



IAEA

Международное агентство по атомной энергии

Атом для мира и развития

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2025/47-GC(69)/16

Общее распространение

Русский

Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

ПЕРСОНАЛ Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

Доклад Генерального директора

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2025/47-GC(69)/16

14 августа 2025 года

Общее распространение

Русский

Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

Пункт 9 (b) предварительной повестки дня Совета
(GOV/2025/55)

Пункт 22 предварительной повестки дня Конференции
(GC(69)/1 и Add.1)

Персонал

Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

Доклад Генерального директора

Резюме

- Цель настоящего документа — представить в соответствии с резолюцией GC(67)/RES/17.A, принятой Генеральной конференцией 29 сентября 2023 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 июня 2023 года по 1 июня 2025 года.

Рекомендуемые меры

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

Персонал

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 и 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/2025/48-GC(69)/17) статистическая база персонала включает сотрудников 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(67)/RES/17.A Генеральная конференция предложила Генеральному директору и далее привлекать служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности, с должным соблюдением принципа справедливого географического распределения, 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; выполнить положения настоящей резолюции в полном объеме и взаимодействовать в этом вопросе с государствами-членами, в том числе путем использования возможностей, появляющихся в результате ухода сотрудников на пенсию и применения политики ротации; принимать конкретные меры по дальнейшему совершенствованию процесса найма и отбора персонала, в том числе в целях повышения эффективности и прозрачности этого процесса и решения проблем, возникших в ходе осуществления указанного проекта, и представить Генеральной конференции на ее шестьдесят девятой (2025 года) очередной сессии доклад по данному вопросу; рассмотреть вопрос о недопредставленности и непредставленности, организовывая мероприятия по набору персонала и/или информационные мероприятия в развивающихся странах и других государствах-членах, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате Агентства, и впоследствии представить Генеральной конференции на ее шестьдесят девятой (2025 года) очередной сессии доклад по этому вопросу; а также в консультации с государствами-членами привлекать координаторов, выполняющих функции контактных лиц в государствах-членах, особенно в тех, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате Агентства, к поддержке усилий Секретариата по набору персонала. В резолюции содержался призыв к Секретариату 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. Помимо этого, в резолюции Генеральному директору было далее предложено и в дальнейшем обеспечивать привлечение консультантов исходя из их способности предоставлять необходимые экспертные знания, уделяя при этом должное внимание географическому распределению консультантов, с которыми заключены специальные соглашения об услугах, и продолжать указывать в будущих докладах гражданство таких консультантов, а также продолжать обеспечивать, чтобы использование консультантов не создавало конфликта интересов или коммерческих преимуществ.

С. Меры, принятые Секретариатом

6. Осуществление резолюции GC(67)/RES/17.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 непредставленных или недопредставленных государств-членов.

С.1. Работа по привлечению перспективных молодых сотрудников

7. У 16 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 57 МСС (в предыдущем отчетном периоде таких сотрудников было 58). 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 311 человек (за предыдущий отчетный период — 299 человек). Доля практикантов из развивающихся государств-членов увеличилась с 48,2% до 57,9%; кроме того, в незначительных пределах с 68,2% до 68,8% выросла доля практикантов-женщин. Помимо этого Секретариат имеет соглашения об организации рабочей практики с 7 государствами-членами/научно-образовательными учреждениями, которые в течение отчетного периода финансировали рабочую практику 62 человек (столько же и в предыдущий отчетный период).

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. Через портал «Staff Reporting Suite» («Система информации о персонале»), сокращенно «STARS», который размещен на сайте GovAtom, каждое государство-член теперь имеет доступ к дополнительным данным по людским ресурсам применительно к своим гражданам, работающим в Агентстве. Этот портал содержит также общую информацию о МСС, бесплатных экспертах и практикантах.

10. В течение отчетного периода 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 осведомленность 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 вебинаров и интерактивных панельных дискуссий по кадровым вопросам и публикация видеообращений сотрудников для создания образа Агентства как привлекательного работодателя.

12. Секретариат продолжал начатую в 2019 году работу по пересмотру баз данных платформ подбора кадров и оценке эффективности этих платформ. Он продолжает также искать новые информационно-просветительские платформы, профессиональные организации, специальные и

² Австралия, Австрия, Германия, Испания, Италия, Канада, Китай, Норвегия, Республика Корея, Российская Федерация, Саудовская Аравия, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки (США), Финляндия, Франция и Япония.

