



IAEA

Международное агентство по атомной энергии

Атом для мира и развития

Совет управляющих
Генеральная конференция

GOV/2021/37-GC(65)/18

Общее распространение
Русский

Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА УКОМПЛЕКТОВАНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СЕКРЕТАРИАТА АГЕНТСТВА

Доклад Генерального директора

Для служебного пользования

Пункт 24(а) предварительной повестки дня Конференции
(GC(65)/1 и Add.1)

Вопросы персонала

Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

Доклад Генерального директора

Резюме

- Цель настоящего документа — представить в соответствии с резолюцией GC(63)/RES/14.A, принятой Генеральной конференцией 19 сентября 2019 года, информацию о мерах, принятых во исполнение данной резолюции, а также статистические данные о положении дел с укомплектованием Секретариата сотрудниками категории специалистов. Настоящий доклад охватывает период с 1 июля 2019 года по 1 июня 2021 года.

Рекомендуемые меры

- Совету управляющих рекомендуется рассмотреть и принять к сведению настоящий доклад и представить его на рассмотрение Генеральной конференции.

Вопросы персонала

Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

Доклад Генерального директора

А. Введение

1. В настоящем докладе представлены данные по штатному персоналу категории специалистов и выше, определяемому как все сотрудники¹, которые были назначены в соответствии с типовыми процедурами набора кадров за счет средств, предусмотренных в регулярном бюджете, и которые имеют контракт на определенный срок минимум в один год. Он включает в себя сведения о численности штатного персонала в разбивке по классу должностей и гражданству сотрудников. В настоящий доклад включена также информация о консультантах, работающих по специальным соглашениям об услугах, должности которых финансируются из регулярного бюджета. Данных о сотрудниках категории общего обслуживания в настоящем докладе не приводится.

2. Определение «развивающиеся страны», используемое в настоящем докладе, является определением, используемым Статистическим отделом Департамента по экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций в докладе «Мировое экономическое положение и перспективы».

3. Руководящие принципы набора персонала изложены в статье VII.D Устава Агентства: «При подборе и приеме персонала на службу [...] следует руководствоваться главным образом необходимостью привлечения служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности. При условии соблюдения этих соображений, должное внимание должно быть уделено взносам членов в Агентство и важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе». В резолюциях Генеральной конференции также содержится призыв к увеличению представленности женщин в Секретариате.

¹ Согласно подходу, рекомендованному в Общесистемной стратегии гендерного паритета Организации Объединенных Наций, предполагающему, что для содействия достижению гендерного паритета на всех уровнях должностей категории специалистов и выше целевой показатель гендерного паритета должен распространяться на всех сотрудников, в документе «Персонал: женщины в Секретариате» (GOV/2021/38-GC(65)/19) статистическая база персонала по сравнению с прошлыми отчетными циклами была расширена и теперь включает персонал должностей категории специалистов и выше, которые работают по контрактам на определенный срок или временным контрактам и должности которых финансируются из регулярного бюджета и внебюджетных средств.

В. Цели

4. В резолюции GC(63)/RES/14.A Генеральная конференция предложила Генеральному директору и далее привлекать служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности, и активизировать свои усилия в целях соответствующего увеличения числа сотрудников из развивающихся стран и из других государств-членов, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате Агентства, особенно на уровнях старших и руководящих сотрудников, а также на должностях специалистов, требующих специальных знаний. Генеральная конференция призвала также государства-члены и далее побуждать высококвалифицированных кандидатов подавать заявления для занятия вакантных должностей в Секретариате Агентства.

