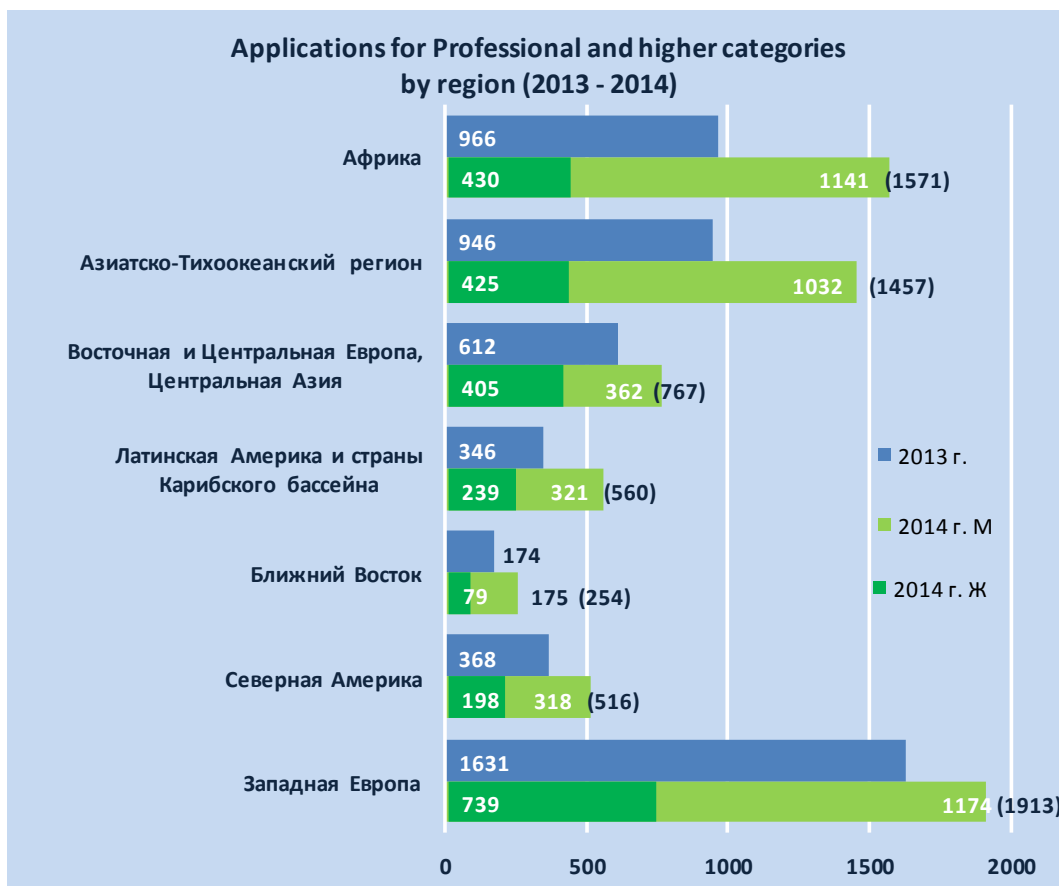


Рис. 4: Заявления, полученные в связи с объявлениями о вакансиях (срочные контракты), помещенными за пределами Организации, в категории специалистов и выше в разбивке по регионам в 2013 г. и в разбивке по регионам и полу в 2014 г.

Цель 3: Привлекательность ВОИС как работодателя – конкурентные условия труда и благоприятная рабочая среда

Разумное сочетание работы и личной жизни

35. ВОИС предлагает привлекательную рабочую обстановку, открывая возможности для профессионального роста и поддерживая сотрудников в достижении разумного сочетания работы и личной жизни. Рис. 5 показывает увеличение – по сравнению с предыдущим отчетным периодом – количества сотрудников, работающих на условиях частичной занятости. Более четверти сотрудниц (25,1 процента по сравнению с 23 процентами) отдали предпочтение использованию гибких условий на рабочем месте. Разумное сочетание работы и личной жизни также стимулируется посредством гибкого использования рабочего времени. Примерно 80 процентов сотрудников пользуются системой гибкого учета рабочего времени. Эта система позволяет сотрудникам сжимать их рабочее время; она также компенсирует сверхурочную работу предоставлением свободного от работы времени.

| Персонал, занятый на условиях неполного рабочего времени, июнь 2015 г.* | | | |
|--|--------------|-------------|--------------|
| Штатные сотрудники * | Женщины | Мужчины | Итого |
| Общее число штатных сотрудников | 552 | 483 | 1035 |
| Неполное рабочее время | 144 | 7 | 151 |
| Доля | 26,1% | 1,4% | 14,6% |
| Временные сотрудники | 62 | 63 | 125 |
| Неполное рабочее время | 10 | 2 | 12 |
| Доля | 16,1% | 3,2% | 9,6% |
| Общее число сотрудников | 614 | 546 | 1,160 |
| Неполное рабочее время | 154 | 9 | 163 |
| Доля | 25,1% | 1,6% | 14,1% |
| Данные по состоянию на июнь 2014 г. | 23,0% | 0,9% | 12,7% |
| Штатные сотрудники * | Женщины | Мужчины | Итого |
| Сотрудники, занятые полное рабочее время | 460 | 537 | 997 |
| Сотрудники, занятые неполное рабочее время | | | |
| 90% | 19 | 5 | 24 |
| 80% | 114 | 3 | 117 |
| 50% | 21 | 1 | 22 |
| Итого, сотрудники занятые неполное рабочее время | 154 | 9 | 163 |
| Доля | 25,1% | 1,6% | 14,1% |
| | 614 | 546 | 1160 |

* Должности, финансируемые из регулярного бюджета

Рис. 5: Количество и процентная доля сотрудников, работающих на условиях частичной занятости

Внутренняя и внешняя мобильность

36. Сотрудников стимулируют к тому, чтобы они использовали возможности для внутренней мобильности в целях расширения их набора навыков и более широкого ознакомления с различными областями работы Организации. Эти внутренние перемещения могут происходить после повышения в должности по итогам конкурса или посредством перехода в другой департамент. Организация выигрывает от обладающего разносторонней квалификацией и мотивированного персонала. В 2014 г. произошло в общей сложности 46 таких внутренних передвижений.

37. Что касается внешней мобильности в более широких рамках системы ООН, то с 2008 г. произошло 24 перемещения сотрудников в рамках либо перевода, либо прикомандирования, либо соглашения об обмене персоналом. ВОИС была принимающей организацией в 16 таких случаях и направляющей организацией – в восьми. Эти случаи указывают на сохраняющуюся тенденцию к тому, что, в целом, либо сотрудники предпочитают оставаться в ВОИС, либо сотрудники из других организаций предпочитают переходить в ВОИС.

Укрепление гендерного баланса

38. ВОИС по-прежнему привержена достижению гендерного баланса среди своих сотрудников на всех уровнях к 2020 г. Эти усилия активизировались вследствие издания

в августе 2014 г. политики ВОИС по обеспечению гендерного равенства – первой такой политики в Организации. Эта политика имеет целью обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики в программах ВОИС и поощрение гендерного равенства на рабочем месте.

39. Прогресс в достижении гендерного равенства на всех уровнях был незначительным, и ВОИС должна активизировать свои усилия для того, чтобы добиться поставленных на 2020 г. целей. Потребуется обеспечить тщательное отслеживание и разработать ряд творческих стратегий, особенно для того, чтобы увеличить представленность женщин на директивных уровнях.

40. Общая процентная доля женщин на регулярных должностях оставалась стабильной на уровне 53,6 процента, а на старших уровнях отмечались некоторые улучшения. За пятилетний период с 2011 по 2015 г. процентная доля женщин выросла с 18,4 процента до 26,3 процента. В категории специалистов (С1 - С5) процентное соотношение женщин чуть выросло и достигло 48,2 процента по сравнению с 47,5 процента в 2011 г. В категории общего обслуживания процентная доля женщин снизилась до 61,2 с 62,9 процента в 2011 г.

41. Чтобы содействовать всестороннему учету гендерной проблематики во всех программных областях ВОИС, были назначены 21 координатор по гендерным вопросам. Были выявлены хорошие методы, с которыми были ознакомлены все сектора. Принимаемые меры включают укрепление потенциала женщин в сфере ИС посредством соответствующей подготовки в Академии ВОИС, расширение прав и возможностей живущих в сельской местности женщин в Африке с помощью знаний в области ИС, участие женщин в передаче технологии в Юго-Восточной Азии, оказание поддержки женщинам-изобретателям, женщинам-предпринимателям и принадлежащим женщинам малым и средним предприятиям (МСП) в Южной Корее, привлечение женских МСП к управлению образцами в Марокко и Аргентине, расширение прав и возможностей женщин в Центральной и Юго-Восточной Азии и в Восточной Европе посредством привития знаний в сфере ИС и поддержка творчества и инноваций среди женщин в Польше.

42. Инициатива «Разговор деловых женщин», начатая в ноябре 2013 г., продолжает привлекать широкую аудиторию, даже из других международных организаций в Женеве. На сегодняшний день было организовано девять встреч с широким кругом участников, на которых выступило в общей сложности 15 ораторов. Отклики участников были в подавляющем числе случаев положительными: звучали такие комментарии, как «успешные, вдохновляющие и... слишком короткие» и «чудесные – очень полезные».

43. ВОИС третий год подряд отчитывается о ходе выполнения Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОПД ООН) 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 2014 г. ВОИС выполнила требования по двум из базовых показателей (13 процентов) и приблизилась к аналогичному результату еще по девяти показателям (60 процентов), улучшив свои позиции по сравнению с 2013 г., когда Организация отвечала требованиями лишь одного

показателя (7 процентов) и была близка к этому еще по девяти показателям (60 процентов).

Страхование сотрудников

44. В 2014 г. был объявлен конкурс на всю систему коллективного страхования сотрудников (то есть медицинское страхование, страхование на случай производственных и непроизводственных травм, страхование жизни и страхование от потери заработков). «Signa» была выбрана в качестве медицинской страховой компании. Компанию «Vanbreda», которая была поставщиком услуг с 1993 г., поглотила «Signa». По сути дела, та же самая управленческая команда продолжает оказывать услуги персоналу ВОИС.

45. Коллективным страхованием на случай производственных и непроизводственных травм будет заниматься компания «Allianz», которая была также выбрана для страхования на случай потери заработков. По одному страховому покрытию еще не достигнуто договоренности: конкурс на страхование жизни завершится в 2015 г.

Обучение и повышение квалификации персонала

46. В среднем в 2014 г. на одного сотрудника по-прежнему приходилось пять образовательных дней (как внутри, так и за пределами Организации), что соответствует практике ООН, где на одного сотрудника приходится как минимум пять дней обучения в год, как сказано в докладе ОИГ. Также в 2014 г. на цели обучения было потрачено 1,678 млн. шв. франков, что составляет 0,79 процента всех расходов на персонал. Был обновлен учебный каталог ВОИС и были внедрены новые электронные средства для оценки качества подготовки, дабы лучше измерять итоги и воздействие учебных инициатив.

47. Пакет учебных мероприятий ВОИС нацелен на развитие профессиональных/технических навыков и на улучшение навыков межличностного общения. В 2014 началась реализация новой политики в области обучения и профессионального роста, призванной содействовать приобретению навыков и сокращению профессиональных различий между сотрудниками.

48. За последние 12 месяцев была предпринята серия новых учебных инициатив по вопросам урегулирования конфликтов, невербальной коммуникации, наставничества и управления стрессовыми ситуациями для руководителей. Эта учебная серия поддерживает цель Организации по содействию неформальному урегулированию конфликтов на рабочем месте и предназначается для развития соответствующих практических навыков, согласующихся с обязанностью персонала способствовать созданию уважительной и гармоничной обстановки на рабочем месте. В целях дальнейшего развития в Организации компетентности в сфере урегулирования конфликтов ВОИС приступит во второй половине 2015 г. к осуществлению общеорганизационной программы по урегулированию конфликтных ситуаций, участие в которой будет обязательным.

49. ВОИС по-прежнему поддерживала сотрудников, желающих получить университетские дипломы в области управления или в технических областях, имеющих отношение к их работе. Со времени внедрения в ВОИС в 1998 г. программы внешних исследований количество заявок на участие в ней составляет в среднем 10 в год. В 2014 г. этой программой воспользовалось рекордно высокое число сотрудников – 22, что на 57 процентов больше, чем годом ранее. Это – отрадная тенденция, поскольку она открывает возможности для карьерного роста сотрудников. Возможно, она также является реакцией на усилия ВОИС по приведению своих требований в соответствие со стандартами системы ООН, где для занятия должностей категории специалистов требуется высшее образование или ученая степень. Программа предусматривает финансовую субсидию (т.е. 50 процентов расходов на обучение – максимум до 2000 шв. франков в год) и поддержку посредством предоставления времени (т.е. один день на 40 часов занятий максимум до 10 дней в год).