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 рамках своей информационно-просветительской деятельности Секретариат продолжал работу по мониторингу прогнозов вакантных должностей, с тем чтобы привлекать квалифицированные кадры посредством конкретных стратегий поиска и информирования кандидатов на начальных этапах процесса набора персонала. За отчетный период Секретариат провел в 15 государствах-членах³ (по сравнению с 14 государствами-членами в предыдущем отчетном периоде), включая 5 недопредставленных государств-членов, миссии по набору персонала в формате личного присутствия или через интернет, в ходе которых предлагалось обучение и информирование по процессу набора и навыкам проведения собеседования, 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.

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 формате личного присутствия (при условии финансовой поддержки), либо в виртуальном формате.

15. В дополнение к миссиям по набору персонала и для охвата более широкого круга потенциальных соискателей Секретариат в рамках своих информационно-просветительских мероприятий увеличивает свое присутствие в социальных медиа с целью информирования о возможностях трудоустройства.

16. Поставленная Генеральным директором цель по достижению паритета в части представленности женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше была достигнута досрочно, и в настоящее время женщины составляют 51,3% сотрудников, как указано в документе «Персонал: женщины в Секретариате» (документ GOV/2025/48-GC(69)/17). Поскольку Агентству удалось выполнить ключевую задачу по достижению паритета, Секретариат продолжит руководствоваться Планом действий и соответствующими инициативами в данной области.

17. С целью распространения актуальных материалов об Агентстве Секретариат продолжал рассылать информационные бюллетени по электронной почте и увеличил частоту рассылки до двух раз в месяц. Как и прежде, он также предоставлял список открытых вакансий. Количество подписчиков достигло 13 000 (по сравнению с 8200 в предыдущем отчетном периоде), что способствует усилиям Агентства по доведению объявлений о 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, и принимал меры к охвату более молодой аудитории, устанавливая стенды с предложениями по набору персонала в университетах,

³ Австрия, Венгрия, Германия, Италия, Канада, Китай, Королевство Нидерландов, Республика Корея, Российская Федерация, Сингапур, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки (США), Украина, Швейцария и Япония.

специализированных учреждениях послевузовского образования и в рамках соответствующих мероприятий в школах.

19. Кроме того, Секретариат продолжал работу по повышению привлекательности вакансий для кандидатов, в том числе женского пола, представляющих разнообразные культурные и этнические группы, реализуя комплекс мер по созданию 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.

20. Секретариатом реализована возможность опроса кандидатов для получения обратной связи со стороны кандидатов, подавших документы на вакантные должности в Агентстве. На основе полученных отзывов вносятся изменения в процесс подбора персонала с целью улучшения коммуникации, своевременности взаимодействия и сохранения контакта с соискателями.

С.3. Другие изменения, произошедшие за отчетный период

21. Для приема заявлений соискателей на объявленные вакансии в Секретариате по-прежнему используется соответствующая веб-система. В течение отчетного периода в системе было зарегистрировано в общей сложности 50 528 заполненных заявлений. За отчетный период Секретариат получал в среднем 142 заявления на каждое объявление о вакансии в категории специалистов и выше, причем 53,8% из них поступали из развивающихся стран, что превышает показатель 50,2% в предыдущем отчетном периоде.

22. Секретариат, как и прежде, предпринимал усилия по сокращению сроков набора персонала, максимально используя технологии в процессе поиска и отбора кандидатов и совершенствуя планирование трудовых ресурсов.

23. В течение отчетного периода Секретариат продолжал работу по повышению внутренней мобильности персонала и организовал перевод и продвижение по службе 52 сотрудников категории специалистов.