5. Кроме того, Генеральная конференция предложила Генеральному директору активизировать в рамках имеющихся ресурсов усилия по набору персонала в государствах-членах, особенно в развивающихся, а также в недопредставленных и непредставленных государствах-членах; призвала Секретариат продолжать информационную работу, в том числе организацию веб-конференций и миссий по набору персонала, и прилагать больше усилий к увеличению количества заявлений из развивающихся стран, а также из недопредставленных и непредставленных государств-членов; и просила Генерального директора и Секретариат как часть усилий на основе ЭЙПС принимать конкретные меры по дальнейшему совершенствованию процесса найма и отбора персонала, в том числе в целях повышения эффективности и прозрачности этих процессов и решения проблем, возникших в ходе осуществления указанного проекта. Кроме того, в резолюции Генеральному директору предлагается далее продолжать обеспечивать, чтобы использование консультантов не создавало конфликта интересов или коммерческих преимуществ.

С. Работа, проделанная Секретариатом

6. Осуществление резолюции GC(63)/RES/14.A регулярно рассматривается старшим руководством, и отдельные назначения отслеживаются с целью обеспечения их соответствия текущей политике, которая заключается в том, что особое внимание уделяется соискателям из развивающихся государств-членов и из других недопредставленных или недопредставленных государств-членов.

С.1. Работа по привлечению перспективных молодых сотрудников

7. У 12 государств-членов² имеются договоренности с Агентством о направлении на работу младших сотрудников категории специалистов (МСС). За отчетный период государства-члены предоставили финансовые средства в общей сложности для 56 МСС (в предыдущем отчетном периоде таких сотрудников было 66). Секретариат продолжает переговоры о заключении аналогичных соглашений с другими государствами-членами.

8. В течение отчетного периода Секретариат продолжал программу организации рабочей практики. В ней приняли участие 236 человек (за предыдущий отчетный период — 325 человек). Доля практикантов из развивающихся государств-членов увеличилась с 37,8% до 43,2%; кроме

² Австрия, Германия, Италия, Канада, Китай, Норвегия, Республика Корея, Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Франция, Япония.

того, с 60,0% до 62,3% выросла доля практикантов-женщин. Помимо этого Секретариат заключил соглашения об организации рабочей практики с шестью государствами-членами/научно-образовательными учреждениями, за отчетный период финансировавшими рабочую практику 20 человек.

С.2. Информационно-просветительская работа

9. Государствам-членам по-прежнему периодически направляются прогнозы в отношении возможностей трудоустройства и прогнозы ожидаемых вакансий в Секретариате (на следующие два года), где указываются также требования к претендентам на замещение соответствующих должностей.

10. За отчетный период был проведен ряд встреч с государствами-членами в целях выявления потенциальных препятствий на пути набора квалифицированных кандидатов.

11. Секретариат продолжал развивать программу привлечения перспективных сотрудников, начатую в 2014 году. В ее рамках реализуется стратегия заблаговременного информирования и поиска источников кадровых ресурсов, призванная повысить информированность квалифицированных соискателей по всему миру о вакансиях Секретариата и привлекательность таких вакансий, а также увеличить разнообразие базы соискателей. Для этого применяются такие средства, как использование социальных сетей, адресное общение со специалистами в специализированных областях, где набор сотрудников сопряжен с особыми трудностями, публикация вакансий на международных порталах по трудоустройству и специализированных порталах по трудоустройству для ученых, взаимодействие с внутренними и внешними заинтересованными сторонами, а также проведение веб-конференций и очных групповых дискуссий по кадровым вопросам и публикация видеообращений сотрудников для создания образа Агентства как привлекательного работодателя.