50. Подготовка по вопросам управления существенно активизировалась (на нее выделено на 42 процента больше дней) по сравнению с 2013 г. за счет новых инициатив в области управления проектами для сотрудников, не связанных с информационными технологиями, управления качеством и управления рисками. Обучение по вопросам профессиональной этики и добросовестности в ВОИС завершилось в 2014 г., а подготовка в сфере информационных технологий сократилась вследствие завершения обучения работе с новыми версиями MS Office.

Награждение и поощрение заслуг

51. В июле 2013 г. ВОИС приступила к реализации программы награждения и поощрения заслуг (RRP), и, учитывая позитивные отклики, экспериментальная программа была продолжена в течение еще одного года. После второго года RRP Секция оценки Отдела внутреннего надзора (ОВН) провела к концу 2014 г. всеобъемлющую оценку, которая показала, что значительное большинство сотрудников (свыше двух третей персонала, охваченного обследованием) считали, что программа актуальна с точки зрения признания хорошей работы. Было также предложено сосредоточить больше внимания на неформальном признании, повысить прозрачность процесса RRP и активно привлекать персонал к выдвижению и отбору кандидатур для официальных награждений.

52. ДУЛР принял к сведению эти выводы и обязался активизировать подготовку по вопросам управления, выпустив для руководителей новое руководство под названием «Признание заслуг сотрудников», создав в системе Интранет страничку, посвященную этой программе, и пересмотрев RRP на предмет включения ряда рекомендованных улучшений. Официальная политика будет издана во второй половине 2015 г.

Бюро социального обеспечения

53. После найма внешнего подрядчика, оценившего потребности персонала ВОИС в области социального обеспечения, была объявлена должность специалиста по вопросам социального обеспечения, и заполнить ее планируется к концу года. Тем временем консультанту было поручено пересмотреть функции и перестроить работу в соответствии с потребностями персонала в поддержке, руководстве и профессиональной помощи в

адаптации к условиям жизни и работы в местах службы ВОИС и после прекращения службы, а также выносить сотрудникам рекомендации относительно их перехода к статусу пенсионера. Подготовлено новое всеобъемлющее наставление для новичков с целью содействовать обустройству иностранных сотрудников и их семей в Женеве.

Охрана труда и техника безопасности

54. Созданный в 2014 г. Комитет по охране труда и технике безопасности продолжал играть свою роль в наблюдении за осуществлением программ и мероприятий, направленных на обеспечение гигиены и безопасности на рабочем месте.

55. ДУЛР возглавил усилия Организации по реагированию на вспышку лихорадки Эбола в Западной Африке в 2014 г. в целях обеспечения готовности и защиты персонала. Было организовано информационное занятие для сотрудников и было выделено специальное место в сети Интранет, через которое до сведения сотрудников доводилась информация об инициативах и административных процедурах по всей системе ООН.

Снижение числа случаев отсутствия на работе

56. Продолжается тенденция к уменьшению числа случаев отсутствия на рабочем месте. Это достигнуто благодаря возросшему наблюдению, последующим мерам и поддержке, если это необходимо. Снижение числа случаев отсутствия в 2014 г. по сравнению с 2013 г. является особенно заметным (см. рис. 6 ниже), и эта общая тенденция продолжилась в первой половине 2015 г. (см. рис. 7 ниже).

| Отсутствие на рабочем месте (по дням) | | | | | |
|--|----------------------|------------------|----------------------|------------------|----------------------|
| | 2012 г. (янв-дек) | Тенденция (*) | 2013 г. (янв-дек) | Тенденция (*) | 2014 г. (янв-дек) |
| Отсутствие по болезни с больничным листом | 10 704 | ↗ | 11 465 | ↘ | 10 890 |
| Отсутствие по болезни без больничного листа | 1 640 | ↗ | 1 928 | ↘ | 1 794 |
| По семейным обстоятельствам | 2 159 | ↘ | 1 456 | ↔ | 1 392 |
| | 14 503 | ↔ | 14 849 | ↘ | 14 076 |

(*) Если не считать +/- 5% индикативной погрешностью

Рис. 6: Сравнительные данные об отсутствии на работе, 2012-2014 гг.

| Отсутствие на рабочем месте (по дням) | | | | |
|--|-----------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| | 2014 г. (янв-июнь) | Тенденция (*) | 2015 г. (янв-июнь) | В среднем на сотрудника |
| Отсутствие по болезни с больничным листом | 4990 | ↘ | 4312 | 3,1 |
| Больничный сроком более 60 дней в 2015 г. | 886 | ↔ | 881 | 81,7 |
| Отсутствие по болезни без больничного листа | 905 | ↗ | 993 | 0,7 |
| По семейным обстоятельствам | 697 | ↔ | 671 | 0,4 |
| | 7478 | ↘ | 6857 | 4,6 |

(*) Если не считать +/- 5% индикативной погрешностью

Рис. 7: Сравнительные данные об отсутствии на работе в разбивке по годам (2014 и 2015 гг.)

Цель 4: Оптимальное использование имеющихся ресурсов для дальнейшего повышения эффективности деятельности Организации

Усовершенствованные комплексные системы

57. Во второй половине 2014 г. был проведен обзор основных операций и процессов в области людских ресурсов для выявления пробелов в плане эффективности. Цель заключалась в обеспечении оптимального использования новой системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР), включая эффективную интеграцию различных используемых сейчас систем в области людских ресурсов (eWork, Flexitime и т.д.). Исследование привело к выводу о том, что есть место для дальнейшей автоматизации повседневных процессов с низкой практической отдачей, тем самым позволив сотрудникам, занимающимся кадровыми вопросами, сосредоточить внимание на задачах, требующих усилий с большой практической отдачей. Многофункциональные процессы перерабатываются для обеспечения в будущем упорядоченного трудового процесса. Практическое осуществление начнется во второй половине 2015 г.

Портфель проектов ПОР

58. После внедрения основного программного обеспечения для УЛР и начисления заработной платы на базе PeopleSoft был успешно завершён первый этап перехода к ПОР. Дополнительные функциональные возможности принесли новые преимущества пользователям и усилили интеграцию систем. Эти новые функциональные возможности включают системную обработку заработной платы для сотрудников во внешних бюро; автоматизированные инструменты для обработки и выплаты пособий на образование; обмен данными с системой планирования и новый обмен данными с Объединённым пенсионным фондом персонала ООН. Было проведено обучение пользователей.

59. Система PeopleSoft открыла новые возможности для выполнения сотрудниками и руководителями операций на основе самообслуживания. Её внедрение осуществляется поэтапно. Первые результаты, полученные в январе 2015 г., позволили всем служащим через Интранет напрямую обновить личную информацию и получить доступ к платёжным ведомостям посредством самообслуживания. Дополнительные и более сложные операции по самообслуживанию планируются на вторую половину 2015 г.

60. В 2014 г. главные заинтересованные стороны проанализировали различные варианты и пришли к выводу о том, что компьютерная программа по найму персонала «Taleo», о которой идет речь в пункте 32 выше, будет отвечать потребностям Организации. Этот проект был начат в сентябре 2014 г. Переговоры с провайдером программных услуг завершились в январе 2015 г., и в настоящее время проект находится на этапе разработки. «Taleo» предусматривает полный, от начала до конца, процесс набора персонала – от публикации новых вакансий до отбора кандидатов. Этот проект создаст также новые возможности, такие как специальный сайт для рекламирования индивидуальных консультативных услуг.

Информационно-аналитическое обеспечение

61. В рамках проекта информационно-аналитического обеспечения (ИАО) расширены потоки данных в целях охвата УЛР, финансов, служебной деятельности и планирования, что привело к появлению новых операционных таблиц. Продолжается процесс укрепления потенциала ИАО по сбору информации, вследствие чего улучшается анализ информации. Это создает основу для разработки политики в области людских ресурсов и содействует обоснованному принятию решений.

Своевременное обслуживание клиентов

62. Такие инициативы, как система уведомлений в ходе операций в области людских ресурсов, приносят свои плоды. Эта система позволяет отслеживать запросы, обновлять информацию об их статусе и руководить обработкой запросов в целом. Она улучшила обслуживание клиентов – именно в этом заключается общий отклик, полученный от внутриорганизационных клиентов на протяжении прошедшего года. Новые проекты, в частности в отношении самообслуживания клиентов в связи с ПОР, будут и далее наращивать эти успехи.

Аудиторская проверка на соответствие требованиям

63. В марте и апреле 2015 г. внешние ревизоры из Службы контролера и генерального аудитора Индии провели в ДУЛР аудиторскую проверку на соответствие требованиям. Проверка охватывала вопросы соблюдения ДУЛР нормативных положений, касающихся набора кадров, назначений, классификации и реклассификации должностей, окладов и надбавок, отпуска на родину и социального обеспечения за трехлетний период 2012-2014 гг. В отчете об аудиторской проверке содержалось восемь рекомендаций, конкретно касающихся страхования на случай болезни, не связанной с исполнением служебных обязанностей, отпуска на родину, временных назначений, надбавки на иждивенцев, субсидии на аренду жилья, надбавки за знание языков, сверхурочной работы и специальной должностной надбавки. ВОИС согласилась с этими рекомендациями. Осуществление мер по исправлению положения уже началось.

IV. ДРУГИЕ КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

(а) Внутреннее правосудие

Дисциплинарные меры и формальное урегулирование конфликтов

64. Пересмотренные ППП, касающиеся новой системы внутреннего правосудия, вступили в силу 1 января 2014 г. В рамках реформы директор ДУЛР стал отвечать за прохождение дел через систему или взял на себя более заметную роль в этом процессе (например, возбуждение дисциплинарного производства и принятие решения о надлежащих дисциплинарных мерах; принятие решений относительно жалоб о домогательствах, оспаривания результатов служебной аттестации; и просьбы о пересмотре административных решений).

65. Новый и расширенный Апелляционный совет ВОИС (АСВОИС), обладающий более широкими полномочиями, начал функционировать в ноябре 2014 г. при поддержке

работающего на основе полной занятости секретаря (назначенного в феврале 2015 г.), работающего на основе неполной занятости заместителя секретаря и работающего на основе неполной занятости административного вспомогательного персонала. В ожидании назначения Координационным комитетом ВОИС на его нынешней сессии Председатель и заместитель Председателя были назначены на временной основе.

66. В таблицах 22 и 23 в приложении содержится информация о том, какого рода дела возбуждались сотрудниками в течение отчетного периода, и о тематике этих дел. В целом, количество дел остается стабильным по сравнению с предшествующим отчетным периодом.

67. В течение отчетного периода дисциплинарное производство было начато против четырех сотрудников (по сравнению с тремя за предшествующий период), и по этим делам были приняты следующие дисциплинарные меры: задержка на один год повышения оклада на одну ступень, понижение оклада на две ступени, увольнение и дисциплинарное увольнение.

68. Впервые ВОИС опубликовала итоги дисциплинарного производства посредством издания 15 мая 2015 г. информационного циркуляра о дисциплинарных мерах, принятых в течение периода с января по декабрь 2014 г. Эта инициатива предпринята во исполнение рекомендации ОВН и соответствует практике в других организациях общей системы ООН.

Неформальное урегулирование конфликтов

69. Параллельно рабочая группа под руководством представителей персонала по инициативе ДУЛР разработала проект политики, поощряющей создание уважительной и гармоничной обстановки на рабочем месте вместе с соответствующими рекомендациями. Проект был передан директором ДУЛР новой созданной Объединенной консультативной группе (ОКГ) (см. пункт 73 ниже) на предмет консультации. ОКГ представила свои рекомендации Генеральному директору в мае 2015 г. В настоящее время эти рекомендации находятся на этапе выполнения и рассмотрения.

Финансовые данные в связи с внутренним правосудием

70. За период с июля 2014 г. по июнь 2015 г. Административный трибунал Международной организации труда (АТМОТ) внес решения по искам против ВОИС, назначив компенсацию общей суммой порядка 187 000 шв. франков; кроме того, во исполнение рекомендаций АСВОИС сотрудникам было выплачено в общей сложности 1000 шв. франков.

71. Общая сумма фиксированных административных расходов на рассмотрение АТМОТ и АСВОИС исков составила порядка 232 000 шв. франков, включая 161 000 шв. франков для целей АТМОТ и 71 000 для АСВОИС. Средний размер фиксированных расходов по каждому рассмотренному АТМОТ за этот период делу в связи с ВОИС составляет приблизительно 16 600 шв. франков. Фиксированные расходы на каждую апелляцию, рассмотренную АСВОИС, составляют в настоящее время 1000 шв. франков; кроме того, ВОИС платит фиксированное вознаграждение в размере по 5 000 шв. франков в год Председателю и заместителю Председателя АСВОИС.

(b) Отношения между персоналом и руководством

72. В сентябре 2014 г. Совет персонала приостановил все консультации с администрацией. Недавно администрация вновь заявила Совету персонала в новом составе о своей готовности возобновить консультации. Ответ Совета персонала был негативным. Тем не менее, брифинги, презентации и обмены мнениями в других формах с Советом персонала происходят регулярно по целому диапазону вопросов, относящихся к людским ресурсам.