D. Статистические данные

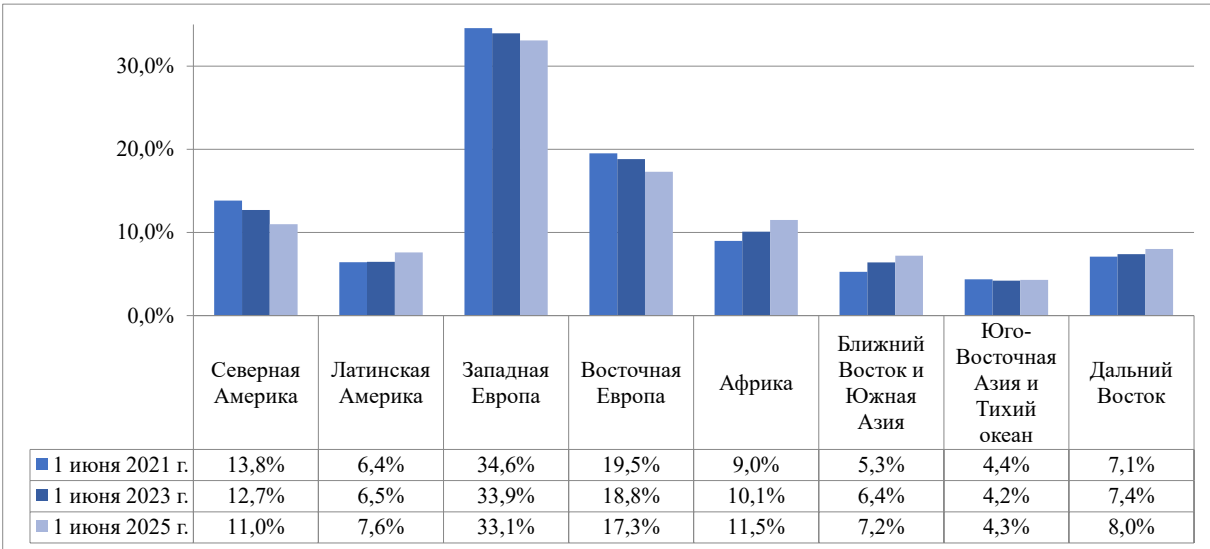
24. На 1 июня 2025 года общая численность штатных должностей категории специалистов и выше составила 1335, из которых вакантными были 199 (по сравнению с 1334 должностями на 1 июня 2023 года, из которых вакантными были 144). Число вакантных должностей по состоянию на 1 июня 2025 года было больше, чем на 1 июня 2023 года, так как вследствие бюджетных ограничений набор на ряд должностей был отложен.

D.1. Представленность государств-членов в Секретариате

25. Число государств — членов Агентства за отчетный период возросло со 176 до 180, а число государств-членов, представленных на штатных должностях, составило 108.

26. По состоянию на 1 июня 2025 года представленность Западной Европы составляла 33,1%, Восточной Европы — 17,3%, Северной Америки — 11,0%, Африки — 11,50%, Дальнего Востока — 8%, региона Латинской Америки и Карибского бассейна — 7,7%, Юго-Восточной Азии и района Тихого океана — 4,3%, региона Ближнего Востока и Южной Азии — 7,2%.

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



D.2. Персонал из развивающихся государств-членов

27. За отчетный период количество сотрудников из развивающихся государств-членов возросло с 386 до 397, в результате чего общий уровень их представленности составил 34,9% (по сравнению с 32,4% на 1 июня 2023 года).

28. В течение отчетного периода в Агентство поступили заявления кандидатов от 173 из 180 государств-членов и от 118 из 122 развивающихся государств-членов. Вместе с тем около 90% всех заявлений из развивающихся государств-членов были получены из 44 государств-членов.