12. В 2019 году Секретариат начал предпринимать шаги по пересмотру баз данных платформ подбора кадров и оценке эффективности этих платформ. Он продолжает также искать новые информационно-просветительские платформы, профессиональные организации, специальные и локальные порталы по трудоустройству из непредставленных или недопредставленных стран, университеты и партнерские схемы подбора кадров, а также расширять свои возможности по охвату целевой аудитории в различных областях, используя для этого мероприятия по подбору персонала, ведущиеся в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

13. В 2021 году в рамках своей информационно-просветительской деятельности Секретариат стал активнее следить за прогнозами вакантных должностей, с тем чтобы привлекать квалифицированные кадры посредством конкретных стратегий поиска и информирования кандидатов, проводимых в начале процесса набора персонала. За отчетный период Секретариат провел в девяти государствах-членах³ (из них четыре — недопредставленные) очные или онлайн-миссии по набору персонала, в ходе которых проводилось обучение и подготовка по процессу набора, а также предоставлялись сведения об условиях работы и по прочим смежным темам. Ввиду ограниченности ресурсов эти миссии по-прежнему проводятся по приглашению и при финансовой поддержке того или иного государства-члена либо в рамках совещаний, организуемых Агентством.

³ Германия, Китай, Пакистан, Республика Корея, Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Франция, Швейцария и Япония.

14. Все просьбы государств-членов о проведении информационно-просветительских мероприятий в отчетный период были удовлетворены. Секретариат продолжит предлагать государствам-членам проведение целенаправленных миссий по набору персонала либо в очном формате (при условии финансовой поддержки), либо в виртуальном.

15. В дополнение к миссиям по набору персонала и для широкого охвата потенциальных соискателей Секретариат в рамках своих информационно-просветительских мероприятий увеличивает свое присутствие в социальных сетях с целью найма персонала. Секретариат продолжил регулярно проводить веб-конференции по различным темам, представляющим интерес для кандидатов, таким как «Подготовка заявлений о приеме на работу в МАГАТЭ», «Процесс предварительного отбора кандидатов в МАГАТЭ», «Подготовка к собеседованиям для оценки профессиональных качеств», «Общие сведения о пособиях и льготах» и «Женщины в МАГАТЭ». В отчетный период аудитория этих веб-конференций составила 1349 человек из 101 государства-члена. Помимо этого в 2021 году Агентство выпустило серию видеообращений сотрудников по таким конкретным темам, как «Работа в международной организации» и «Работа в МАГАТЭ без опыта работы в ядерных отраслях». Эти видеозаписи посмотрело свыше 15 000 человек во всех географических регионах.

16. В целях содействия исполнению поставленной Генеральным директором задачи по достижению к 2025 году гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов и выше Секретариат продолжил повышать осведомленность о возможностях трудоустройства для квалифицированных женщин-кандидатов и активно заниматься поиском женщин — кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, работающих в технических и специальных областях, как указано в документе «Персонал: женщины в Секретариате» (GOV/2021/38-GC(65)/19).

17. Секретариат продолжил рассылку по электронной почте информационных бюллетеней, в которых публикуются объявления о ежемесячных веб-конференциях и другие важные материалы об Агентстве, а также перечень открытых вакансий. Количество подписчиков достигло 5982, что способствует усилиям Агентства по доведению информации об имеющихся вакансиях до более широкой аудитории.

18. Секретариат продолжил проводить презентации на организуемых при поддержке Агентства в Венском международном центре совещаниях, виртуальных мероприятиях и других организуемых на местном уровне конференциях, а также вести работу по охвату более молодой аудитории, устанавливая стенды с предложениями по набору персонала в университетах, специализированных учреждениях послевузовского образования и в рамках соответствующих мероприятий в школах.

19. Кроме того, Секретариат продолжил работу по привлечению кандидатов, в том числе женского пола, обладающих различными специальностями, принимая различные меры, направленные на создание благоприятной рабочей среды, такие как инициатива «Создание достойных условий труда», инициативы в области здоровья и благополучия, политика и механизмы содействия балансу между трудовой деятельностью и личной жизнью.

С.3. Другие изменения, произошедшие за отчетный период

20. Для приема заявлений претендентов на объявленные вакансии в Секретариате по-прежнему используется соответствующая веб-система. В течение отчетного периода в системе было зарегистрировано в общей сложности 42 885 заполненных заявлений. За этот период Секретариат получил в среднем 97 заявление на каждое объявление о вакансии в категории специалистов и выше, причем 45,2% из них поступили из развивающихся стран, что по-прежнему соответствовало аналогичному показателю в 45,5% за предыдущий отчетный период.