73. Новая ОКГ, для которой ДУЛР обеспечивает услуги секретариата, начала свою работу в октябре 2014 г. Ее правила процедуры были обнародованы в январе 2015 г., а ее повестка дня и ее краткие протоколы заседаний доводятся до сведения персонала через Интранет ВОИС. Роль ОКГ заключается в том, чтобы консультировать Генерального директора по кадровым или административным вопросам. Еще одним каналом связи между персоналом и руководством является такая новая форма, как непосредственное обращение сотрудников с петицией. Она была внедрена впервые в ВОИС в соответствии с пересмотренными ППП, касающимися новой системы внутреннего правосудия. При определенных условиях сотрудники могут обратиться непосредственно к ОКГ с петицией о рассмотрении и представлении рекомендаций Генеральному директору по любому вопросу, касающемуся управления персоналом или благосостояния персонала.

74. В феврале 2015 г. ОКГ получила первую петицию персонала, озаглавленную "*For a representative Staff Council*" («За представительный Совет персонала»). ОКГ представила свой 40-страничный доклад Генеральному директору 30 июня 2015 г. Советы и рекомендации ОКГ сейчас находятся на рассмотрении.

(c) Разработка политики

75. Помимо поправок, касающихся национальных сотрудников-специалистов (НСС), о которых шла речь в пункте 20 выше, другие поправки к ППП касались следующего: включения понятия гендерного баланса в положение о персонале 4.2, дабы позволить Организации осуществлять позитивные меры в этом отношении; положений, имеющих целью не допустить дублирования пособий; уточнение о том, что специальный отпуск обычно предоставляется без сохранения содержания; и возможность для Генерального директора делегировать полномочия, возложенные на него в соответствии с ППП.

76. Помимо политики найма пенсионеров, о которой шла речь в пункте 21 выше, была также опубликована новая или пересмотренная политика по таким вопросам, как субсидия на образование, мобильность и работа в трудных условиях, стипендии, отпуск по болезни, делегирование полномочий, списки резерва, служебная аттестация временных сотрудников, PMSDS и испытательный срок для сотрудников с первоначальным срочным контрактом. Например:

- Новая политика в отношении испытательного срока для сотрудников, имеющих первоначальный срочный контракт, позволяет руководству оценивать, пригоден ли недавно назначенный сотрудник для международной гражданской службы с учетом его или ее квалификации, работы и поведения в соответствии с положением о персонале 4.17(b).

- В соответствии с новой Служебной инструкцией о делегировании полномочий Генеральный директор делегировал Директору ДУЛР полномочия, возложенные на него на основании ППП, по различным вопросам, как, например, предоставление сотруднику разрешения заниматься профессиональной деятельностью или работой по найму вне Международного бюро.

77. В целом было издано примерно 10 служебных инструкций по вопросам кадровой политики в целях обновления существующей политики либо разработки совершенно новой политики и для обеспечения того, чтобы ВОИС располагала модернизированной и эффективной с точки зрения затрат основой кадровой политики, отвечающей стандартам Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и передовой практике в общей системе Организации Объединенных Наций.

78. Издание новой политики, будь то посредством поправок к ППП либо новых или пересмотренных служебных инструкций по вопросам кадровой политики, подкрепляется сообщениями, направляемыми всем сотрудникам, в которых разъясняются причины изменений и основных событий, с тем чтобы облегчить для персонала принятие и всесторонний учет новой политики.

(d) Рекомендации по итогам аудиторской проверки

79. В настоящее время еще не выполнены 10 рекомендаций по итогам аудиторской проверки. С первого квартала 2013 г., когда Отдел внутреннего надзора внедрил систему управления невыполненными рекомендациями, насчитывалось в общей сложности 78 рекомендаций по итогам аудиторской проверки, имевших отношение к людским ресурсам. По состоянию на июнь 2015 г. только 10 из них остаются невыполненными, и они касаются главным образом внедрения системы ПОР. Ожидается, что большинство из этих рекомендаций по итогам аудиторской проверки будут выполнены к концу 2016 г.

(e) Управление рисками

80. Основным стратегическим риском для ВОИС в области людских ресурсов остается ее способность реагировать на быстроменяющуюся глобальную ситуацию в области ИС. Укрепление потенциала ВОИС в этом отношении и обеспечение ее необходимой гибкости по-прежнему являются главным направлением кадровой стратегии.

81. Для смягчения этого риска прилагаются усилия для устранения пробелов в имеющихся навыках и знаниях и для осуществления всеобъемлющего перспективного кадрового планирования, а также для обучения персонала. Основной штат работников будет дополняться соответствующими внештатными ресурсами и услугами, полученными от коммерческих субъектов. Все эти меры реализуются.

V. ПЕРСПЕКТИВЫ НА ДВУХЛЕТНИЙ ПЕРИОД 2016-2017 гг.

82. Следует и далее уделять пристальное внимание кадровому планированию. Необходимо добиться надлежащего баланса между стабильностью и гибкостью. Все программы должны располагать правильным количеством основного персонала, обладающего надлежащей компетенцией. Большинство услуг ВОИС уже базируются на информационно-технологических платформах. Автоматизация будет и далее

развиваться с внутренними и внешними отладочными программами. Это вызовет необходимость в переключении персонала с бумажных процессов к более сложным функциям в поддержку автоматизированных процессов. Аналогичным образом, внутренний лингвистический потенциал ВОИС в таких областях, как РСТ, Мадрид и конференционное обслуживание, должен и далее соответствовать потребностям и дополняться, по мере необходимости, внешними коммерческими услугами.

83. Достижение более широкого географического разнообразия на рабочих местах в ВОИС среди сотрудников категории специалистов и выше требует неослабных усилий на многих уровнях. Рекламные стратегии, оказание прямой поддержки кандидатам из непредставленных стран, создание системы координаторов в ведомствах ИС и/или в университетах и проведение дальнейшей информационно-пропагандистской работы в государствах-членах - вот некоторые из мер, которые позволят ВОИС набирать кандидатов на основе личных заслуг и на как можно более широкой географической основе. Со временем эти меры улучшат географическое разнообразие среди сотрудников ВОИС.

84. Достижение гендерного баланса также требует постоянного пристального внимания. Необходимы многочисленные стратегии для продвижения вперед к целям, установленным для старших уровней, в частности с уровня С5 и выше. Эти стратегии включают информационно-пропагандистскую работу с квалифицированными потенциальными кандидатами, рекламирование на соответствующих форумах, участие в гендерных инициативах государств-членов и системы ООН, профессиональное развитие и индивидуальную подготовку потенциальных внутренних кандидатов.

85. Эффективность всего процесса будет еще больше повышена за счет ряда проектов ПОР, находящихся на этапе осуществления в 2015 и 2016 гг. Результаты недавно проведенного обзора рабочих процессов в области людских ресурсов помогают оптимизировать использование потенциала ПОР. Внедрение системы самообслуживания для персонала и руководства должно высвободить кадровый потенциал для оказания дополнительной практической поддержки сотрудникам и руководителям. Ожидается, что к концу 2015 г. будет реализована новая система набора кадров. Кроме того, будет разработана новая система управления служебной деятельностью. Обе эти системы будут также поддерживать планы создания квалификационного перечня, охватывающего всех сотрудников.

86. Совместная рабочая группа в составе представителей персонала и руководства по вопросам организации рабочего времени разработает варианты более современной системы по управлению рабочим временем и отсутствием на рабочем месте.

87. Разработка рамочной основы обеспечения бесперебойной работы Организации, включая подготовку группы ключевых сотрудников в области управления людскими ресурсами, существенно укрепит стойкость Организации в случае кризиса и дестабилизации коммерческой деятельности.

88. Благоприятная обстановка для работы всего персонала ВОИС будет и далее подкрепляться за счет целого ряда персонализированных услуг для персонала, таких как поддержка профессионального роста, профессиональное консультирование и

наставничество, помощь специалиста по социальному обеспечению в адаптации новых сотрудников и членов их семей перед началом работы и после ухода со службы, гибкие рабочие часы и варианты работы неполный рабочий день.

89. Обеспокоенность государств-членов по поводу связанных с персоналом расходов будет и далее урегулироваться посредством пристального наблюдения за расходами на основной штат сотрудников и за долей вакантных должностей, которое будет дополняться подбором внешних источников внештатного персонала и услуг, предоставляемых коммерческими структурами.

VI. КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ СВЕДЕНИЯ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

(a) Прекращение службы

90. Во исполнение положения о персонале 9.2(i), которое требует, чтобы Генеральный директор доводил все случаи увольнения сотрудников до сведения Координационного комитета, настоящим сообщается о следующих случаях увольнения сотрудников в период с 1 июля 2014 г. по 30 июня 2015 г.:

- были прекращены 13 контрактов в интересах надлежащего управления Организацией и с согласия самих сотрудников, как это предусмотрено положением о персонале 9.2.(a)(6);
- были прекращены четыре контракта по состоянию здоровья, как это предусмотрено положением о персонале 9.4; и
- были прекращены два контракта в результате должностного проступка согласно главе X («Дисциплинарные меры») ППП.

(b) Пенсионный комитет персонала ВОИС

91. 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. Второй четырехлетний срок заместителя члена г-на Йелле, гражданина Норвегии, заканчивается в сентябре. Кандидаты для его замены будут в должное время предложены Координационному комитету ВОИС.

(c) Почетное звание, врученное Генеральному директору

92. По случаю недавнего визита Генерального директора в Монголию ему 22 июля 2015 г. указом президента Монголии был вручен орден Полярной звезды «в знак признания его бесценного вклада в улучшение базы интеллектуальной собственности в Монголии». Это – самая высокая государственная награда, присуждаемая иностранным гражданам.

93. Положение о персонале ВОИС 1.8 предусматривает, что разрешение на вручение Генеральному директору какого-либо почетного звания источником, посторонним для

Международного бюро, выдается Координационным комитетом. О вышеуказанной награде Генеральный директор и сопровождавшая его делегация ВОИС были оповещены монгольскими должностными лицами всего лишь за несколько дней до намеченного визита. О ней было доложено Председателю Координационного комитета незамедлительно после возвращения Генерального директора в Женеву, и сейчас о ней докладывается Координационному комитету.

94. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению награду, упомянутую в пункте 92, и дать согласие на ее принятие Генеральным директором.

(d) Доклад Комиссии по международной гражданской службе

95. В соответствии со статьей 17 статута КМГС внимание государств-членов обращается на доклад КМГС, представленный на шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2014 г. (документ ООН A/69/30). С этим документом можно ознакомиться на веб-сайте КМГС по адресу: <http://icsc.un.org/rootindex.asp>.

(e) Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН)

96. В соответствии со статьей 14(a) Положений о ПОПФПООН Правление Фонда представляет Генеральной Ассамблее ООН и организациям-членам Фонда доклад не реже одного раза каждые два года. Доклад за 2014 г. был представлен Правлением ОПФПООН Генеральной Ассамблее ООН на ее шестьдесят девятой сессии в 2014 г. (документ ООН A/69/9). 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/69/9.

97. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 95 и 96.

[Приложения следуют]

КАДРОВАЯ СТАТИСТИКА

Персонал ВОИС по категориям

Таблица 1: Персонал ВОИС в разбивке по категориям, июнь 2015 г.

Таблица 2: Кадровые тенденции в разбивке по категориям, 2011-2015 гг.

Контракты

Таблица 3: Персонал в разбивке по типу контракта/финансирования, июнь 2015 г.

Таблица 4: Персонал, занятый на условиях неполного рабочего времени, июнь 2015 г.

Расходы на персонал

Таблица 5: Расходы на персонал, 2010-2014 гг.

Персонал в разбивке по секторам

Таблица 6: Должности, финансируемые из регулярного бюджета, июнь 2015 г.

Географическая представленность

Таблица 7a: Географическая представленность сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по регионам, июнь 2015 г.

Таблица 7b: Представленность государств-членов в штате сотрудников ВОИС (постоянные и временные сотрудники, июнь 2015 г.)

Таблица 8a : Географическая представленность стипендиатов в разбивке по регионам (2013 - июнь 2015 гг.)

Таблица 8b: Географическая представленность стажеров в разбивке по регионам (2013 - июнь 2015 гг.)

Таблица 9a: Представленность государств-членов ВОИС (2011-2015 гг.), июнь 2015 г.

Таблица 9b: Процентная доля персонала в категории специалистов и выше в разбивке по регионам, июнь 2015 г.

Таблица 10a: Категория специалистов и выше в разбивке по странам происхождения, июнь 2015 г.

Таблица 10b: Все сотрудники в разбивке по странам происхождения, июнь 2015 г.

Гендерный баланс

Таблица 11: Персонал в разбивке по полу и классу, июнь 2015 г.

Таблица 12: Гендерный баланс в разбивке по классам, июнь 2015 г.

Таблица 13: Представленность женщин в разбивке по категориям, 2011 - 2015 гг.

