

**Управление программами стажировок  
в организациях системы Организации  
Объединенных Наций**

*Доклад подготовил*

*Жан Уэсли Казо*

**Объединенная инспекционная группа  
Женева, 2018 год**



**Организация Объединенных Наций**



**Управление программами стажировок  
в организациях системы Организации  
Объединенных Наций**

*Доклад подготовил*

*Жан Уэсли Казо*

**Объединенная инспекционная группа**



**Организация Объединенных Наций, Женева, 2018 год**



## Резюме

### Обзор программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций JIU/REP/2018/1

Система Организации Объединенных Наций проводит углубленную реформу, нацеленную на то, чтобы привести ее функционирование в соответствие с ее основными мандатами и внедрить упрощенные процессы в целях более эффективного и действенного осуществления ею своей работы. В настоящем обзоре рассматривается роль программ стажировок в контексте нынешней реформы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций. Обзор охватывает период 2009–2017 годов, в ходе которого масштабы программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций значительно выросли. Он стал продолжением предыдущей работы Объединенной инспекционной группы (ОИГ) по этому вопросу (JIU/NOTE/2009/2).

Согласованная программа стажировки в рамках всей системы Организации Объединенных Наций с общим набором передовых методов, основанная на системе параметров сопоставительного анализа, повысит эффективность программ и репутацию соответствующих организаций. Внедрение мер в поддержку молодежи будет соответствовать общесистемному плану действий Организации Объединенных Наций по вопросам молодежи, а также целям Повестки дня устойчивого развития до 2030 года, касающимся молодежи, достойного труда и гендерного равенства. В организациях должны быть определены инновационные механизмы финансирования, позволяющие перераспределять имеющиеся ресурсы или создавать целевые механизмы привлечения средств (например, добровольные целевые фонды и партнерства, не связанные с какими-либо условиями и увязками) для поддержки кандидатов на стажировку на конкурсной основе, обеспечивая социально-экономическое многообразие в плане образования, этнической принадлежности, географического происхождения (как страны происхождения, так и страны, в которой расположен университет, диплом которого получен стажером), гендера и наличия и характера инвалидности.

Согласованное управление программами стажировок для всей системы будет иметь положительные результаты, такие как: а) сокращение конкуренции между организациями за способных кандидатов; б) снижение нагрузки, связанной с подачей заявлений на стажировку, которые в настоящее время подаются кандидатами по нескольким адресам в разные организации; в) снижение административной нагрузки для сотрудников программ, которые будут получать короткий список кандидатов, прошедших предварительный отбор по критериям отбора организации; д) избегать «стажерного туризма», который возможен в том случае, если на уровне системы нет информации о числе стажировок, на которые записался кандидат.

Результаты настоящего обзора указывают на то, что был достигнут прогресс в выработке общего порядка стажировок, однако большинство предыдущих рекомендаций, содержащихся в записке JIU/NOTE/2009/2, не были выполнены. Инспектор вновь отмечает необходимость выполнения этих рекомендаций. В настоящем докладе предлагается система параметров для сопоставления эффективной практики программ стажировок (см. главу IV) для ее рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций путем создания специальной рабочей группы в рамках Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. Инспектор полагает, что руководящим органам организаций следует постепенно внедрять эту систему контрольных параметров в качестве краеугольного камня реформы организации стажировок в рамках всей системы.

Он призывает исполнительных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций продвигаться вперед во всех областях, где прогресс может быть достигнут в рамках делегированных им полномочий, и добиваться одобрения руководящими органами тех мер, которые требуются для этого. Система контрольных параметров имеет четыре раздела: а) процесс подачи заявки; б) период стажировки; в) завершение стажировки; г) обеспечение соответствия программ стажировок ценностям Организации Объединенных Наций.

В докладе представлено семь рекомендаций, одна из которых адресована Генеральной Ассамблее (рекомендация 4), одна – руководящим и/или директивным органам участвующих организаций ОИГ (рекомендация 6), одна – Генеральному секретарю (рекомендация 1) и четыре – всем исполнительным главам организаций – участников ОИГ.

Ожидается, что выполнение всех рекомендаций позволит повысить согласованность, эффективность и подотчетность в практике управления и использования программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 1**

Генеральному секретарю следует начать реформу программы стажировок Организации Объединенных Наций, принимая во внимание систему контрольных параметров передовой практики программ стажировок, предложенную Объединенной инспекционной группой в ее докладе JIU/REP/2018/1, и представить Генеральной Ассамблее доклад о достигнутом прогрессе на ее следующей сессии по пункту повестки дня, посвященному людским ресурсам.

#### **Рекомендация 2**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций под руководством Генерального секретаря в качестве председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следует совместно работать над созданием более согласованных программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций, принимая во внимание систему контрольных параметров передовой практики программ стажировок.

#### **Рекомендация 3**

Исполнительным главам участвующих организаций ОИГ следует рассмотреть вопрос об обновлении своих общих правил стажировки, принимая во внимание предложенную ОИГ систему контрольных параметров передовой практики программ стажировок и определяя те контрольные параметры, которые должны быть упорядочены в общих правилах их соответствующих организаций.

#### **Рекомендация 4**

Генеральной Ассамблее следует просить Секретариат Организации Объединенных Наций обновить структуру людских ресурсов, включив в нее категорию стажеров, которые не должны классифицироваться как «категория I: безвозмездно предоставляемый персонал», тем самым способствуя рассмотрению вопроса о внедрении системы оплаты, и представить Генеральной Ассамблее на ее следующей сессии доклад по пункту повестки дня, посвященному людским ресурсам.

#### **Рекомендация 5**

Исполнительным главам участвующих организаций ОИГ следует создать механизм систематического отслеживания информации, касающейся стажировок, в том числе в разрезе гендера, страны происхождения, университета, выдавшего диплом о самом высоком полученном образовании, продолжительности стажировки каждого привлекавшегося стажера и расходов (прямых и косвенных), связанных с программой стажировок. Такой

доклад следует представить для информации руководящим и/или директивным органам организаций на их следующих сессиях.