21. Секретариат продолжил предпринимать усилия для сокращения сроков набора персонала, максимально используя технологии в процессе набора и отбора кадров и совершенствуя планирование трудовых ресурсов.

22. В течение отчетного периода Секретариат продолжал работу по повышению внутренней мобильности персонала и организовал перевод и продвижение по службе 25 сотрудников категории специалистов.

D. Статистические данные

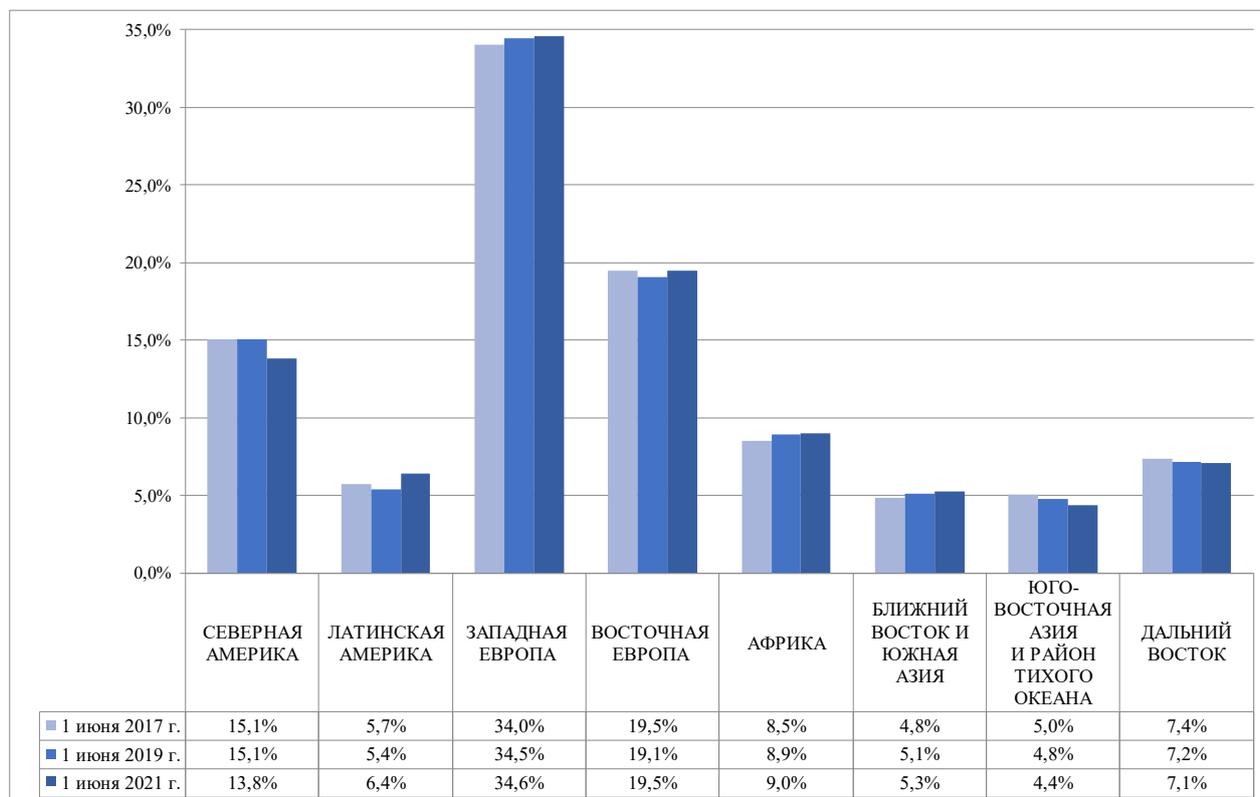
23. На 1 июня 2021 года общая численность штатных должностей категории специалистов и выше составила 1368, из которых были вакантными 153 (для сравнения: на 1 июня 2019 года — 1347 должностей, из которых были вакантными 178).