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

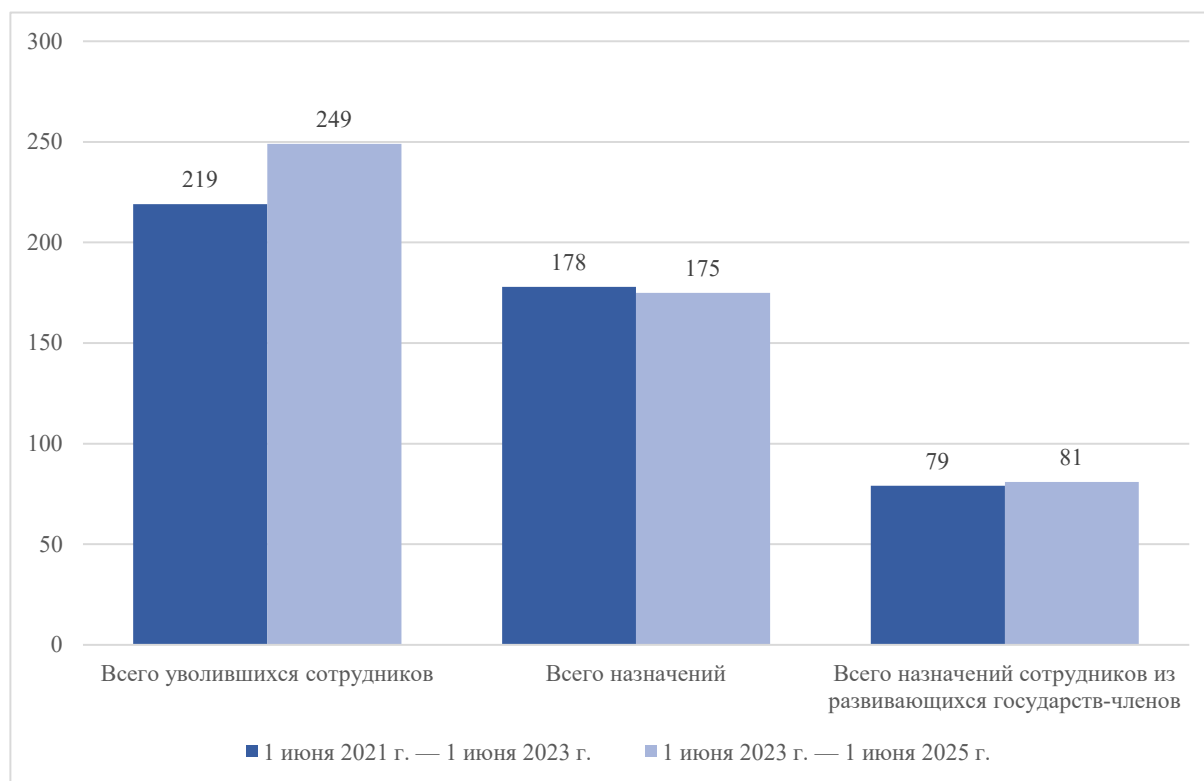
29. В соответствии с резолюцией GC(67)/RES/17.A Секретариат проанализировал, какие географические регионы недопредставлены и скольких должностей каждому региону не хватает до уровня, соответствующего региональной доле взносов в регулярный бюджет. В настоящее время недопредставлены регионы Дальнего Востока (на 52 сотрудника) и Северной Америки (на 31 сотрудника).

30. Секретариат продолжил работать над тем, чтобы сократить количество непредставленных государств-членов. В течение отчетного периода число соискателей из непредставленных и недопредставленных государств-членов увеличилось: от них было получено 8157 (16,2%) заявлений по сравнению с 5801 (15,1%) заявлением в предыдущий отчетный период. Число рекомендованных соискателей из этих стран по сравнению с предыдущим отчетным периодом возросло со 109 до 131 человека, при этом увеличилась доля получивших предложение о найме (41,2% по сравнению с 21,1% в предыдущий отчетный период).

D.4. Новые назначения

31. В течение отчетного периода на штатные должности было произведено 175 назначений, а уволились из Секретариата 249 сотрудников. Из общего количества назначений представители развивающихся государств-членов были назначены на 81 должность (что составляет 46,3% от общего количества по сравнению с 44,5% за предыдущий отчетный период), а женщины — на 148 должностей (84,6% от общего количества по сравнению с 75,1% за предыдущий отчетный период).

Назначения



32. За отчетный период из числа старших сотрудников Секретариата уволилось 8 человек, а назначено было 8. По состоянию на 1 июня 2025 года представителями развивающихся государств-членов были 18 старших сотрудников, что составляет 32,7% от их общего количества (для сравнения: на 1 июня 2023 года таких старших сотрудников было 15, что составляло 27,8% от общего количества).

D.5. Ожидаемое прекращение службы

33. На 1 июня 2025 года в Секретариате насчитывалось 1136 штатных должностей категории специалистов. В ближайшие 7 лет в общей сложности 360 сотрудников, как ожидается, прекратят службу в связи с достижением пенсионного возраста (277) или истечением их заключительного контракта на определенный срок (83).