#### Рекомендация 6

Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует рассмотреть вопрос об утверждении создания специальных многосторонних целевых фондов доноров для выделения добровольных взносов для поддержки систем стажировок и предложить исполнительным главам представить им на рассмотрение предложения по поводу других целесообразных инновационных механизмов привлечения добровольных взносов, без каких-либо условий в отношении критериев отбора.

#### Рекомендация 7

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует создать механизм взаимодействия между службами общественной информации организаций и постоянными представителями государств-членов для содействия контактам с их столицами на всемирной основе в целях привлечения для стажировки молодых кандидатов с самым разнообразным образованием, полученным во всех признанных образовательных учреждениях, на основе «Всемирного справочника по высшему образованию», публикуемому Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.





## Содержание

Стр.

	Резюме.....		iii
	Сокращения .....		ix
<i>Глава</i>		<i>Пункты</i>	
I.	Введение .....	1–14	1
A.	История вопроса: развитие записки JIU/NOTE/2009/2 .....	1–5	1
B.	Цель, охват и методика .....	6–11	3
C.	Слово признательности .....	12–14	5
II.	Стажировки: элемент реформы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций.....	15–29	6
A.	Управление программами стажировок в организациях системы Организации Объединенных Наций .....	19–25	8
B.	Репутационные риски.....	26–29	10
III.	Общая оценка программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций и других международных организациях .....	30–77	12
A.	Стажировки в Организации Объединенных Наций.....	36–45	13
B.	Стажировки в фондах и программах Организации Объединенных Наций .....	46–51	16
C.	Стажировки в специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций и Международном агентстве по атомной энергии .....	52–57	17
D.	Стажировки в других международных организациях .....	58–67	19
E.	Системы оплаты в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы и в других международных организациях .....	68–76	21
F.	Заключительные замечания .....	77	24
IV.	Стажировки на пересечении мандатов Организации Объединенных Наций: предлагаемая система контрольных параметров, открытых для всех стажировок.....	78–109	25
A.	Открытые для всех стажировки в поддержку молодежи .....	78–84	25
B.	Система контрольных параметров передового опыта программ стажировок.....	85–109	26
V.	Выводы и рекомендации .....	110–116	35
<b>Приложения</b>			
I.A	Основные элементы программ стажировок в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы (по состоянию на апрель 2018 года).....		38
I.B	Основные элементы программ стажировок в международных организациях, помимо участвующих организаций Объединенной инспекционной группы .....		45
II.	Критерии отбора стажеров в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы.....		48
III.	Масштабы программ стажировок в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы (в 2009–2017 годах).....		56

IV.	Условия работы и выплаты и льготы .....	58
V.	Сводка мер, которые необходимо предпринять участвующим организациям по рекомендациям Объединенной инспекционной группы .....	64

## Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ДООН	Программа добровольцев Организации Объединенных Наций
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАБР	Межамериканский банк развития
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МВФ	Международный валютный фонд
МОМ	Международная организация по миграции
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОАГ	Организация американских государств
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития ООН
СП	суточное пособие
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УНП	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
Хабитат ООН	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ЦМТ	Центр по международной торговле
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде

ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНРИСД	Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

## I. Введение

### A. История вопроса: развитие записки JIU/NOTE/2009/2

1. Настоящий обзор был включен в программу работы Объединенной инспекционной группы (ОИГ) в марте 2017 года для предоставления организациям системы Организации Объединенных Наций обновленной информации о программах стажировок в различных организациях и предложения рекомендаций для дальнейшего совершенствования.

2. Доклад дополняет записку JIU/NOTE/2009/2 «Стажировки в системе Организации Объединенных Наций». При подготовке настоящего доклада несколько организаций подчеркнули, что они учли эту записку при разработке или реформировании своих программ стажировок. В некоторых случаях (например, Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) и Панамериканской организации здравоохранения (ПАОЗ)) они наметили новые реформы и ждали завершения данного обзора ОИГ для доработки своих новых правил.

3. JIU/NOTE/2009/2 содержит девять рекомендаций для принятия мер исполнительным главам 17 организаций и для информации исполнительным главам 7 организаций. Рекомендации охватывали следующие области:

- обеспечение географической сбалансированности и улучшение доступа для кандидатов из стран помимо развитых (рекомендация 1);
- официальное регулирование программ стажировок (рекомендация 2);
- проведение вводных занятий для стажеров по прибытии и логистика на период их стажировки (рекомендации 3, 4 и 5);
- обеспечение того, чтобы стажеры давали оценку стажировки по ее завершении, и использование результатов для совершенствования программ (рекомендация 6);
- устранение обязательного перерыва после стажировки как условия подачи стажерами заявлений о приеме на работу в организации (рекомендация 7);
- предоставление стажерам содействия в виде талонов на питание и проездного билета, а также покрытие части расходов на страхование для стажеров, прибывших из других мест и не получающих финансовой поддержки (рекомендация 8);
- создание системы контроля для отчетности о расходах, связанных с программами стажировок (управление людскими ресурсами, связанные с информационной технологией и т. д.) (рекомендация 9).

4. Степень выполнения рекомендаций варьируется в разных организациях. Основываясь на результатах исследований, авторы доклада отмечают, что необходимо предпринять дополнительные меры для укрепления подотчетности и передовой практики разработки и осуществления программ стажировок. Качественная оценка степени выполнения предыдущих рекомендаций ОИГ представлена в таблице 1.