Возрастной профиль

Таблица 14: Возрастные группы, июнь 2015 г.

Таблица 15: Средний возраст в разбивке по категориям, июнь 2015 г.

Выход на пенсию и прекращение службы

Таблица 16a: Выход на пенсию в 2015-2020 гг.

Таблица 16b: Выход на пенсию в разбивке по регионам (для категории специалистов и выше) 2015-2020 гг.

Таблица 16c: Прекращение службы в 2012-2015 гг.

Таблица 16d: Прекращение службы в разбивке по регионам (июль 2014 г. - июнь 2015 г.)

Найм на работу

Таблица 17: Объявления о вакансиях в разбивке по классу, 2014 г.

Таблица 18: Полученные заявления на участие в разбивке по категориям, 2014 г.

Таблица 19: Назначения и заявления в категории специалистов и выше в разбивке по регионам

Обучение

Таблица 20: Число прошедших обучение сотрудников в разбивке по виду и типу курса, 2014 г.

Оценка эффективности выполнения служебных обязанностей

Таблица 21: Оценка эффективности труда за 2014 г.

Внутреннее правосудие

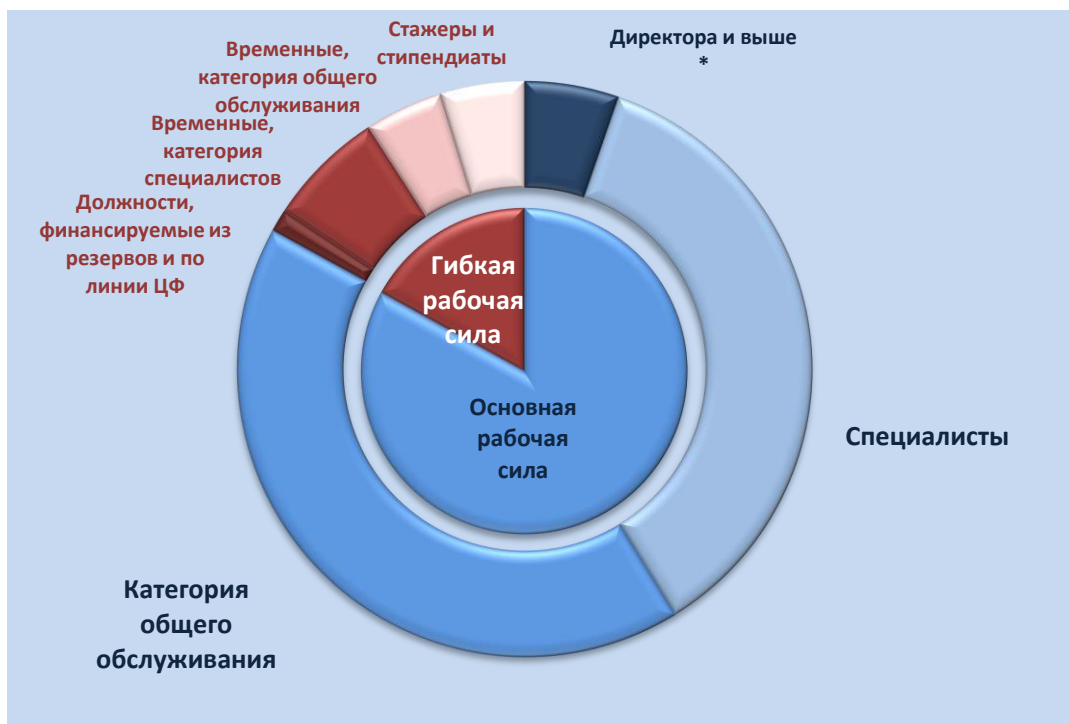
Таблица 22: Жалобы/апелляции сотрудников, поданные с июля 2014 г. по июнь 2015 г.

Таблица 23: Жалобы в разбивке по типам за период с июля 2014 г. по июнь 2015 г.

Рекомендации по итогам аудиторской проверки

Таблица 24: Ход выполнения рекомендаций в области кадровой политики, вынесенных по итогам аудиторской проверки

Таблица 1: Персонал ВОИС в разбивке по категориям, июнь 2015 г.



Основная рабочая сила

| Должности, финансируемые из регулярного бюджета | Число сотрудников | Доля |
|--|-------------------|--------------|
| Директора и выше * | 66 | |
| Специалисты | 448 | |
| Категория общего обслуживания | 521 | |
| Основная рабочая сила, промежуточный итог | 1035 | 83,0% |

Гибкая рабочая сила

| | | |
|---|-------------|--------------|
| Должности, финансируемые из резервов и по линии целевых фондов (ЦФ) | 16 | |
| Временный персонал | | |
| Временные сотрудники категории специалистов | 82 | |
| Временные сотрудники категории общего обслуживания | 55 | |
| Временные сотрудники, промежуточный итог | 137 | |
| Итого, штатные сотрудники | 1188 | |
| Внештатные сотрудники | | |
| Стажеры и стипендиаты | 59 | |
| Итого, внештатные сотрудники | 59 | |
| Итого, гибкая рабочая сила | 212 | 17,0% |
| Общей число сотрудников ВОИС | 1247 | 100% |

* Включая исполнительную категорию (ГД, ЗГД и ПГД = 9 должностей)

Таблица 2: Кадровые тенденции в разбивке по категориям, 2011-2015 гг.

| Сотрудники на должностях | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г.* |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Директора и выше * | 57 | 63 | 61 | 65 | 66 |
| Категория специалистов | 422 | 434 | 429 | 441 | 448 |
| Категория общего обслуживания | 473 | 497 | 520 | 531 | 521 |
| Итого, сотрудники на должностях, финансируемых из регулярного бюджета | 952 | 994 | 1010 | 1037 | 1035 |
| Должности, финансируемые из резервов и по линии ЦФ | 26 | 18 | 15 | 17 | 16 |
| Итого, сотрудники на должностях | 978 | 1012 | 1025 | 1054 | 1051 |
| Временные персонал | | | | | |
| Временный персонал категории специалистов | | | 94 | 88 | 82 |
| Временный персонал категории общего обслуживания | | | 100 | 76 | 55 |
| Итого, временный персонал | | | 194 | 164 | 137 |
| Итого, штатные сотрудники | | | 1219 | 1218 | 1188 |
| Внештатные сотрудники | | | | | |
| Стажеры и стипендиаты | 86 | 55 | 66 | 63 | 59 |
| Персонал категории общего обслуживания на краткосрочных контрактах, консультанты, ССУ, переводчики/редакторы ¹ | 261 | 230 | | | |
| Итого, внештатные сотрудники | 261 | 230 | 66 | 63 | 59 |

¹ Сотрудники, ранее работавшие по краткосрочным контрактам, большинство из которых перешли в категорию постоянных в результате контрактной реформы, начавшейся 1 января 2013 г.

| Общее число сотрудников ВОИС | 1239 | 1242 | 1285 | 1281 | 1247 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|

* Июнь 2015 г.



* Включая исполнительную категорию (ГД, ЗГД и ПГД = 9 должностей)

Таблица 3: Персонал в разбивке по типу контракта/финансирования, июнь 2015 г.



| Тип контракта/финансирования | Число сотрудников | Доля |
|--|-------------------|-------|
| Постоянный | 637 | 53,6% |
| Непрерывный | 22 | 1,9% |
| Срочный (регулярный бюджет) | 376 | 31,6% |
| Итого, сотрудники на должностях, финансируемых из регулярного бюджета | 1035 | |
| Должности, финансируемые по линии ЦФ | 14 | 1,2% |
| Персонал проектов на должностях, финансируемых из резервов | 2 | 0,2% |
| Итого, сотрудники на должностях, финансируемых из других источников | 16 | |
| Временный персонал | 137 | 11,5% |
| Итого | 1188 | |

Таблица 4: Персонал, занятый на условиях неполного рабочего времени, июнь 2015 г.

| Сотрудники на должностях* | Женщины | Мужчины | Всего |
|----------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Всего, сотрудники на должностях | 552 | 483 | 1,035 |
| Неполное рабочее время | 144 | 7 | 151 |
| Доля | 26,1% | 1,4% | 14,6% |
| Временные сотрудники | 62 | 63 | 125 |
| Неполное рабочее время | 10 | 2 | 12 |
| Доля | 16,1% | 3,2% | 9,6% |
| Итого, сотрудники | 614 | 546 | 1,160 |
| Неполное рабочее время | 154 | 9 | 163 |
| Доля | 25,1% | 1,6% | 14,1% |

Таблица 4(а): Занятость на условиях неполного рабочего времени, июнь 2015 г.

| Сотрудники на должностях* | Женщины | Мужчины | Всего |
|---|----------------|----------------|--------------|
| Сотрудники, занятые полное рабочее время | 460 | 537 | 997 |
| Сотрудники, занятые неполное рабочее время | | | |
| 90% | 19 | 5 | 24 |
| 80% | 114 | 3 | 117 |
| 50% | 21 | 1 | 22 |
| Итого, сотрудники занятые неполное рабочее время | 154 | 9 | 163 |
| Доля | 25,1% | 1,6% | 14,1% |
| | 614 | 546 | 1160 |

* Кроме должностей, финансируемых из других источников

Таблица 5: Расходы на персонал, 2010-2014 гг.



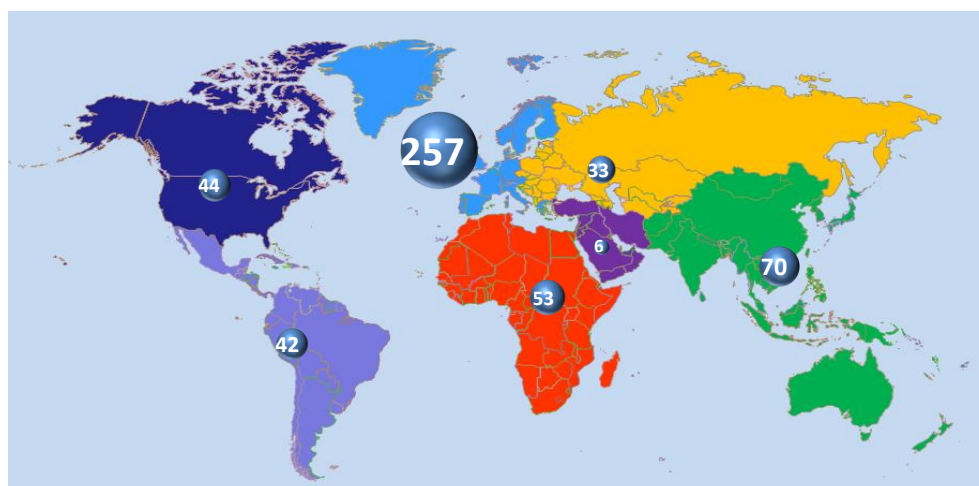
| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Расходы на персонал в процентном соотношении от общих расходов | 68,5% | 66,2% | 68,7% | 66,6% | 67,5% |
| Совокупные расходы на персонал (млн шв. франков) | 198,1 | 198,3 | 199,1 | 214,2 | 208,5 |
| Совокупные расходы, не связанные с персоналом (млн шв. франков) | 91,3 | 101,2 | 90,9 | 107,5 | 100,3 |
| Совокупные расходы по программам | 289,4 | 299,5 | 290,0 | 321,7 | 308,8 |

Источник: финансовые системы ВОИС

Таблица 6: Должности, финансируемые из регулярного бюджета, июнь 2015 г.



Таблица 7а: Географическая представленность сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по регионам, июнь 2015 г.



| Должности, финансируемые из регулярного бюджета * | Число сотрудников | Доля |
|---|-------------------|---------------|
| Африка | 53 | 10,5% |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 70 | 13,9% |
| Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия | 33 | 6,5% |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 42 | 8,3% |
| Ближний Восток | 6 | 1,2% |
| Северная Америка | 44 | 8,7% |
| Западная Европа | 257 | 50,9% |
| Итого | 505 | 100,0% |

* В настоящий отчет не включены данные о категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД, 9 должностей).