D.1. Представленность государств-членов в Секретариате

24. Число государств — членов Агентства за отчетный период возросло со 171 до 173, а число государств-членов, представленных на штатных должностях, осталось на уровне 105.

25. По состоянию на 1 июня 2021 года представленность Западной Европы составляла 34,6%, Восточной Европы — 19,5%, Северной Америки — 13,8%, Африки — 9,0%, Дальнего Востока — 7,1%, региона Латинской Америки и Карибского бассейна — 6,4%, Юго-Восточной Азии и района Тихого океана — 4,4%, региона Ближнего Востока и Южной Азии — 5,3%.

Персонал категории специалистов и выше в разбивке по географическим регионам, в процентах



D.2. Персонал из развивающихся государств-членов

26. За отчетный период количество сотрудников из развивающихся государств-членов возросло с 336 до 376, в результате чего общий уровень их представленности составил 30,9% (по сравнению с 28,7% на 1 июня 2019 года).

27. В течение отчетного периода в Агентство поступили заявления кандидатов от 166 из 173 государств-членов и от 118 из 123 развивающихся государств-членов. Вместе с тем около 90% всех заявлений из развивающихся государств-членов были получены из 50 государств-членов.

D.3. Персонал из непредставленных или недопредставленных государств-членов

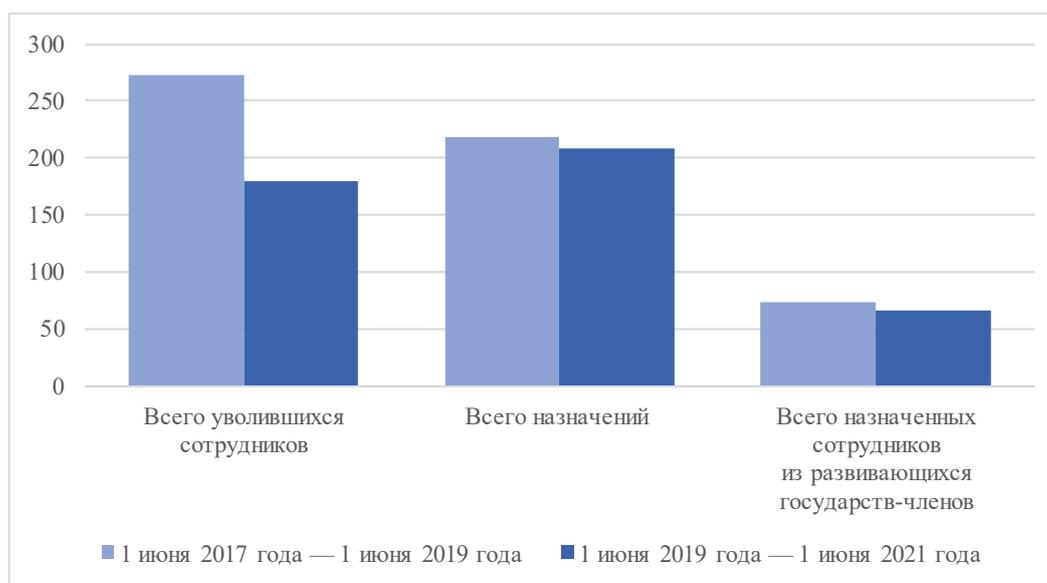
28. В соответствии с резолюцией GC(63)/RES/14.A Секретариат проанализировал, какие географические регионы недопредставлены и скольких должностей каждому региону не хватает до уровня, соответствующего региональной доле взносов в регулярный бюджет. В настоящее время недопредставлены регионы Дальнего Востока (на 47 сотрудников) и Северной Америки (на 2 сотрудника).