Таблица 1

#### Проверка выполнения предыдущих рекомендаций (JIU/NOTE/2009/2)

<i>Рекомендация в JIU/NOTE/2009/2</i>	<i>Вывод согласно данному обзору</i>	<i>Выполнена (да/нет/частично)</i>
<b>Рекомендация 1</b> Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять надлежащие меры для <u>предоставления отвечающих требованиям кандидатам из стран</u>	Результаты обзора в 2017 году показывают, что конкретные меры такого рода приняты лишь несколькими организациями (например, Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА)).	<b>Частично</b> Только несколько организаций

помимо развитых возможности пройти стажировку в организациях системы Организации Объединенных Наций.

**Рекомендация 2**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предусмотреть официальное регулирование программы стажировок и предоставить необходимые ресурсы для управления и административного руководства ими.

Все программы в организациях, участвующих в ОИГ, официально регулируются. В случае Всемирной метеорологической организации (ВМО) официальные правила будут подготовлены к концу сентября 2018 года.

Однако не имеется конкретных распоряжений о выделении ресурсов (людских и финансовых) специально для управления и административного руководства программами стажировок.

**Частично**

Официальное регулирование: да  
Предоставление ресурсов: нет, за некоторыми исключениями (например, Международная организация труда (МОТ)). Не имеется надежного отслеживания информации.

**Рекомендация 3**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предоставлять подробные информационные справочники (административные вопросы и повседневная жизнь) для новых стажеров задолго до начала их стажировки.

Большинство, но не все, организации разработали внутренние справочники для стажеров.

Однако они редко предоставляются тем заранее; как правило, они выдаются только по прибытии.

**Частично**

Справочники были составлены в большинстве случаев, но они не всегда предоставляются заранее.

**Рекомендация 4**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы на первый день по прибытии имелась необходимая инфраструктура для размещения каждого стажера.

Стажеры получают информацию, но качество и порядок доступа к ней неодинаковы в разных организациях.

**Частично**

Инфраструктура не всегда готова в первый день (или даже позже).

**Рекомендация 5**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы по прибытии стажера тому предоставлялся полный вводный курс.

Большинство организаций, хотя и не все из них, организуют по прибытии стажеров полный вводный курс, но не систематически.

**Частично**

Большинство организаций, хотя и не все из них, имеют памятку для вновь прибывших стажеров или организуют вводный курс для них.

**Рекомендация 6**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы по окончании стажировки стажеры давали оценку программы стажировок и чтобы принимались последующие меры для извлечения уроков из опыта, апробации передовой практики и выработки предложений по устранению недоработок.

Только несколько организаций предусмотрели возможность оценки стажировки стажером. Ни одна из них не сообщила о систематическом использовании этой информации для принятия последующих мер и извлечения уроков из опыта.

**Частично (низкий уровень)**

Немногие организации предусмотрели возможность оценки стажировки стажерами.

Нет убедительных подтверждений того, что результаты таких оценок используются для укрепления программ стажировок.

Рекомендация в JIU/NOTE/2009/2

Вывод согласно данному обзору

Выполнена (да/нет/частично)

**Рекомендация 7**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует отменить требование перерыва, предусмотренное в настоящее время в различных договорах стажировки, чтобы стажеры могли на равной основе подавать заявление о назначении на должности, на которые они могут претендовать.

Требование обязательного перерыва неодинаково в разных организациях.

**Частично (низкий уровень)**

Секретариат Организации Объединенных Наций и ряд организаций сохраняют требование обязательного перерыва.

**Рекомендация 8**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует рассмотреть вопрос о предоставлении талонов на питание, проездного билета и/или оплаты части выплат на страхование стажеров, не получающих финансовой поддержки или прибывших из других мест.

В разных организациях были приняты те или иные меры, однако не предусматривается систематической оплаты части страховых расходов, предоставления талонов на питание или оплаты проездных билетов.

**Частично (низкий уровень)**

Некоторые льготные расценки установлены на некоторые блюда. Оплаты транспортных расходов не предоставляется.

(Примеры включают льготные расценки в столовой в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ) и оплату Научно-исследовательским институтом социального развития Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД) месячного билета для проезда местным транспортом).

**Рекомендация 9**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует создать эффективную систему регистрации бюджетных и кадровых затрат, связанных с программами стажировок, а также расходов, связанных с ИТ, которые должны проходить по конкретной бюджетной статье для программ стажировок.

За немногими исключениями не создано реально работающего механизма регистрации и отслеживания расходов, связанных со стажировками.

**Частично (низкий уровень)**

Очень немногие организации отслеживают расходы, связанные с программами стажировок.

5. Настоящий обзор поможет организациям повысить эффективность своих программ стажировок и завершить выполнение рекомендаций, которые еще не полностью выполнены.

**В. Цель, охват и методика**

**Задача**

6. В настоящем докладе рассматривается роль стажировок в более широком контексте расширения прав и возможностей молодежи и роли молодых женщин и мужчин как основных акторов Повестки дня устойчивого развития до 2030 года. В нем оцениваются особенности различных программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций, а также выявляется передовая практика и полученный опыт. В докладе содержатся рекомендации по усилению воздействия программ в качестве обоюдовыгодной стратегии развития открытости для молодежи и расширения прав и возможностей молодежи, а также по повышению эффективности управления людскими ресурсами на основе более эффективного использования программ

стажировок в качестве стратегии обновления кадров. Он направлен на выработку руководящих принципов передовой практики в соответствии с пунктом 35 резолюции 71/263:

**«приветствует Программу стажировок Организации Объединенных Наций и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы она содействовала достижению целей Организации Объединенных Наций и приобретению ее участниками полезного опыта».**

7. В обзоре содержится оценка программ стажировок в участвующих организациях ОИГ, соответствующих административных и управленческих положений, их форм проведения и их критериев отбора. В нем также содержатся рекомендации, призванные помочь принятию руководящими органами и исполнительными главами организаций решений о реформировании программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций. Выполнение рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе, будет способствовать разработке более эффективной, согласованной и последовательной общесистемной стратегии для организаций и стажеров. Система контрольных параметров передовой практики программ стажировок предлагается для того, чтобы преобразовать нынешний фрагментированный ландшафт в единую схему программ стажировок системы Организации Объединенных Наций при улучшении условий работы, более эффективном административном руководстве и предотвращении соперничества между организациями системы за перспективные кадры. Согласованная общесистемная конкурсная схема стажировок обеспечит равные возможности для всех кандидатов.