Таблица 7б : Представленность государств-членов в штате сотрудников ВОИС (постоянные и временные сотрудники, июнь 2015 г.)



| Все сотрудники в категории специалистов и выше (постоянные и временные должности) | Число сотрудников | Доля |
|---|-------------------|---------------|
| Африка | 62 | 10,5% |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 93 | 15,8% |
| Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия | 38 | 6,5% |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 47 | 8,0% |
| Ближний Восток | 10 | 1,7% |
| Северная Америка | 53 | 9,0% |
| Западная Европа | 285 | 48,5% |
| Итого | 588 | 100,0% |

Таблица 8a : Географическая представленность стипендиатов в разбивке по регионам (2013 - июнь 2015 гг.)

| Регион | Стипендиаты | % |
|--|-------------|---------------|
| Африка | 1 | 1,2% |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 39 | 47,0% |
| Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия | 6 | 7,2% |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 5 | 6,0% |
| Ближний Восток | 6 | 7,2% |
| Северная Америка | 7 | 8,4% |
| Западная Европа | 19 | 22,9% |
| Итого | 83 | 100,0% |

Таблица 8b: Географическая представленность стажеров в разбивке по регионам (2013 - июнь 2015 гг.)

| Регион | Стажеры | % |
|--|-----------|---------------|
| Африка | 11 | 12,8% |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 21 | 24,4% |
| Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия | 13 | 15,1% |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 3 | 3,5% |
| Ближний Восток | 4 | 4,7% |
| Северная Америка | 9 | 10,5% |
| Западная Европа | 25 | 29,1% |
| Итого | 86 | 100,0% |

Таблица 9а: Представленность государств-членов ВОИС (2011-2015 гг.), июнь 2015 г.
(Срочные, возобновляемые, постоянные и временные контракты)

| | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015* г. |
|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Государства-члены ВОИС | 185 | 185 | 186 | 187 | 188 |
| Представлены в персонале ВОИС | 116 | 117 | 118 | 118 | 114 |
| Непредставленные государства-члены | 69 | 68 | 68 | 69 | 74 |

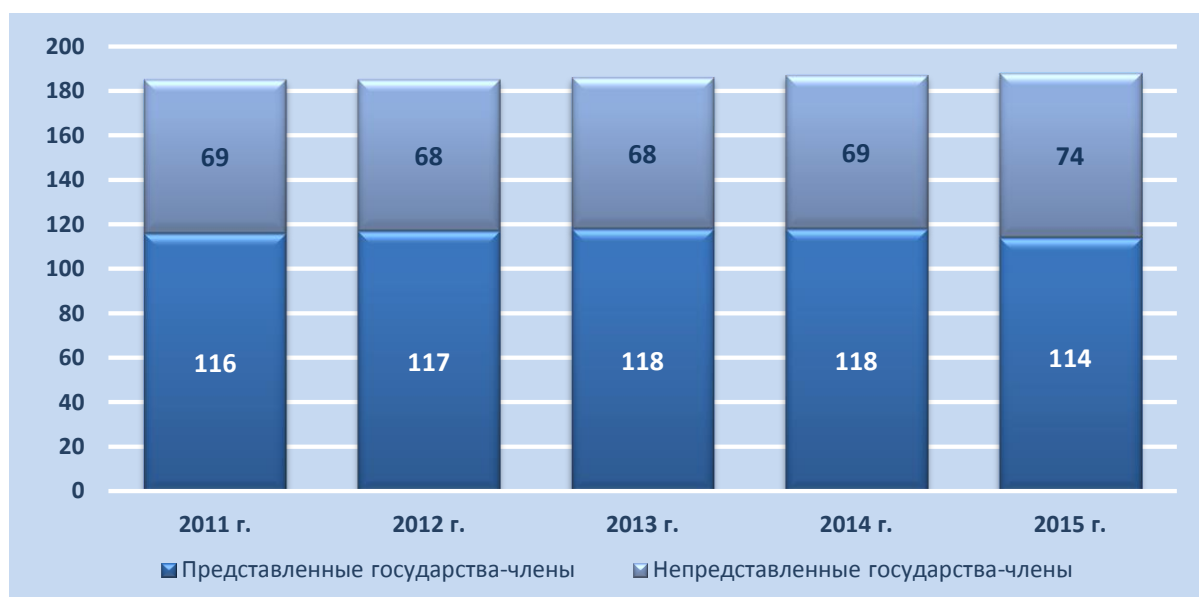
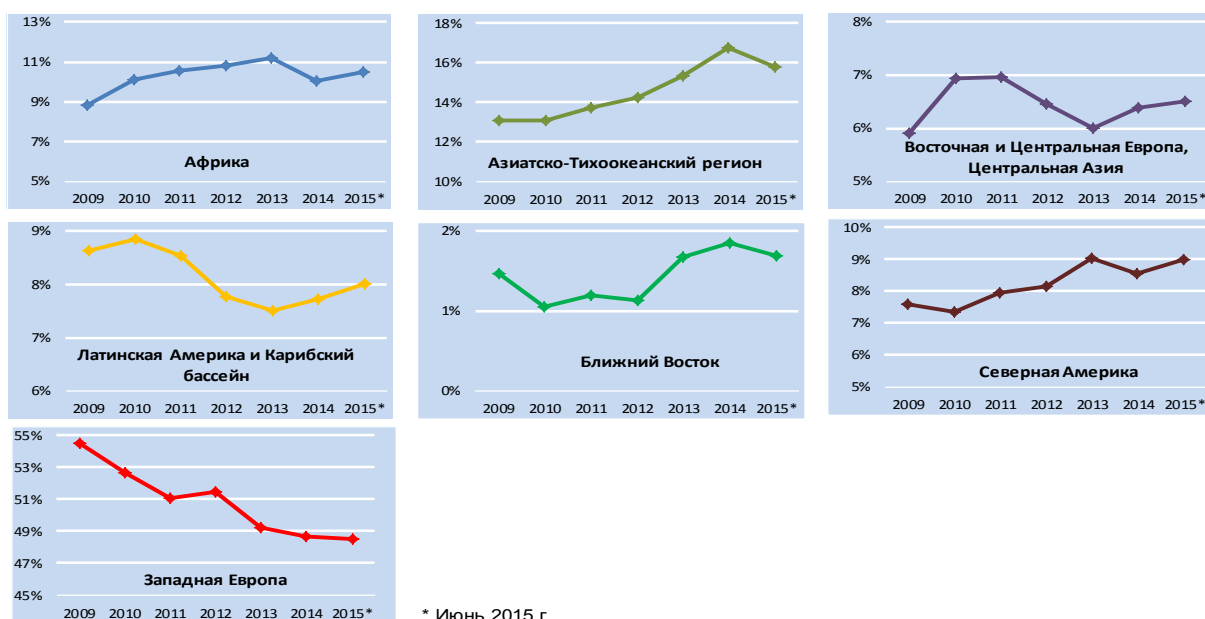


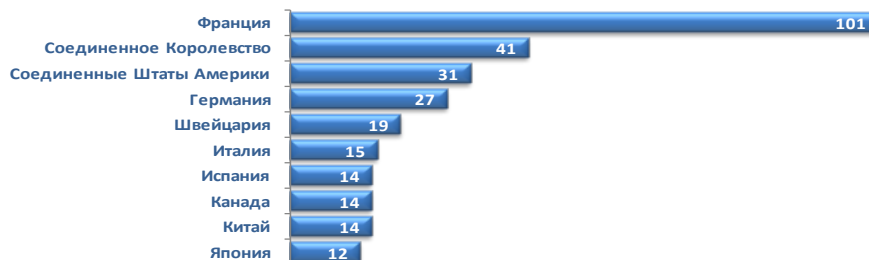
Таблица 9б: Процентная доля персонала в категории специалистов и выше в разбивке по регионам (2009 г. - июнь 2015 г.)



* Июнь 2015 г.

Таблица 10а: Категория специалистов и выше в разбивке по странам происхождения, июнь 2015 г.

10 ведущих стран с точки зрения представленности



| Название страны | Число сотрудников | Название страны | Число сотрудников |
|--|-------------------|-------------------------------------|-------------------|
| 11 Австралия | 10 | 67 Коста-Рика | 1 |
| 12 Российская Федерация | 8 | 68 Кот-д'Ивуар | 1 |
| 13 Алжир | 7 | 69 Хорватия | 1 |
| 14 Бельгия | 7 | 70 Чешская Республика | 1 |
| 15 Индия | 7 | 71 Демократическая Республика Конго | 1 |
| 16 Аргентина | 6 | 72 Дания | 1 |
| 17 Бразилия | 6 | 73 Гренада | 1 |
| 18 Греция | 6 | 74 Гватемала | 1 |
| 19 Республика Корея | 6 | 75 Гвинея-Биссау | 1 |
| 20 Ирландия | 5 | 76 Гаити | 1 |
| 21 Египет | 5 | 77 Исландия | 1 |
| 22 Нидерланды | 5 | 78 Иран (Исламская Республика) | 1 |
| 23 Мексика | 4 | 79 Иордания | 1 |
| 24 Камерун | 4 | 80 Казахстан | 1 |
| 25 Гана | 4 | 81 Кения | 1 |
| 26 Марокко | 4 | 82 Кыргызстан | 1 |
| 27 Перу | 4 | 83 Латвия | 1 |
| 28 Филиппины | 4 | 84 Лесото | 1 |
| 29 Португалия | 4 | 85 Ливия | 1 |
| 30 Швеция | 4 | 86 Мадагаскар | 1 |
| 31 Тунис | 4 | 87 Малави | 1 |
| 32 Уругвай | 4 | 88 Маврикий | 1 |
| 33 Австрия | 3 | 89 Монголия | 1 |
| 34 Болгария | 3 | 90 Мьянма | 1 |
| 35 Камбоджа | 3 | 91 Непал | 1 |
| 36 Колумбия | 3 | 92 Никарагуа | 1 |
| 37 Эфиопия | 3 | 93 Нигерия | 1 |
| 38 Финляндия | 3 | 94 Республика Молдова | 1 |
| 39 Пакистан | 3 | 95 Руанда | 1 |
| 40 Сенегал | 3 | 96 Сирийская Арабская Республика | 1 |
| 41 Шри-Ланка | 3 | 97 Тринидад и Тобаго | 1 |
| 42 Бангладеш | 3 | 98 Турция | 1 |
| 43 Беларусь | 2 | 99 Украина | 1 |
| 44 Чили | 2 | 100 Зимбабве | 1 |
| 45 Куба | 2 | | |
| 46 Эквадор | 2 | | |
| 47 Венгрия | 2 | | |
| 48 Индонезия | 2 | | |
| 49 Ямайка | 2 | | |
| 50 Ливан | 2 | | |
| 51 Малайзия | 2 | | |
| 52 Новая Зеландия | 2 | | |
| 53 Норвегия | 2 | | |
| 54 Польша | 2 | | |
| 55 Румыния | 2 | | |
| 56 Сербия | 2 | | |
| 57 Словакия | 2 | | |
| 58 Южная Африка | 2 | | |
| бывшая югославская Республика | | | |
| 59 Македония | 2 | | |
| 60 Уганда | 2 | | |
| 61 Объединенная Республика Танзания | 2 | | |
| 62 Венесуэла (Боливарианская Республика) | 2 | | |
| 63 Афганистан | 1 | | |
| 64 Азербайджан | 1 | | |
| 65 Бенин | 1 | | |
| 66 Буркина-Фасо | 1 | | |
| | | Итого | 514 |

| Страны, представленные только в категории общего обслуживания: | |
|--|--|
| 101 Габон | |
| 102 Гондурас | |
| 103 Армения | |
| 104 Либерия | |
| 105 Сальвадор | |
| 106 Мали | |
| 107 Боливия (Многонациональное Государство) | |
| 108 Нигер | |
| 109 Сингапур | |
| 110 Сейшельские Острова | |

| Страны, представленные только временными сотрудниками: | |
|--|--|
| 111 Корейская Народно-Демократическая Республика | |
| 112 Израиль | |
| 113 Мавритания | |
| 114 Литва | |

Таблица 10б: Все сотрудники в разбивке по странам происхождения, июнь 2015 г.

| Страна | Число сотрудников | Ведущие 10 стран с точки зрения представленности |
|-----------------------------|-------------------|--|
| 1 Франция | 353 | |
| 2 Соединенное Королевство | 70 | |
| 3 Швейцария | 63 | |
| 4 Соединенные Штаты Америки | 43 | |
| 5 Германия | 39 | |
| 6 Италия | 38 | |
| 7 Япония | 36 | |
| 8 Испания | 29 | |
| 9 Китай | 30 | |
| 10 Канада | 27 | |