29. Благодаря деятельности Секретариата число непредставленных государств-членов за отчетный период снизилось. Число высококвалифицированных внешних соискателей из этих регионов увеличилось по сравнению с предыдущим отчетным периодом с 156 до 169 человек, и они чаще получали предложение о найме: его получили 34 соискателя (16,3%) по сравнению с 28 соискателями (12,8%) в предыдущий отчетный период. Общее число внешних соискателей из недопредставленных государств-членов несколько уменьшилось: было получено 6319 (14,8%) внешних заявлений по сравнению с 6947 (17,1%) заявлениями в предыдущий отчетный период.

D.4. Новые назначения

30. В течение отчетного периода на штатные должности было произведено 209 назначений, а уволились из Секретариата 179 сотрудников. Из общего количества назначений представители развивающихся государств-членов были назначены на 66 должностей (что составляет 31,6% от общего количества по сравнению с 33,3% за предыдущий отчетный период), а женщины — на 118 должностей (56,4% от общего количества по сравнению с 36% за предыдущий отчетный период).

Назначения



31. За отчетный период из числа старших сотрудников Секретариата уволилось 16 человек, а назначено было 11. По состоянию на 1 июня 2021 года представителями развивающихся государств-членов были 15 старших сотрудников, что составляет 29,4% от их общего количества (для сравнения: на 1 июня 2019 года таких старших сотрудников было 18 человек, или 38,3% от общего количества).

D.5. Ожидаемое прекращение службы

32. На 1 июня 2021 года в Секретариате насчитывалось 1215 штатных должностей категории специалистов. В ближайшие семь лет в общей сложности 317 сотрудников, как ожидается, прекратят службу в связи с достижением пенсионного возраста (283) или истечением их заключительного контракта на определенный срок (34).

33. Из 1215 сотрудников категории специалистов, в настоящее время занимающих штатные должности, 92 человека, в том числе 31, работающий в Департаменте гарантий, достигнут пенсионного возраста в 2021–2023 годах. В ближайшие два года у пяти государств-членов уволятся из Секретариата вследствие выхода на пенсию не менее 50% граждан, являющихся в настоящее время сотрудниками, а еще у семи государств-членов этот показатель составит 25–50%.

Е. Консультанты

34. Консультанты не являются сотрудниками и привлекаются в помощь персоналу Секретариата на ограниченный период времени, обычно для того, чтобы использовать их экспертный потенциал, навыки или знания при выполнении определенной задачи или поручения профессионального характера с фиксированным сроком выполнения. Консультанты привлекаются в личном качестве; они не являются ни учреждениями, ни корпоративными структурами и не представляют их. Консультанты выполняют конкретные, четко поставленные задачи, имеющие заранее определенный результат, или четко обрисованные задачи консультативного характера. В Секретариате ведется база данных для учета деятельности консультантов и объема и качества проделанной ими работы.

35. Выборочное использование консультантов — большое подспорье для Агентства в деле осуществления его программы. Они являются эффективным в финансовом отношении источником важнейших экспертных знаний и нередко могут быть вызваны по первому требованию, чтобы обеспечить достижение необходимых результатов в рамках проектов. По сравнению с первым годом двухгодичного периода 2018–2019 годов расходы на консультантов по регулярному бюджету уменьшились на 5,4%.

36. При отборе консультантов Секретариат стремится обеспечить разнообразие. На 1 июня 2019 года из развивающихся стран были набраны 67 из 250 консультантов, или 26,8%. На 1 июня 2021 года из развивающихся стран были набраны 94 из 255 консультантов, или 36,9%.

37. В течение отчетного периода Агентство пересмотрело контрактные условия использования консультантов для совершенствования положений о потенциальных конфликтах интересов, включающих, в частности, потенциальные коммерческие преимущества. Кроме того, Агентство продолжило повышать информированность руководителей, отвечающих за наем консультантов, о важности бдительности в отношении конфликтов интересов и выявления потенциальных конфликтов интересов при выборе консультантов.