34. Из 1136 сотрудников категории специалистов, в настоящее время занимающих штатные должности, в 2025–2027 годах пенсионного возраста достигнет 78 человек, в том числе 30 сотрудников Департамента гарантий. В ближайшие 2 года у 2 государств-членов уволятся из Секретариата вследствие выхода на пенсию не менее 50% граждан, являющихся в настоящее время сотрудниками, а еще у 4 государств-членов этот показатель составит 25–50%.

Е. Консультанты

35. 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 консультационного характера. В Секретариате ведется база данных для учета деятельности консультантов и объема и качества проделанной ими работы.

36. 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 2022–2023 годов расходы на консультантов по регулярному бюджету сократились на 13,1%.

37. При отборе консультантов Секретариат стремится обеспечить разнообразие. На 1 июня 2023 года из развивающихся стран были набраны 103 из 248 консультантов, или 41,5%. На 1 июня 2025 года из развивающихся стран были набраны 122 из 280 консультантов, или 43,6%.

38. Агентство продолжало применять контрактные условия использования консультантов, которые были пересмотрены в предыдущем отчетном периоде 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

39. Секретариат намерен и далее наращивать усилия по увеличению количества сотрудников из развивающихся стран и из непредставленных и недопредставленных государств-членов, опираясь на достижения последних двух лет. В своей информационно-просветительской работе Секретариат по-прежнему полагается 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.

40. Секретариат существенно укрепил свою сеть каналов подбора персонала и внутренний потенциал для выявления и привлечения талантливых специалистов, особенно из непредставленных, недопредставленных и развивающихся государств-членов, а также для создания кадрового резерва. Секретариат продолжит свою работу в этом направлении и будет наращивать усилия в рамках процесса партнерского взаимодействия с государствами-членами и профессиональными сетями для более полного информирования потенциальных кандидатов о

процессе трудоустройства в Агентстве и открытых вакансиях. Секретариат продолжит организовывать целенаправленные информационные кампании, в том числе миссии по подбору персонала либо в формате личного присутствия (при условии финансовой поддержки), либо с использованием виртуальных платформ.

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше в разбивке по гражданству,
по состоянию на 1 июня 2025 года**

Гражданство	ЗГД	ПГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Весь персонал
Австралия					8	8	4			20
Австрия					3	19	32	8		62
Албания						1	2			3
Алжир							3			3
Аргентина			1	1	3	6	2	5		18
Армения					3	3	1			7
Бангладеш						2	1			3
Беларусь				1	2	7	1	2		13
Бельгия				1	3	6	2			12
Болгария						1	3			4
Босния и Герцеговина						4	4			8
Бразилия					5	6	6	1		18
Буркина-Фасо						1	1			2
Венгрия					1	6	3	1		11
Венесуэла, Боливарианская Республика							2			2
Вьетнам						2	3			5
Гана						3	1		1	5
Германия				5	7	11	5	1		29
Гондурас							1			1
Греция					5	6	3			14
Грузия						1				1
Демократическая Республика Конго						1	1			2
Доминиканская Республика					1	1				2
Египет				2	2	4	8	2		18
Зимбабве					3	2	2	1		8
Израиль					1					1
Индия					5	5	19	8		37
Индонезия					1	5	4			10
Иордания				1	2	1	3			7
Ирак							1			1
Иран, Исламская Республика						5	2			7
Ирландия					4	3	1		1	9
Испания				1	9	5	7			22
Италия	1				15	16	10	2		44
Йемен					1		1			2

Гражданство	ЗГД	ПГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Весь персонал
Казахстан					1	2	2	1		6
Камбоджа						1				1
Камерун					1					1
Канада				2	7	14	4	2		29
Кения				1		6	8	2		17
Кипр						1				1
Китай	1			3	8	15	11	1		39
Колумбия					2	2	2			6
Корея, Республика				1	2	10	4			17
Коста-Рика					1	1	2			4
Куба					5	6	1	1		13
Лаосская Народно-Демократическая Республика						1				1
Латвия						1	1			2
Лесото							1			1
Ливан				1	1	4	1			7
Ливия							1			1
Литва					2	1				3
Маврикий					1	1				2
Малайзия					2	3	1	1		7
Марокко	1				1	3	1		1	7
Мексика			1	1	1	3	5	1		12
Монако				1						1
Монголия						2		1	1	4
Мьянма						1		1		2
Намибия						1		1		2
Непал						1	1			2
Нигерия				1		5	4			10
Нидерландов, Королевство					2	3	2	1		8
Никарагуа					1					1
Норвегия								1		1
Объединенная Республика Танзания							2			2
Пакистан					2	2	4	1		9
Панама						1				1
Перу						1	1	1		3
Польша			1		1	2	2	1		7
Португалия					2	3		1		6
Республика Молдова					2		1			3