Таблица 10б: Все сотрудники в разбивке по странам происхождения, июнь 2015 г. (продолжение)

| | | | |
|--|----|---|--------------|
| 11 Индия | 20 | 64 Афганистан | 2 |
| 12 Республика Корея | 19 | 65 Чили | 2 |
| 13 Российская Федерация | 17 | 66 Кот-д'Ивуар | 2 |
| 14 Перу | 17 | 67 Демократическая Республика Конго | 2 |
| 15 Марокко | 16 | 68 Сальвадор | 2 |
| 16 Филиппины | 15 | 69 Гватемала | 2 |
| 17 Австралия | 14 | 70 Гондурас | 2 |
| 18 Тунис | 12 | 71 Индонезия | 2 |
| 19 Бразилия | 11 | 72 Иран (Исламская Республика) | 2 |
| 20 Португалия | 11 | 73 Ливия | 2 |
| 21 Ирландия | 10 | 74 Мьянма | 2 |
| 22 Алжир | 10 | 75 Новая Зеландия | 2 |
| 23 Аргентина | 10 | 76 Нигерия | 2 |
| 24 Бельгия | 10 | 77 Сейшельские Острова | 2 |
| 25 Колумбия | 10 | 78 Словакия | 2 |
| 26 Египет | 9 | 79 Южная Африка | 2 |
| 27 Греция | 9 | 80 Объединенная Республика Танзания | 2 |
| 28 Уругвай | 8 | 81 Зимбабве | 2 |
| 29 Пакистан | 7 | 82 Армения | 1 |
| 30 Камерун | 6 | 83 Азербайджан | 1 |
| 31 Эквадор | 6 | 84 Боливия (Многонациональное Государство) | 1 |
| 32 Финляндия | 6 | 85 Буркина-Фасо | 1 |
| 33 Гана | 6 | 86 Коста-Рика | 1 |
| 34 Кения | 6 | 87 Хорватия | 1 |
| 35 Ливан | 6 | 88 Чешская Республика | 1 |
| 36 Мексика | 6 | 89 Корейская Народно-Демократическая Республика | 1 |
| 37 Польша | 6 | 90 Габон | 1 |
| 38 Шри-Ланка | 6 | 91 Гренада | 1 |
| 39 Швеция | 6 | 92 Гвинея-Биссау | 1 |
| 40 Венесуэла (Боливарианская Республика) | 6 | 93 Гаити | 1 |
| 41 Австрия | 5 | 94 Исландия | 1 |
| 42 Бангладеш | 5 | 95 Израиль | 1 |
| 43 Маврикий | 5 | 96 Иордания | 1 |
| 44 Нидерланды | 5 | 97 Казахстан | 1 |
| 45 Румыния | 5 | 98 Кыргызстан | 1 |
| 46 Сенегал | 5 | 99 Латвия | 1 |
| 47 Украина | 5 | 100 Лесото | 1 |
| 48 Эфиопия | 4 | 101 Либерия | 1 |
| 49 Ямайка | 4 | 102 Литва | 1 |
| 50 Мадагаскар | 4 | 103 Малави | 1 |
| 51 Сербия | 4 | 104 Мали | 1 |
| 52 бывшая югославская Республика Македония | 4 | 105 Мавритания | 1 |
| 53 Турция | 4 | 106 Монголия | 1 |
| 54 Уганда | 4 | 107 Непал | 1 |
| 55 Беларусь | 3 | 108 Никарагуа | 1 |
| 56 Бенин | 3 | 109 Нигерия | 1 |
| 57 Болгария | 3 | 110 Республика Молдова | 1 |
| 58 Камбоджа | 3 | 111 Руанда | 1 |
| 59 Куба | 3 | 112 Сингапур | 1 |
| 60 Дания | 3 | 113 Сирийская Арабская Республика | 1 |
| 61 Венгрия | 3 | 114 Тринидад и Тобаго | 1 |
| 62 Малайзия | 3 | | |
| 63 Норвегия | 3 | Итого* | 1 188 |

* Включая категории ОО, С и выше, должности, финансируемые из регулярного бюджета и по линии целевых фондов.

Таблица 11: Персонал в разбивке по полу и классу, июнь 2015 г.

| | Штатные сотрудники | | | | Промежуточный итог |
|---------------------------|--------------------|--------------|------------|--------------|--------------------|
| | М | % | Ж | % | |
| Д2 | 7 | 77,8% | 2 | 22,2% | 9 |
| Д1 | 35 | 72,9% | 13 | 27,1% | 48 |
| Промежуточный итог | 42 | 73,7% | 15 | 26,3% | 57 |
| С5 | 62 | 67,4% | 30 | 32,6% | 92 |
| С4 | 96 | 54,9% | 79 | 45,1% | 175 |
| С3 | 64 | 44,4% | 80 | 55,6% | 144 |
| С2 | 9 | 25,0% | 27 | 75,0% | 36 |
| С1 | 1 | 100,0% | 0 | 0,0% | 1 |
| Промежуточный итог | 232 | 51,8% | 216 | 48,2% | 448 |
| О07 | 6 | 13,3% | 39 | 86,7% | 45 |
| О06 | 73 | 32,7% | 150 | 67,3% | 223 |
| О05 | 94 | 45,6% | 112 | 54,4% | 206 |
| О04 | 25 | 58,1% | 18 | 41,9% | 43 |
| О03 | 4 | | 0 | | 4 |
| Промежуточный итог | 202 | 38,8% | 319 | 61,2% | 521 |
| Общий итог | 476 | 46,4% | 550 | 53,6% | 1026* |

* Без учета категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД, 9 должностей).

* Без учета временных сотрудников и должностей, финансируемых из целевых фондов

Таблица 12: Гендерный баланс в разбивке по классам, июнь 2015 г.

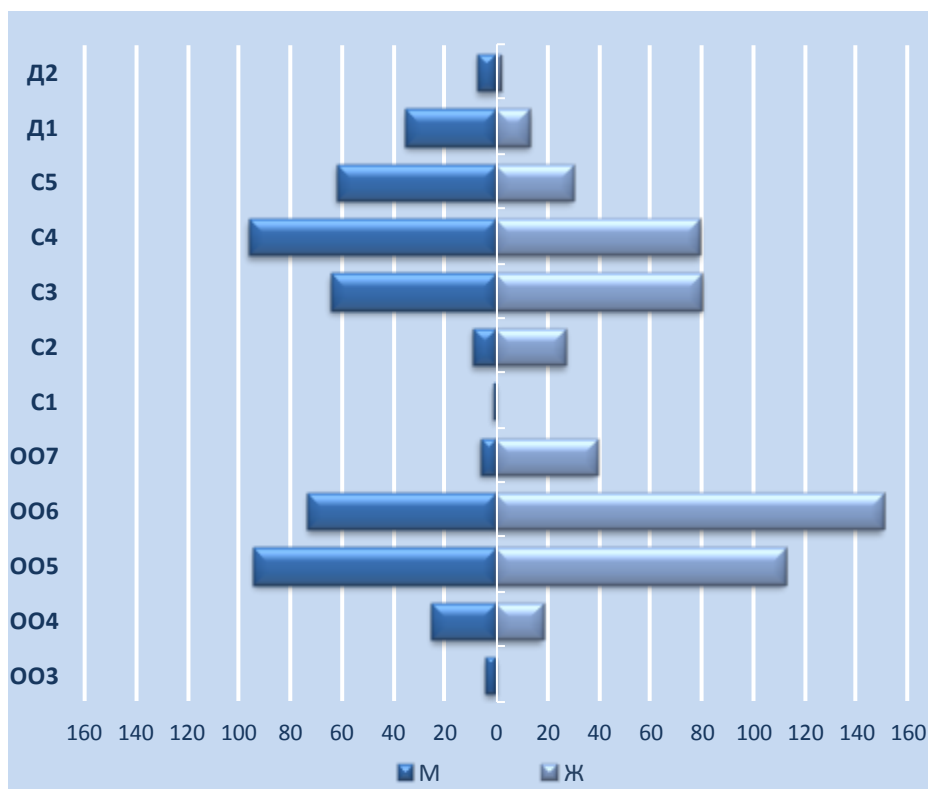


Таблица 13: Представленность женщин в разбивке по категориям, 2011 - 2015 гг.



| | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г.* |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Директора | 18,4% | 26,8% | 25,0% | 25,0% | 26,3% |
| Специалисты | 47,5% | 49,2% | 48,9% | 48,6% | 48,2% |
| Общее обслуживание | 62,9% | 61,6% | 61,4% | 61,2% | 61,2% |
| Итого | 53,6% | 54,1% | 53,9% | 53,8% | 53,6% |

*Июнь 2015 г.

Без учета категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД, 9 должностей).

Таблица 14: Возрастные группы, июнь 2015 г.

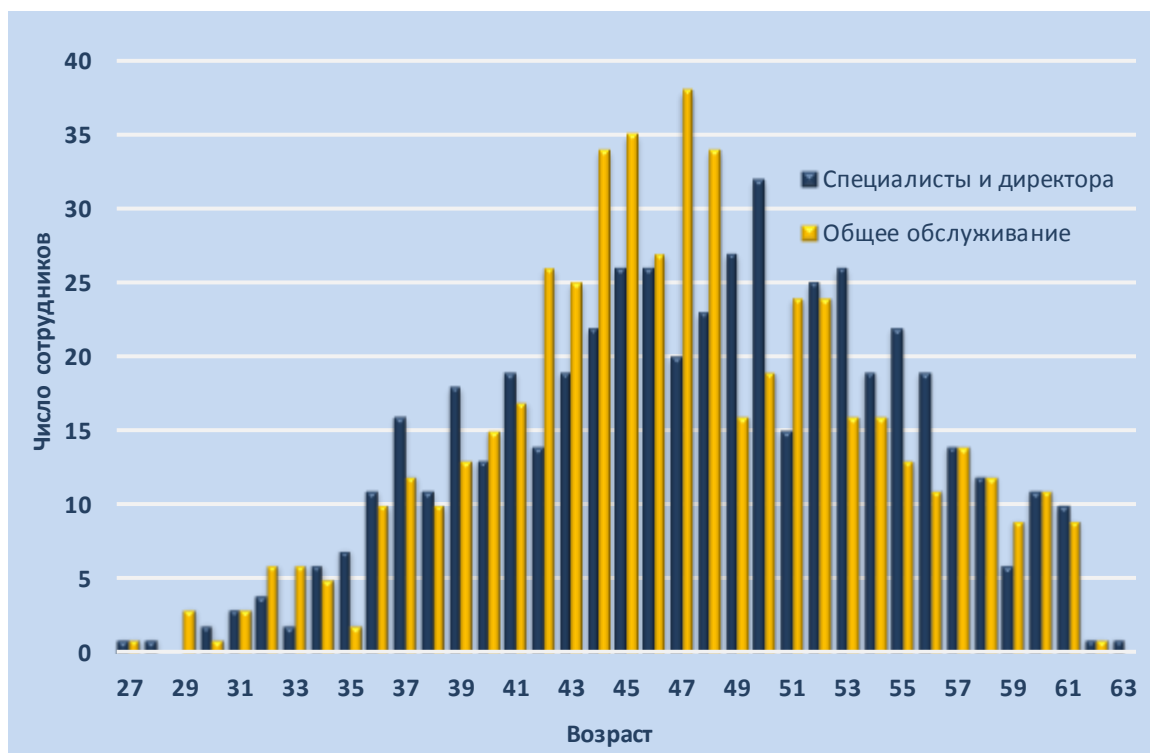


Таблица 15: Средний возраст в разбивке по категориям, июнь 2015 г.

| Категория | Возраст |
|---|---------|
| Средний возраст в категории директоров | 54,0 |
| Средний возраст в категории специалистов | 46,5 |
| Средний возраст в категории общего обслуживания | 47,0 |

Таблица 16а: Выход на пенсию в 2015-2020 гг.

| Категория/Годы | 2015 г.* | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Директора | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 8 |
| Специалисты | 4 | 7 | 9 | 13 | 13 | 19 |
| Итого | 7 | 9 | 12 | 15 | 15 | 27 |
| Категория общего обслуживания | 5 | 11 | 11 | 13 | 14 | 15 |
| Всего | 12 | 20 | 23 | 28 | 29 | 42 |

Таблица 16б: Выход на пенсию в разбивке по регионам
(для категории специалистов и выше) в 2015-2020 гг.

| | 2015 г.* | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | Итого | Процент |
|--|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| Африка | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 11 | 12,9% |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 11 | 12,9% |
| Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 6 | 7,1% |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 7 | 8,2% |
| Ближний Восток | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2% |
| Северная Америка | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 11,8% |
| Западная Европа | 2 | 5 | 3 | 8 | 7 | 14 | 39 | 45,9% |
| Итого | 7 | 9 | 12 | 15 | 15 | 27 | 85 | 100,0% |

* июль 2015 г.

Таблица 16с: Прекращение службы в 2012-2015 гг.

| Причина прекращения службы | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г.* | Итого |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Выход на пенсию | 23 | 28 | 29 | 13 | 93 |
| Прекращение контракта | 24 | 13 | 21 | 8 | 66 |
| Перемещение в рамках системы (перевод, прикомандирование, обмен сотрудниками) ** | 0 | 2 | 1 | 2 | 5 |
| Итого | 47 | 43 | 51 | 23 | 164 |

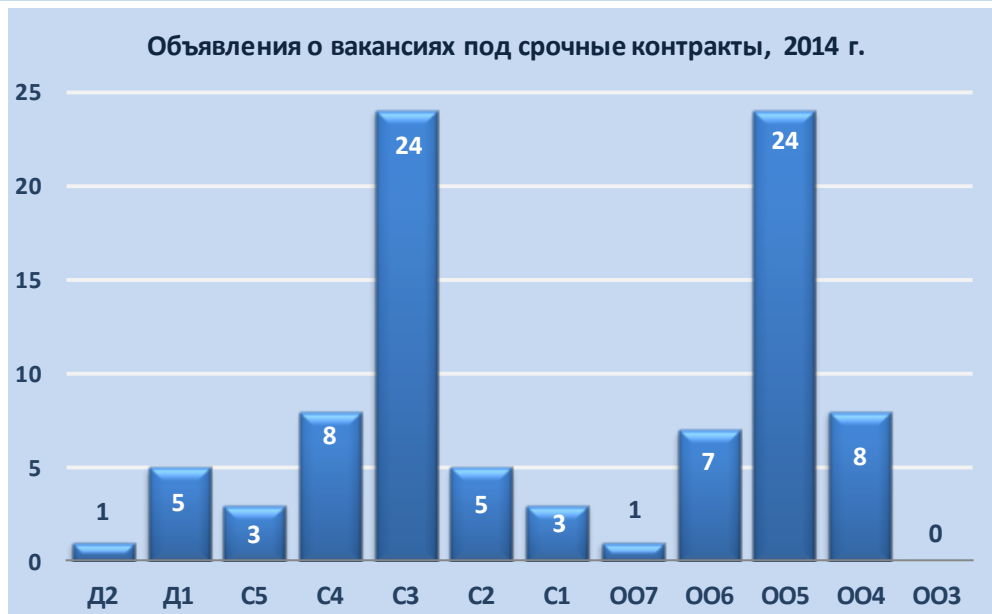
*До июня 2015 г.