Г. Дальнейшие шаги

38. Секретариат активизирует усилия по увеличению количества сотрудников из развивающихся стран и из непредставленных и недопредставленных государств-членов. В этой связи в своей информационно-просветительской работе Секретариат полагается также на активную помощь государств-членов, чтобы выявлять обладающих достаточной квалификацией кандидатов из как можно большего числа стран. Только совместными усилиями Секретариата и государств-членов можно обеспечить достаточное и надлежащее укомплектование Секретариата персоналом, обладающим наивысшим уровнем компетентности, управленческих способностей и добросовестности.

39. Секретариат укрепит также свою сеть каналов найма и внутренний потенциал для выявления и привлечения талантливых специалистов, особенно из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также для создания кадрового резерва. Секретариат активизирует процесс установления партнерских отношений с государствами-членами и профессиональными сетями для углубления знаний потенциальных кандидатов о процессе найма Агентства и открытых вакансиях, а также продолжит проводить адресные информационные кампании, в том числе посредством очных миссий по найму персонала (при наличии финансовой помощи) или виртуальных платформ.

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше в разбивке по гражданству,
по состоянию на 1 июня 2021 года**

Гражданство	ЗГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Весь персонал
Австралия			1	9	7	9			26
Австрия				2	13	29	14		58
Азербайджан				1					1
Албания					1				1
Алжир				3		2			5
Аргентина			2	3	5	1	2		13
Армения				2	3		1		6
Бангладеш					2	1			3
Беларусь			1	1	4	2	1		9
Бельгия				6	4	5			15
Болгария				2	6	3	1		12
Босния и Герцеговина					4	3	2		9
Бразилия			1	4	7	1	1		14
Буркина-Фасо					1				1
Венгрия				4	11	8	1	1	25
Вьетнам					2	2			4
Гайана					1				1
Гана					2	1			3
Гватемала					1				1
Германия			5	12	13	7			37
Греция					7	3		1	11
Грузия							1		1
Дания					1		1		2
Доминиканская Республика					2				2
Египет			1	3	2	4	2		12
Замбия					1				1
Зимбабве					3	3			6
Израиль				1					1
Индия					9	12	7		28
Индонезия					6	4	1		11
Иордания				2	2	2			6
Ирак							1		1
Ирландия			1	5	5	1	1		13
Исламская Республика Иран					2	3			5

Гражданство	ЗГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Весь персонал
Исландия							1		1
Испания				10	12	13	1		36
Италия	1			12	13	12	3		41
Йемен				1					1
Казахстан				1	3	1			5
Камбоджа						1			1
Камерун				2	1				3
Канада			3	12	18	12	1		46
Кения			1		1	4		1	7
Кипр							1		1
Китай	1		1	8	10	8	2		30
Колумбия				1	3	2	1		7
Корея, Республика			1	3	12	6			22
Коста-Рика				1	1				2
Кот-д'Ивуар					2				2
Куба				3	8	3			14
Латвия					1		1		2
Лесото						1			1
Ливан				1	2	1			4
Ливия				1		1			2
Литва				2	3				5
Маврикий				1	1				2
Малави						1			1
Малайзия				2	2	2			6
Мальта					1				1
Марокко	1			1	3				5
Мексика		1		1	4	3	1		10
Монако			1						1
Монголия					1	2	1		4
Мьянма						2			2
Намибия					1				1
Непал						1			1
Нигерия			1	1	3	4			9
Нидерланды				4	2	2	1		9
Никарагуа				1					1
Норвегия						1	1		2
Объединенная Республика Танзания						1			1
Пакистан				3	3	1	2		9