#### **Сфера охвата и методика**

8. Охват обзора является общесистемным, в нем рассмотрено 28 участвующих организаций ОИГ. В целях сопоставления группа авторов доклада также встретилась с представителями других международных организаций, таких как Межамериканский банк развития (МАБР), Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР), Международный валютный фонд (МВФ), Международная организация по миграции (МОМ), Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Организация американских государств (ОАГ), ПАОЗ и Группа Всемирного банка. Эти учреждения поделились своим опытом проведения стажировок, представив примеры хорошей практики использования программ для привлечения молодых специалистов, приносящих обоюдную выгоду и для организаций, и для стажеров. В Женеве авторы встретились с представителями Швейцарии и Европейского союза. Были также организованы собеседования с представителями Совета персонала и с ассоциациями стажеров, такими как Инициатива за справедливые стажировки<sup>1</sup> и Женевская ассоциация стажеров<sup>2</sup>.

9. Авторы проследили применение Норм и стандартов оценки ОИГ (см. A/68/34, приложение VII). Данные были собраны с помощью камеральных обзоров, опросов и собеседований. Были подготовлены адресные руководства для собеседований для трех основных категорий заинтересованных сторон, а именно: а) администраторы программ; б) руководители стажеров; в) стажеры – ассоциации, советы и сами стажеры. Собеседования с тремя группами заинтересованных сторон проводились отдельно, чтобы можно было собрать и сопоставить качественную информацию.

10. В ходе анкетирования было предложено представить информацию об административных механизмах, условиях работы, правах и обязанностях стажеров, ресурсах, выделенных организациями для программ стажировки, и масштабах их программ стажировок за период 2009–2017 годов. При сведении воедино данных по всей системе сотрудники, работавшие над докладом, столкнулись с рядом методологических затруднений, вызванных следующим:

<sup>1</sup> См. <https://fairinternshipinitiative.org>.

<sup>2</sup> См. <http://internsassociation.org>.



- a) к сожалению, запрошенные данные систематически не отслеживаются в системе и не доступны за весь период обзора;
- b) данные, детализированные по признаку гендера, не всегда доступны; сотрудникам, работавшим над докладом, пришлось ввести категорию «не указано» для агрегирования совокупных показателей;
- c) инфраструктурные затраты – логистика привлечения стажеров – не сообщаются;
- d) данные Организации Объединенных Наций за двухгодичный период 2016–2017 годов отсутствуют. При работе над докладом пришлось использовать период 2009–2015 годов для получения консолидированного общесистемного результата<sup>3</sup>;
- e) в силу децентрализованного характера их программ стажировок Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), которые входят в число крупнейших организаций системы, не сообщают цифры о своих программах стажировок.

11. Таким образом, консолидированные данные о присутствии стажеров в системе Организации Объединенных Наций следует рассматривать как заниженную оценку реальных цифр. Однако это лучшая имеющаяся информация с учетом отсутствия систематического контроля и отчетности о стажировках. В 2009 году ОИГ рекомендовала усилить контроль и отчетность в вопросах организации программ стажировок; выполнение этой рекомендации явно отстает.

### **С. Слово признательности**

12. Были запрошены комментарии к проекту доклада от участвующих организаций ОИГ и других заинтересованных сторон, которые сотрудничали с инспектором и его сотрудниками в ходе подготовки обзора. В соответствии с положениями пункта 2 статьи 11 статута ОИГ настоящий доклад был окончательно доработан после консультаций между инспекторами, чтобы взвесить предложенные в нем выводы и рекомендации с учетом коллективного мнения Группы.

13. Для содействия работе с докладом и контролю за выполнением содержащихся в нем рекомендаций в приложении V содержится таблица, в которой указано, представляется ли доклад соответствующим организациям для принятия мер или для сведения. В таблице указано, какие рекомендации касаются каждой организации, и уточняется, потребуется ли организации решение ее директивного или руководящего органа или же решение может быть принято ее исполнительным главой.

14. Инспектор хотел бы выразить признательность всем, кто оказал помощь в подготовке доклада, особенно тем, кто участвовал в собеседованиях и столь охотно поделился своими знаниями и опытом, а также ассоциациям стажеров, которые охотно делились своими мнениями и содействовали доступу к их внутренним обследованиям данных.

<sup>3</sup> Окончательные данные за 2017 год были представлены ФАО и Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в апреле 2018 года.

## II. Стажировки: элемент реформы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций

15. В настоящем докладе рассматривается роль программ стажировок в рамках текущей реформы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций. Реформа программ стажировок и связанных с ними установок и правил управления может в среднесрочной перспективе способствовать выявлению перспективных молодых специалистов, знакомых с работой Организации Объединенных Наций благодаря пройденной ими стажировке.