** Может предусматривать право на возвращение

Таблица 16д: Прекращение службы в разбивке по регионам
(июль 2014 г. - июнь 2015 г.)

| | Персонал | Процент | Врем. сотрудники | Процент | Итого | Процент |
|--|-----------|---------------|---------------------|---------------|-----------|---------------|
| Африка | 5 | 15,2% | 1 | 7,1% | 6 | 12,8% |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 3 | 9,1% | 3 | 21,4% | 6 | 12,8% |
| Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия | 3 | 9,1% | 0 | 0,0% | 3 | 6,4% |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 3 | 9,1% | 0 | 0,0% | 3 | 6,4% |
| Ближний Восток | 2 | 6,1% | 1 | 7,1% | 3 | 6,4% |
| Северная Америка | 3 | 9,1% | 2 | 14,3% | 5 | 10,6% |
| Западная Европа | 14 | 42,4% | 7 | 50,0% | 21 | 44,7% |
| Итого | 33 | 100,0% | 14 | 100,0% | 47 | 100,0% |

Таблица 17: Объявления о вакансиях в разбивке по классу, 2014 г.



| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Директора | 6 |
| Специалисты | 43 |
| Категория общего обслуживания | 40 |
| Итого, объявления о вакансиях | 89 |

Таблица 18: Полученные заявления на участие в разбивке по категориям, 2014 г.



Всего кандидатов: 9 256

Среднее число заявлений на одну объявленную должность

| | |
|-------------------------------|-----|
| Директора | 85 |
| Специалисты | 152 |
| Категория общего обслуживания | 55 |

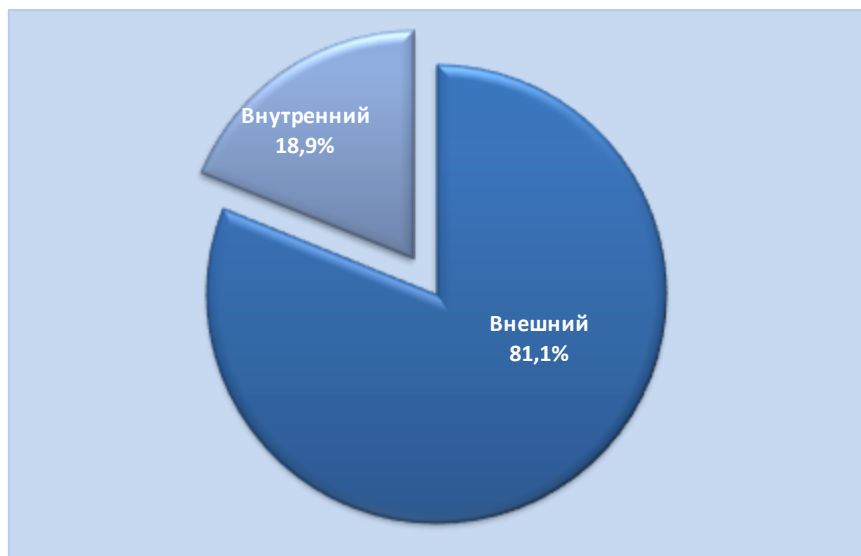
Таблица 19: Назначения и заявления в категории специалистов и выше в разбивке по регионам, июль 2014 г. - июнь 2015 г.

| Регион | Произведенные назначения* | Процент | Полученные заявления ** | Процент | Соотношение назначений / заявлений |
|---|---------------------------|---------------|-------------------------|---------------|------------------------------------|
| Африка | 5 | 8,2% | 1959 | 20,5% | 391,8 |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 18 | 29,5% | 1797 | 18,8% | 99,8 |
| Восточная и Центральная Европа, Центральная Азия | 5 | 8,2% | 1221 | 12,8% | 244,2 |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 6 | 9,8% | 990 | 10,4% | 165,0 |
| Ближний Восток | 0 | 0,0% | 352 | 3,7% | 0,0 |
| Северная Америка | 9 | 14,8% | 680 | 7,1% | 75,6 |
| Западная Европа | 18 | 29,5% | 2558 | 26,8% | 142,1 |
| Итого | 61 | 100,0% | 9557 | 100,0% | 156,7 |

* За исключением назначений на должности, финансируемые из целевых фондов.

** Включая объявления о вакансиях, помещенных за пределами Организации, в категории специалистов и выше, июль 2014 г. - июнь 2015 г. (за исключением заявлений без указания гражданства/национальности)

Таблица 20: Число прошедших обучение сотрудников в разбивке по виду и типу курса, 2014 г.



| Тематика курса | Число дней | Процент | Процент |
|--------------------------------------|-------------|---------------|---------------|
| Внешние обучающие курсы | | | |
| Управление | 648 | 13,1% | |
| Коммуникация | 606 | 12,2% | |
| Лингвистика | 2536 | 51,2% | |
| ИТ | 439 | 8,9% | |
| Этика и добросовестность | 88 | 1,8% | |
| Другое | 634 | 12,8% | |
| Промежуточный итог | 4951 | 100,0% | 81,1% |
| Внутренние обучающие курсы | | | |
| PMSDS | 13 | 1,1% | |
| ПОР | 59 | 5,1% | |
| Академия ВОИС | 81 | 7,0% | |
| Обучение в ВОИС | 120 | 10,4% | |
| Вводный курс | 148 | 12,9% | |
| Гигиена труда и техника безопасности | 112 | 9,7% | |
| Системы регистрации* | 618 | 53,7% | |
| Промежуточный итог | 1151 | 100,0% | 18,9% |
| Общий итог | 6102 | | 100,0% |

| | |
|--|-------------|
| Общее число участников | 3114 |
| Среднее количество дней, затраченных на обучение одного сотрудника | 4,95 |

* Система регистрации патентов и товарных знаков

Таблица 21: Оценка эффективности труда за 2014 г. *



| Квалификационная оценка | Число | % |
|--------------------------------------|-------------|---------------|
| Высокие результаты | 173 | 15,1% |
| Эффективное функционирование | 918 | 80,1% |
| Требуется улучшить результаты | 11 | 1,0% |
| Неудовлетворительные результаты | 0 | 0,0% |
| Без оценки | 44 | 3,8% |
| Промежуточный итог | 1146 | 97,5% |
| Оценка по системе PMSDS не завершена | 29 | 2,5% |
| Общий итог | 1175 | 100,0% |

* июнь 2015 г.

**Таблица 22: Жалобы/апелляции сотрудников,
поданные с июля 2014 г. по июнь 2015 г.**

| | Общее число | % |
|---|----------------|-------------|
| Пересмотр административных решений | 29 | 35,4% |
| Оспаривание итогов служебной аттестации | 4 | 4,9% |
| Трудовые конфликты | 5 | 6,1% |
| Апелляционный совет ВОИС * | 32 | 39,0% |
| Административный трибунал МОТ | 12 | 14,6% |
| Общий итог | 82 ** | 100% |

* Включает апелляцию от имени 69 штатных сотрудников, поданную в Апелляционный совет ВОИС в 2014 г., и апелляцию от имени 9 штатных сотрудников, поданную в 2015 г.

** Число процессуальных действий за рассматриваемый период. То или иное дело может сначала проходить в качестве "просьбы о пересмотре", а затем быть направлено в Апелляционный совет ВОИС в тот же период.

**Таблица 23: Жалобы в разбивке по типам
за период с июля 2014 г. по июнь 2015 г.**

* Притеснение/Дискриминация/Конфликт на рабочем месте

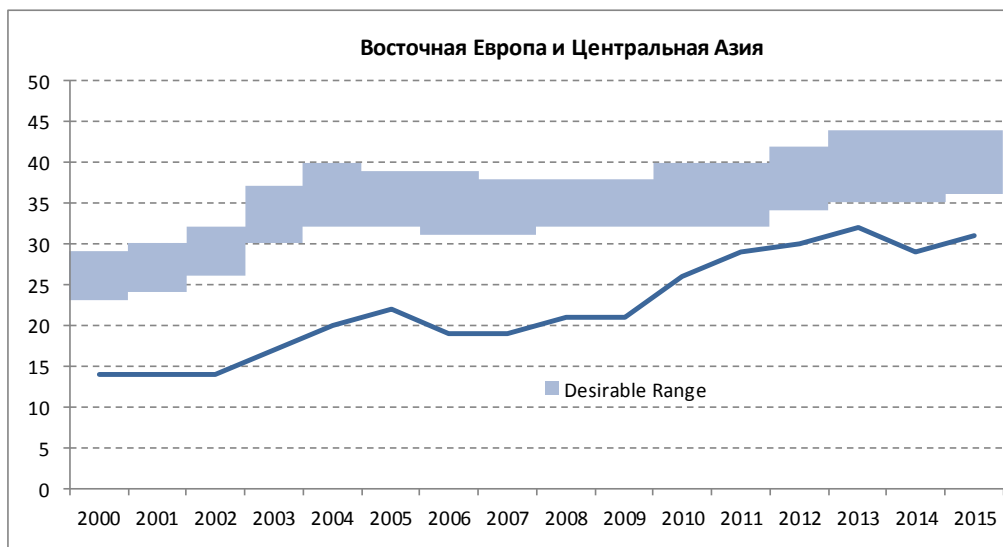
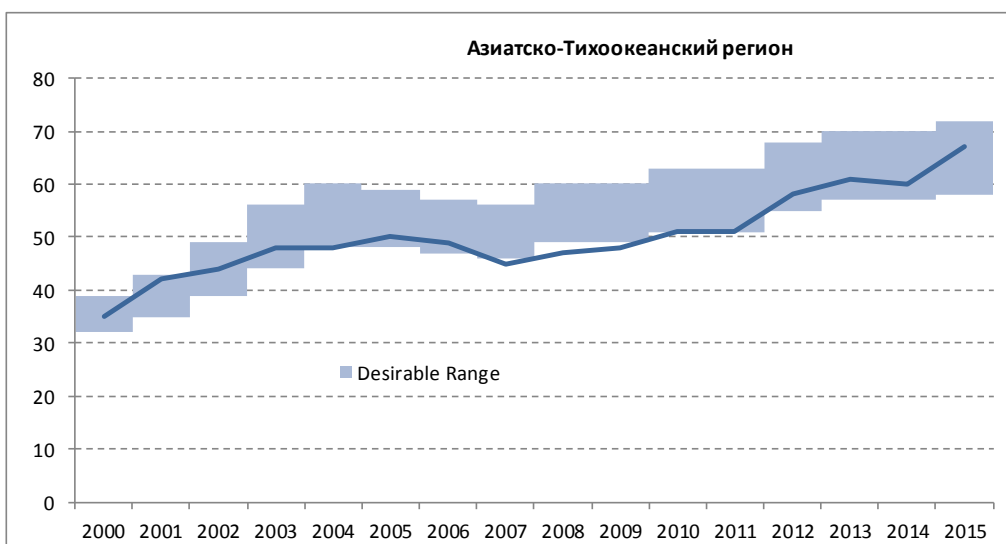
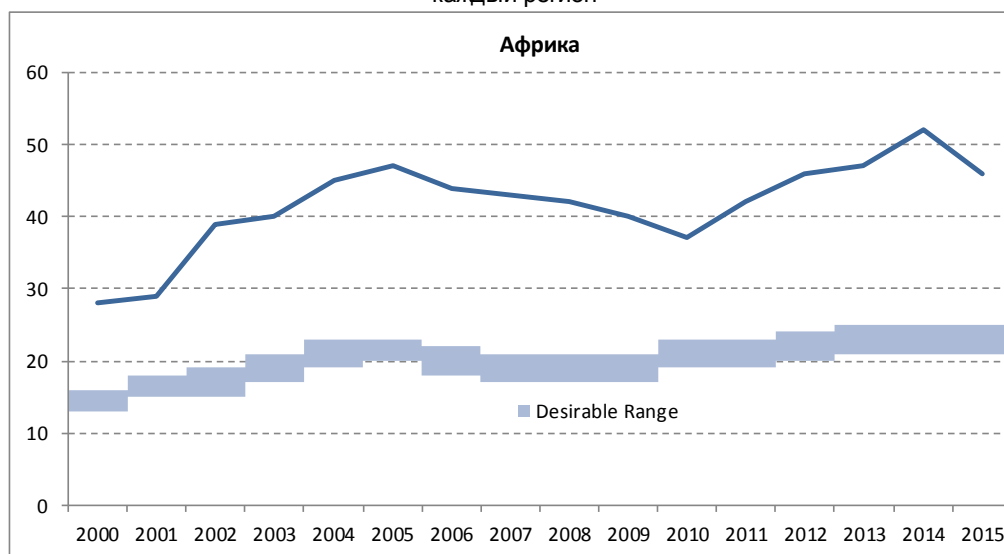
Таблица 24: Ход выполнения рекомендаций в области кадровой политики,
вынесенных по итогам аудиторской проверки