Гражданство	ЗГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Весь персонал
Панама						1			1
Перу				2		1	1		4
Польша		1		1	2	3	1		8
Португалия				1	4	1	1		7
Республика Молдова					3				3
Российская Федерация	1		1	7	13	25	2		49
Румыния				7	7	3	2		19
Северная Македония				1	3	3	2	1	10
Сенегал					1	1			2
Сент-Люсия						1			1
Сербия				1	7	2	1		11
Сингапур					2				2
Сирийская Арабская Республика				2			2		4
Словакия				4	3	6	1	1	15
Словения				1	2	1			4
Соединенное Королевство			2	25	30	16	2		75
Соединенные Штаты Америки		1	7	33	48	32		1	122
Судан					3	2			5
Таджикистан						1			1
Таиланд					3	1	2		6
Тринидад и Тобаго					1				1
Тунис					2	2	1		5
Турция				1	7	4			12
Уганда					3	3			6
Узбекистан					1	1			2
Украина				3	7	5	1		16
Уругвай					1				1
Филиппины			2			6	2		10
Финляндия				4	2	1			7
Франция	1	2	3	21	29	21	1		78
Хорватия					4	1	2	1	8
Черногория							1		1
Чешская Республика				3	3	5	1		12
Чили						2			2
Швейцария				1	1				2
Швеция				6	3	2			11
Шри-Ланка					1				1
Эквадор				1		1			2

Гражданство	ЗГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Весь персонал
Эстония			1		1				2
Эфиопия				2	3	1			6
Южная Африка			2	4	8	9			23
Ямайка						1			1
Япония			1	4	6	3	1		15
Весь персонал	5	5	39	267	452	359	81	7	1215

**Консультанты, работающие на основании специальных соглашений об услугах,
в разбивке по гражданству по состоянию на 1 июня 2021 года**

Гражданство	Женщины	Мужчины	Всего
Австрия	4	5	9
Аргентина	3	3	6
Армения	1		1
Бельгия	2	5	7
Болгария	1		1
Босния и Герцеговина		2	2
Бразилия	1	4	5
Буркина-Фасо		4	4
Венгрия		3	3
Германия	5	5	10
Греция	1		1
Демократическая Республика Конго	1	1	2
Египет		7	7
Зимбабве		1	1
Индия	3	11	14
Индонезия		2	2
Ирак	1		1
Ирландия		4	4
Исламская Республика Иран	1		1
Испания	5	5	10
Италия	3	7	10
Канада		7	7
Кения	1		1
Кипр	1		1
Китай	3	6	9
Колумбия	1	2	3
Корея, Республика		1	1
Куба		2	2
Кыргызстан	1		1
Ливан		1	1
Литва		2	2
Марокко		1	1
Нигерия		1	1
Нидерланды	1	1	2
Никарагуа	1		1

Гражданство	Женщины	Мужчины	Всего
Объединенная Республика Танзания		1	1
Пакистан	1	5	6
Панама		1	1
Перу		1	1
Польша	1	2	3
Португалия		1	1
Российская Федерация	6	14	20
Северная Македония		1	1
Сенегал		3	3
Сербия		3	3
Сирийская Арабская Республика		1	1
Словакия	1	1	2
Словения		2	2
Соединенное Королевство	1	10	11
Соединенные Штаты Америки	8	13	21
Судан		1	1
Таиланд	1		1
Тунис	1	1	2
Туркменистан	1		1
Турция		1	1
Украина	2	2	4
Уругвай	2	2	4
Филиппины	3		3
Франция		5	5
Хорватия		1	1
Чешская Республика	2	1	3
Швеция	2	1	3
Эквадор	1	1	2
Эстония	1		1
Южная Африка	1		1
Япония	4	7	11
Всего	80	175	255



IAEA

Международное агентство по атомной энергии

Атом для мира и развития

www.iaea.org

Международное агентство по атомной энергии

Венский международный центр, а/я 100

1400 Вена, Австрия

Тел.: (+43-1) 2600-0

Факс: (+43-1) 2600-7

Эл. почта: Official.Mail@iaea.org