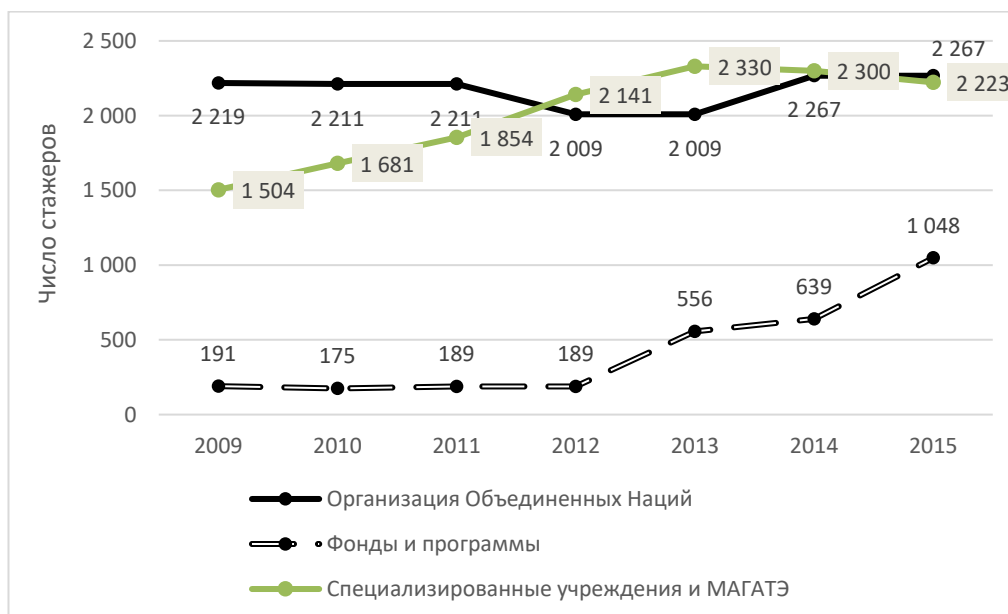
16. В своем докладе о развитии людских ресурсов в XXI веке Генеральный секретарь указывает, что проводимая реформа должна способствовать расширению возможностей для молодых мужчин и женщин:

«В силу того, что высокий уровень технических знаний уже не является гарантией трудоустройства и нищета среди работающих стала реальностью для многих людей, одной из первоочередных задач развития людских ресурсов является устранение несоответствия между числом высококвалифицированных работников и наличием достойных рабочих мест. Обеспечение возможностей трудоустройства для всех молодых людей потребует применения целенаправленной политики в области развития людских ресурсов, включая стратегии, направленные на то, чтобы помочь молодым людям получить достойную работу после окончания школы. Кроме того, молодым женщинам после учебы гораздо труднее найти работу, им чаще достается работа более низкого качества или они чаще оказываются безработными, чем их сверстники мужского пола»<sup>4</sup>.

17. Организации сообщили, что в период 2009–2015 годов Организацией Объединенных Наций, ее фондами и программами и специализированными учреждениями было привлечено в общей сложности 32 213 стажеров, распределение которых показано на диаграммах I и II ниже:

Диаграмма I

Динамика числа стажеров в участвующих организациях ОИГ в 2009–2015 годах



Источник: Расчеты ОИГ на основе докладов Организации Объединенных Наций о Генеральном секретаре о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1); а также, применительно

<sup>4</sup> См. A/72/292, пункт 41.

к следующим участвующим организациям ОИГ, ответов на вопросники: ФАО, Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), Международная организация гражданской авиации (ИКАО), МОТ, Международная морская организация (ИМО), Центр по международной торговле (ЦМТ), Международный союз электросвязи (МСЭ), Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), ЮНФПА, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Организация Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), Всемирная туристская организация (ЮНВТО), Всемирный почтовый союз (ВПС), Всемирная продовольственная программа (ВПП), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) и ВМО.

## Диаграмма II

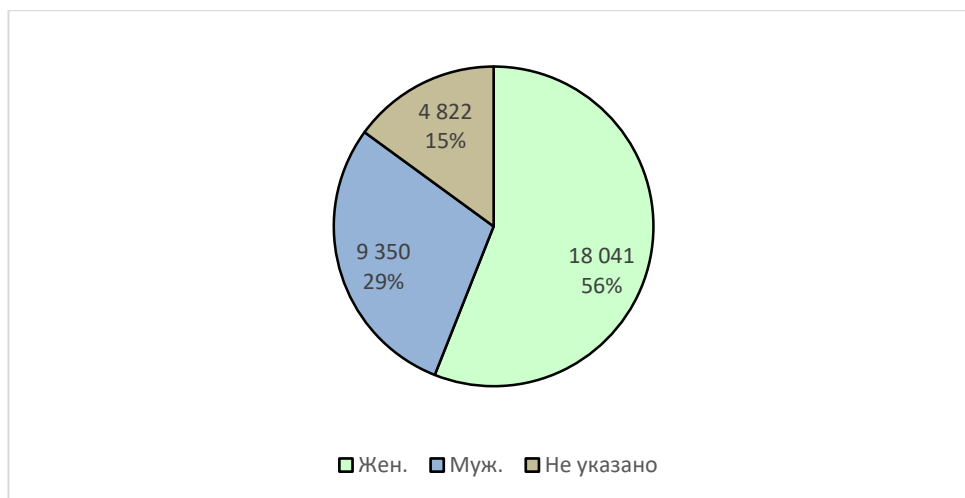
**Динамика числа стажеров, привлеченных участвующими организациями ОИГ на условиях оплаты и на безвозмездной основе (в 2009–2015 годах)**



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ.

Данные, представленные для настоящего обзора, свидетельствуют о преобладании стажеров-женщин, на которых приходится по меньшей мере 56% стажеров, нанятых в течение этого периода (см. диаграмму III):

Диаграмма III  
**Гендерная структура стажеров в системе Организации Объединенных Наций  
 (в 2009–2015 годах)**



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ.

18. Подавляющее большинство участников программ стажировок – молодые люди, в основном женщины. Реформа программ стажировок, призванная превратить их в инструмент расширения прав и возможностей молодежи и содействия гендерному равенству, будет соответствовать мерам, предусмотренным в общей рамочной программе действий по борьбе с неравенством Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР)<sup>5</sup> следующим образом:

*«Осуществление инициатив... в целях содействия занятости среди молодежи и социально-экономической включенности всех возрастных групп, а также устранения уязвимости молодых людей для роста безработицы и снижения качества работы и более продолжительного и более незащищенного перехода от учебы к работе».*

#### **А. Управление программами стажировок в организациях системы Организации Объединенных Наций**

19. Полученные данные показывают, что, хотя есть положительная тенденция роста качества информации и проведения вводных курсов для стажеров по сравнению с базовым уровнем 2009 года, прогресс, достигнутый с тех пор, далек от достаточного в свете повсеместной практики стажировок в системе Организации Объединенных Наций.