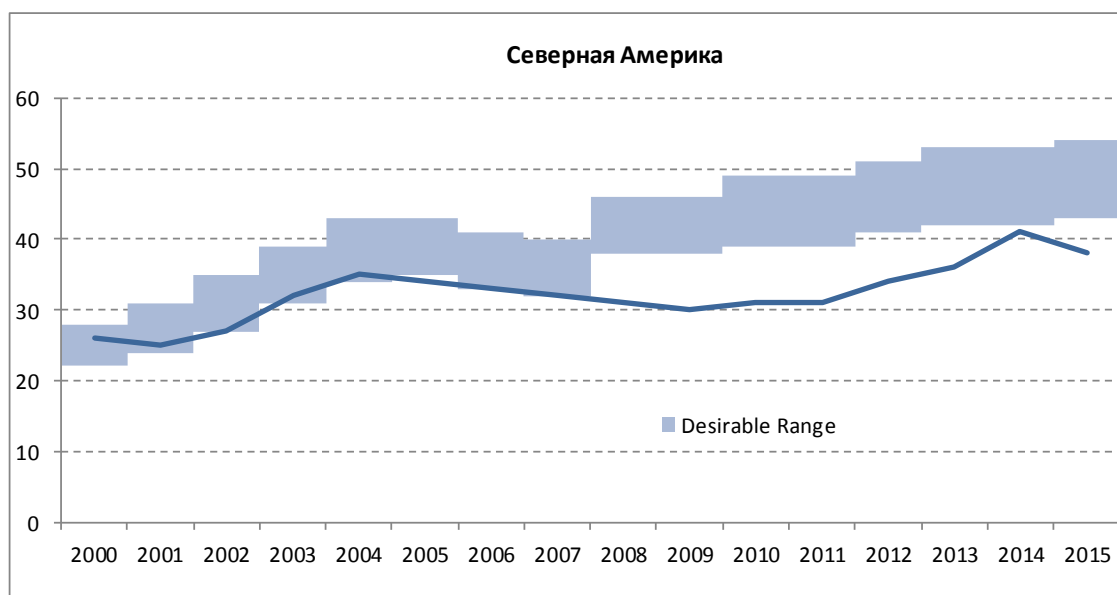
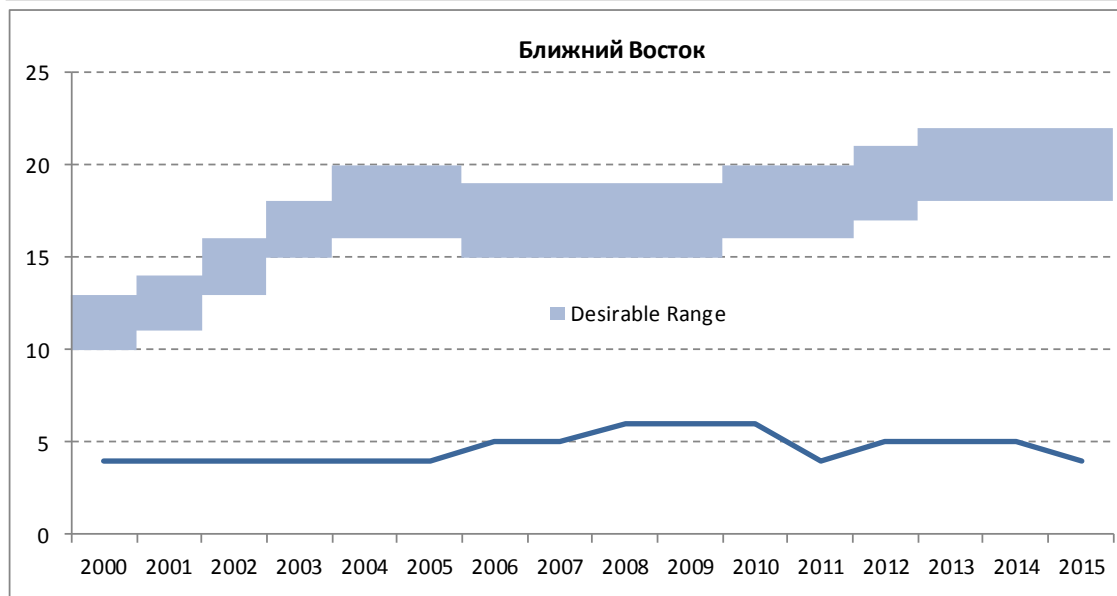
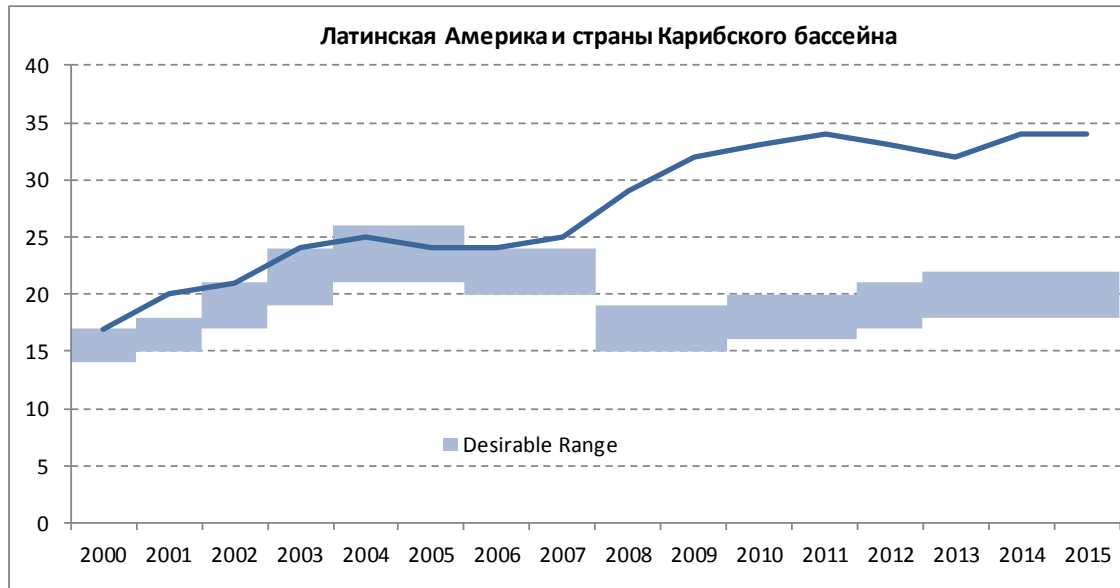
| №. | Рекомендация | Приоритетность | Описание | Ход выполнения | Ожидаемый срок выполнения |
|----|---|----------------|---|----------------|---------------------------|
| 1 | 410 | высокая | Хранение конфиденциальных и важных документов в электронном виде | 25% | декабрь 2017 г. |
| 2 | 429 | средняя | ПОР: управленческая информация | 60% | декабрь 2016 г. |
| 3 | Процедуры прекращения Рекомендация 5 | высокая | Процедуры оставления места службы должны носить системный характер и быть автоматизированы | 60% | декабрь 2015 г. |
| 4 | Процедуры прекращения Рекомендация 2 | высокая | Следует создать механизм учета профессиональных навыков и компетенции сотрудников | 10% | март 2017 г. |
| 5 | IA 2014-01 Рекомендация 1 | средняя | Система на основе информационных механизмов организации рабочего процесса для обработки заявлений сотрудников | 70% | декабрь 2015 г. |
| 6 | IA 2014-01 Рекомендация 7 | средняя | Поездка в отпуск на родину - альтернативные информационные системы для эффективного отслеживания | 50% | декабрь 2015 г. |
| 7 | IA 2014-01 Рекомендация 8 | средняя | Надбавка за знание языков - анализ правомерности получения (для сотрудников) | 50% | декабрь 2017 г. |
| 8 | IA 2014-01 Рекомендация 2 | средняя | Создание руководства по работе с персоналом | 25% | декабрь 2015 г. |
| 9 | IA 2014-01 Рекомендация 6 | высокая | Принятие решений об иждивении супруга/супруги с учетом размера годового оклада до вычета налогов по есту службы супруга | 20% | декабрь 2015 г. |
| 10 | Рекомендация 1 Оценка 2014-06 | высокая | Награждение и поощрение заслуг Разработка политики | 20% | август 2015 г. |

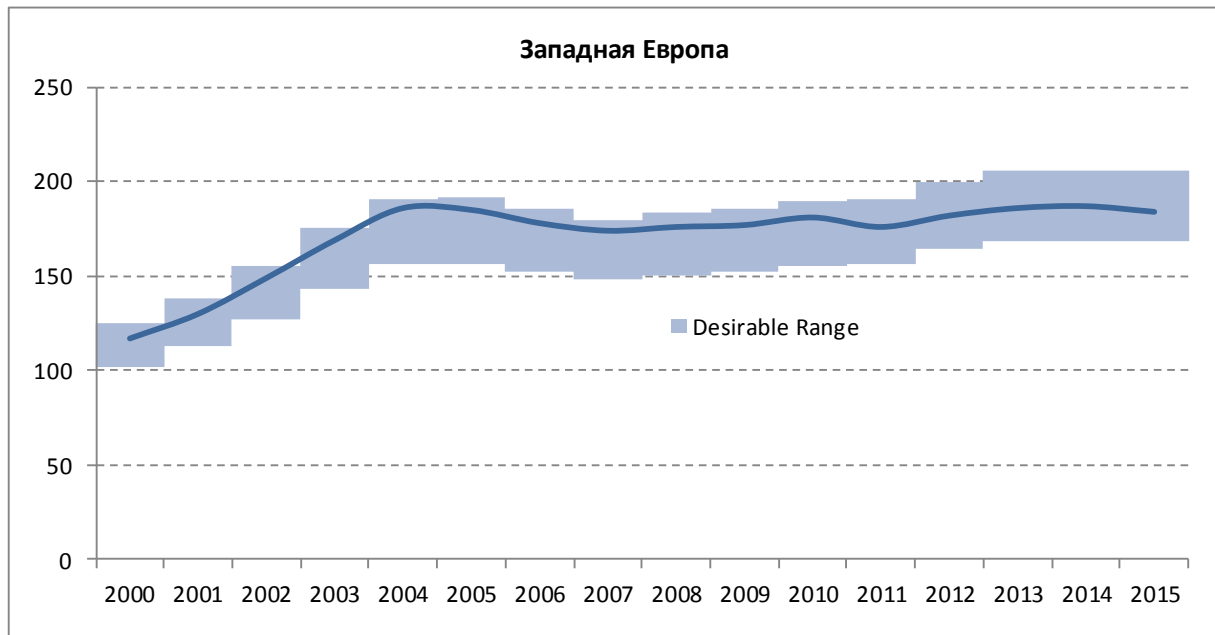
[Приложение II следует]

Географическое распределение (2000 - 2015 гг.)

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







Desirable range - желательный диапазон (Прим. пер.)



Географическое распределение, 2015 г.¹

| Регион | A Взнос, 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 | 2,77 | 14,4 | 8,4 | 22,8 | 21 - 26 | 46 |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 16,69 | 14,4 | 50,6 | 65 | 58 - 72 | 67 |
| Восточная Европа и Центральная Азия | 8,55 | 14,4 | 25,9 | 40,3 | 36 - 44 | 31 |
| Латинская Америка и страны Карибского бассейна | 1,86 | 14,4 | 5,6 | 20,1 | 18 - 22 | 34 |
| Ближний Восток | 2,04 | 14,4 | 6,2 | 20,6 | 18 - 22 | 4 |
| Северная Америка | 11,16 | 14,4 | 33,8 | 48,2 | 43 - 54 | 38 |
| Западная Европа | 56,93 | 14,4 | 172,5 | 186,9 | 168 - 206 | 184 |
| | (100,00) | (101,0) | (309,6) | (413) | | |

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

² По данным документа "Географическое распределение взносов - итоговые данные в разбивке по регионам за 2015 г." (Финансовый департамент).

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