Гражданство	ЗГД	ПГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Весь персонал
Российская Федерация	1			1	6	16	18	2		44
Руанда							1			1
Румыния					5	9	4	2		20
Северная Македония					3	2	2		2	9
Сенегал					1		2			3
Сербия					2	4	3			9
Сингапур						2				2
Сирийская Арабская Республика					1		2	1		4
Словакия					3	4	3	2		12
Словения						2	1			3
Соединенное Королевство				3	15	24	15	4		61
Соединенные Штаты Америки	1	1		7	23	42	23		1	98
Судан						2	4			6
Таджикистан						1	1			2
Таиланд						2	3	1		6
Тринидад и Тобаго						1		1		2
Тунис					1	6	2	1		10
Турция					4	8	6			18
Уганда					1	3	2			6
Узбекистан						1				1
Украина				1	1	5	3	2		12
Фиджи								1		1
Филиппины				1			2			3
Финляндия					5	1	2		1	9
Франция	1			5	21	21	20	1		69
Хорватия					1	3	1	1		6
Чешская Республика					1	3	4			8
Чили						1	1			2
Швейцария						2				2
Швеция					5	3				8
Шри-Ланка					1		1			2
Эстония				1			1			2
Эфиопия					1	2				3
Южная Африка				2	3	6	8	1		20
Ямайка							1			1
Япония				2	5	6	7	1		21
Всего	6	1	3	46	238	420	344	70	8	1136

**Консультанты, работающие на основании специальных соглашений об услугах,
в разбивке по гражданству по состоянию на 1 июня 2025 года**

Гражданство	Женщины	Мужчины	Всего
Австралия	3		3
Австрия	12	8	20
Азербайджан	1	1	2
Алжир	1	2	3
Аргентина	3	3	6
Армения	1		1
Бангладеш		1	1
Беларусь		1	1
Бельгия	4	3	7
Болгария	1	1	2
Босния и Герцеговина	1		1
Бразилия	4	5	9
Буркина-Фасо		1	1
Венгрия	4	1	5
Венесуэла, Боливарианская Республика		1	1
Вьетнам		1	1
Гана	1		1
Гватемала		1	1
Германия	2	4	6
Греция	3	2	5
Демократическая Республика Конго	1		1
Египет	4	3	7
Зимбабве	1	1	2
Израиль	1	1	2
Индия	8	15	23
Ирландия		4	4
Испания	1	1	2
Италия		5	5
Казахстан	1		1
Камерун	1		1
Канада	1	6	7
Кения	1	2	3
Китай	6	5	11
Колумбия	3		3
Корея, Республика	1	2	3
Куба		1	1
Кыргызстан		1	1

Гражданство	Женщины	Мужчины	Всего
Ливан	3		3
Литва		1	1
Люксембург	1		1
Малайзия		1	1
Марокко		1	1
Мексика		1	1
Нет данных		1	1
Нидерландов, Королевство	1	3	4
Объединенная Республика Танзания		1	1
Пакистан	3	5	8
Панама	1	1	2
Польша	1	2	3
Португалия	1		1
Российская Федерация	2	6	8
Румыния		3	3
Саудовская Аравия	2	3	5
Сербия	2	1	3
Сингапур		1	1
Словакия		1	1
Словения		1	1
Соединенное Королевство	3	13	16
Соединенные Штаты Америки	2	10	12
Сомали	1		1
Тунис	1	1	2
Турция	1	1	2
Уганда	1	1	2
Украина	3	2	5
Филиппины	1	2	3
Финляндия		1	1
Франция	4	5	9
Чешская Республика	1	2	3
Чили		2	2
Швейцария		1	1
Швеция	2		2
Шри-Ланка	2		2
Эфиопия		2	2
Южная Африка	3	2	5
Япония	1	5	6
Всего	114	166	280



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