20. Нельзя отрицать вклад стажеров в работу организаций. Руководители всей системы дали высокую оценку их вкладу и их влиянию на качество и отметили, насколько их присутствие важно, а в некоторых случаях и необходимо, для обеспечения выполнения работы.

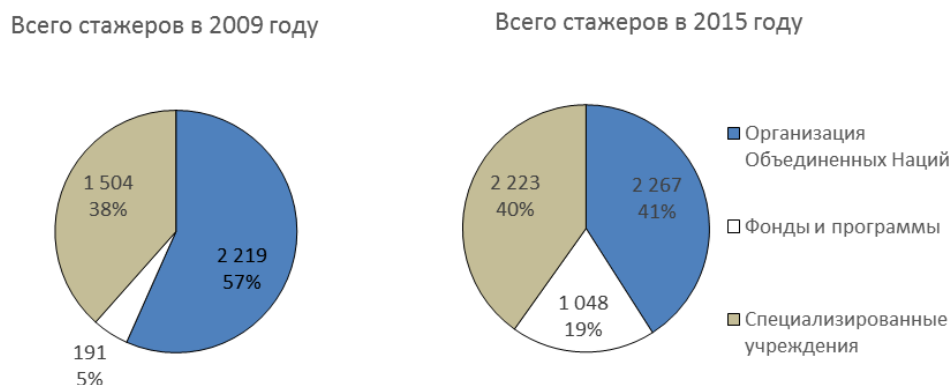
21. Число стажеров в системе Организации Объединенных Наций (согласно представленным данным) увеличилось с 3 914 человек в 2009 году до 5 538 человек в

<sup>5</sup> «Ни о ком не забыть: Равенство и недискриминация как сердцевина устойчивого развития – общая рамочная программа действий системы Организации Объединенных Наций» (Нью-Йорк, КСР, 2017 год). Имеется по адресу <http://www.unsceb.org/content/shared-framework-for-action-on-equality>.

2015 году, или на 41,5%<sup>6</sup>. Лишь в Организации Объединенных Наций за весь этот период было привлечено 15 193 стажера. Поскольку период стажировки в Организации Объединенных Наций колеблется от минимум двух месяцев до максимум шести месяцев, в пересчете это дает цифру в диапазоне от минимум 30 386 человеко-месяцев до 91 158 человеко-месяцев за этот период. На диаграмме IV ниже приведены совокупные данные за 2009 и 2015 годы.

Диаграмма IV

**Стажеры в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по типу организации (в 2009 и 2015 годах)**



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросы для других участвующих организаций ОИГ.

22. Было общепризнано, что без вклада стажеров сотрудники могли бы иметь более низкие ожидания в отношении результатов, особенно в таких областях, как информационно-пропагандистская деятельность, контакты и неосновные задачи. Вклад стажеров позволяет организациям предоставлять качественные результаты и повышать заметность результатов и шире распространять их среди клиентов.

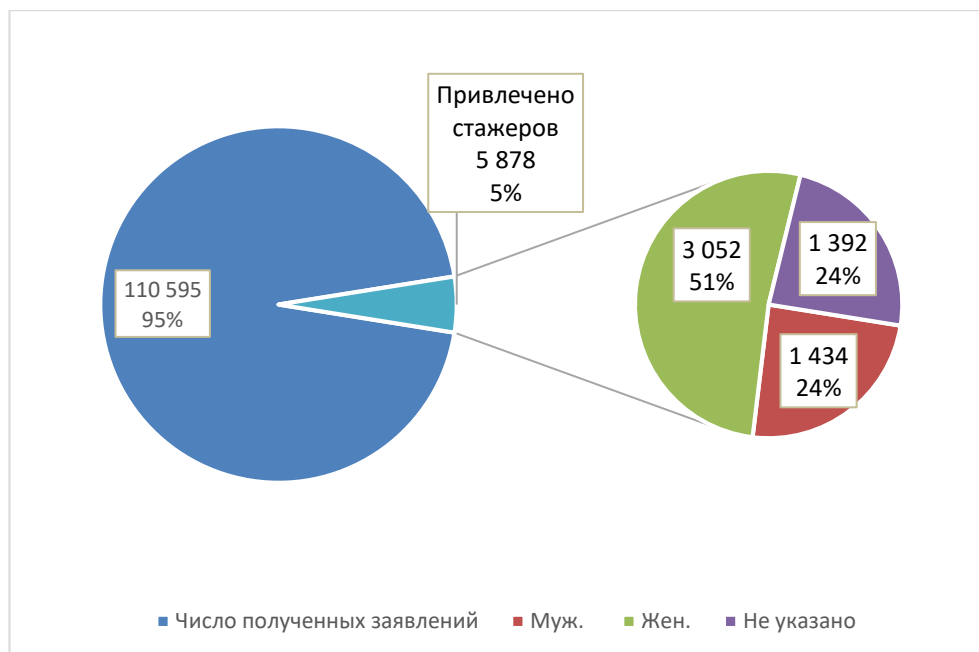
23. Руководители разных уровней указали, что они все чаще полагаются на привлечение стажеров для обеспечения работы организаций, в частности в условиях ограниченных ресурсов. Кроме того, стажеры привносят в организации новые навыки, которые не всегда имеются среди опытных сотрудников. Большинство стажеров участвуют в информационно-пропагандистской и коммуникационной деятельности, которая не обязательно связана с полученным ими образованием, благодаря их знакомству с новыми технологиями и инструментами социальных сетей.

24. Управление и административное руководство процессом отбора и найма стажеров является реальным бременем для ответственных подразделений. Данные, представленные в ходе подготовки обзора, показывают, что за период 2015–2017 годов организации-респонденты получили 110 595 заявлений и привлекли в общей сложности 5 878 стажеров, что соответствует 5-процентному показателю удовлетворенных заявлений (см. диаграмму V).

<sup>6</sup> Как упоминалось в главе I, все цифры, представленные в настоящем обзоре, представляют собой минимальную оценку из-за отсутствия контроля и отчетности в ряде организаций. Данные по Организации Объединенных Наций за 2016–2017 годы не представлены. В ЮНИСЕФ и ПРООН данные о стажировках не отслеживаются из-за децентрализованного управления и глобальной основы их деятельности.

Диаграмма V

Общее число полученных заявлений и привлеченных стажеров в участвующих организациях ОИГ (в 2015–2017 годах)<sup>7</sup>



Источник: ФАО (2015–2016 годы), МОТ (2015–2017 годы), ЮНЭЙДС (2015–2017 годы), ЮНКТАД (2015–2017 годы), ЮНЕП (2015–2017 годы), ЮНЕСКО (2015–2017 годы), ЮНИДО (2015–2017 годы), ЮНВТО (2017 год), ВПС (2015–2017 годы), ВОЗ (2015–2017 годы) и ВОИС (2015–2017 годы).

25. Должностные лица Программы добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН) поделились с сотрудниками ОИГ «нулевым» проектом предложения на пути к согласованному управлению стажировками в системе Организации Объединенных Наций», которое могло бы стать основой для рассмотрения общесистемной стратегии управления стажировками, если организации системы решат рассмотреть такую возможность.

## В. Репутационные риски

26. Вопрос о неоплачиваемых стажировках был поднят международными средствами массовой информации и рассматривается международными ассоциациями стажеров. Программа МОТ по занятости молодежи представила результаты исследований, согласно которым оплачиваемые стажировки оказались более действенными механизмами интеграции на рынке труда, чем неоплачиваемые стажировки<sup>8</sup>. Значительным числом организаций отмечались репутационные риски; эти организации отметили, что некоторые ситуации, с которыми сталкиваются стажеры с ограниченными средствами, противоречат основным ценностям Организации Объединенных Наций и ее высшим мандатам, таким как право на достойный труд и всеохватность. Указывалось, что линия между функциями младших сотрудников и ролью стажеров в некоторых организациях размыта и что может существовать мнение, что организации используют бесплатный труд.

27. В некоторых случаях повседневные расходы стажеров покрываются финансирующими учреждениями, но подавляющее большинство стажеров пользуются для этого помощью своих семей, собственными сбережениями или

<sup>7</sup> В выборку включены все участвующие организации ОИГ, которые сообщили о числе заявлений в ответах на вопросник.

<sup>8</sup> Niall O’Higgins and Luis Pinedo, «Interns and outcomes: just how effective are internships as a bridge to stable employment?», Employment Working Paper No. 241 (Женева, МОТ, готовится к печати).

ссудами. Работавшие над докладом сотрудники отметили, что некоторые стажеры вынуждены жить в стесненных условиях, пытаясь не перерасходовать свои средства и/или дополнять свои выплаты на стажировку работой в неформальной экономике (например, выгуливая собак, работая после окончания рабочего дня в период стажировки), особенно менее обеспеченные стажеры или стажеры из развивающихся стран.

28. Некоторые организации принимают отдельные меры для снижения бремени повседневных расходов стажеров, например оплачивая расходы на проезд местным транспортом (как ЮНРИСД) или предоставляя льготы на питание (как в столовой ЮНОГ). Тем не менее в масштабах системы не предусмотрено общих мер помощи: каждая организация решает этот вопрос в пределах гибкости своих собственных правил, часто в результате инициатив старших руководителей, способствующих поиску творческих решений. Секретариат Организации Объединенных Наций в частности и система Организации Объединенных Наций в целом во многом выиграли бы, упорядоченным образом устраняя все проблемы, которые могут восприниматься как репутационные риски.

29. В следующей главе представлена общая оценка существующей практики стажировок в участвующих организациях ОИГ и других международных организациях, чей передовой опыт и извлеченные уроки могут способствовать реформе программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций, превращая их в эффективные механизмы поддержки перехода от учебы к работе для расширения возможностей молодежи.

### III. Общая оценка программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций и других международных организациях

30. Организации – участники ОИГ сообщили, что течение всего периода 2009–2015 годов в них было привлечено в общей сложности 32 213 стажеров, из них 91% – в Организации Объединенных Наций и специализированных учреждениях<sup>9</sup>:

Таблица 2

**Сводка данных об общем числе стажеров в системе Организации Объединенных Наций (в 2009–2015 годах)**

	Человек	Доля в %
Организация Объединенных Наций	15 193	47
Фонды и программы	2 987	9
Специализированные учреждения	14 033	44
Система Организации Объединенных Наций	32 213	100

*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ.

31. Обзор подтверждает существование фрагментированного ландшафта общих правил стажировки с неодинаковыми в различных организациях административными механизмами и порядком проведения. Подробное описание различных критериев отбора, условий работы, продолжительности и стипендий/пособий приводится в приложениях к настоящему докладу.

32. По состоянию на декабрь 2017 года оплата стажеров предоставлялась в трех фондах и программах (МПП, ЮНИСЕФ и ЮНОПС) и шести специализированных учреждениях (ВОИС, ВПС, МАГАТЭ, МОТ, ФАО и ЮНВТО). В феврале 2018 года Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКБ) приняло новые правила стажировки (UNHCR/AI/2018/3), которые предусматривают выплату стипендий после их вступления в силу 1 июня 2018 года. ЮНФПА также готовит новые правила, которые будут приняты в течение 2018 года, в которых предусматривается выплата стипендий. ФАО приостановила реформу своей программы стажировок, которую планируется завершить в 2018 году, чтобы учесть выводы и рекомендации настоящего доклада. По состоянию на конец марта 2018 года правила ФАО предусматривали оплату стажеров.

33. Основываясь на выводах настоящего обзора, готовившие его сотрудники определили систему контрольных параметров передовой практики программ стажировок, которая представлена в главе IV, для тиражирования на общесистемном уровне передовой практики, выявленной в участвующих организациях ОИГ и других международных организациях, которые были проанализированы для целей сопоставления. Данные за период 2009–2017 годов показывают, что было привлечено в общей сложности 38 116 стажеров<sup>10</sup>, из которых 81% – в рамках программ неоплачиваемой стажировки (см. диаграмму VI ниже).

34. В ходе проведения обзора представители фондов и программ и специализированных учреждений обратились к Организации Объединенных Наций, которая призвана сыграть важнейшую роль в возможной реформе программ стажировок в системе, с целью сближения с едиными стандартами передовой практики программ стажировок. Ввиду масштабов и большого внимания к деятельности

<sup>9</sup> Более подробные данные см. на диаграмме VI, в таблице 6 и в приложении III.

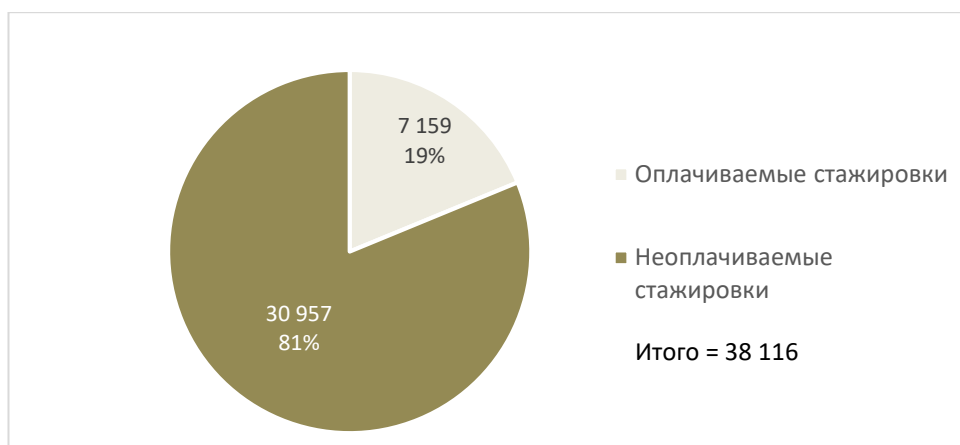
<sup>10</sup> Данные Организации Объединенных Наций за 2016–2017 годы не сообщаются.



Организации реформа ее программы стажировок побудила бы другие организации системы Организации Объединенных Наций последовать ее примеру.

Диаграмма VI

Доля стажеров в участвующих организациях ОИГ (в 2009–2017 годах)



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросы для других участвующих организаций ОИГ.

35. Сотрудники, готовившие доклад, считают, что организацию программ стажировок можно было бы улучшить, чтобы повысить согласованность привлечения молодых специалистов в системе Организации Объединенных Наций в интересах как стажеров, так и организаций. Такая реформа должна проводиться на основе более согласованного подхода к организации программ на основе общих критериев отбора и условий работы. Подобная стратегия даст возможность обеспечить, чтобы правила открытых для всех стажировок никого не оставляли позади, а, наоборот, предоставляли равные возможности привлечения кандидатов из всех социально-экономических групп при должном учете гендерных аспектов, инвалидности и географического разнообразия. В следующих разделах излагаются особенности программ стажировок и представлены передовые методы повышения роли правил стажировки в качестве стратегического инструмента расширения возможностей молодежи и поддержки перехода от учебы к работе в свете того, что, по данным МОТ, 40% молодежи либо не имеет работы, либо имеет работу, но живет в нищете<sup>11</sup>.

## А. Стажировки в Организации Объединенных Наций

36. Программа стажировок в Организации Объединенных Наций регулируется административной инструкцией ST/AI/2014/1. По сравнению с предыдущим обзором в 2009 году нынешние условия отбора были расширены, чтобы недавние выпускники также могли начать стажировку в течение года после завершения учебы. Цель программы стажировок определяется как опыт учебы для стажеров, которые одновременно вносят вклад в работу Организации.

37. Представители Секретариата выразили мнение, что стажерам была предоставлена уникальная возможность участия в работе Организации, что само по себе является отдачей их затрат, которые имеют особую ценность для их конкурентоспособности на рынке труда. По мнению этих сотрудников, введение

<sup>11</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth* (Geneva, International Labour Office, 2016).

системы оплаты стажеров сократит имеющиеся у тех возможности стажировки<sup>12</sup>. С пониманием относясь к нуждам стажеров, представители Организации считают, что с учетом нынешней финансовой ситуации будет сложно оправдать ожидания стажеров.

38. Представители стажеров из женевского Совета стажеров считают, что главная проблема для них – не отдача затрат для тех стажеров, которые могут позволить себе стажировку, а то, что возможность стажировки недоступна для тех, кто, собственно, не имеет средств для прохождения неоплачиваемой стажировки. Исходя из своих наблюдений и анализа тенденций в организациях системы Организации Объединенных Наций, которые ввели стипендии, они считают, что финансовая поддержка стажеров не приведет к значительному сокращению числа возможностей стажировки. Они отмечают, что организациям по-прежнему будут выгодно предлагать оплачиваемые стажировки, поскольку стажеры часто участвуют в выполнении работы, которая необходима организациям, и что они столкнутся с более высокими издержками, если они используют для выполнения этих задач другие категории сотрудников. По мнению представителей стажеров, даже если произойдет незначительное сокращение числа стажировок, имеются преимущества, которые и в этом случае будут компенсировать затраты, поскольку это приведет к большему равенству возможностей получения стажировки, большей упорядоченности программ и большей полезности поручаемой стажерам задач для них самих<sup>13</sup>.

39. Данные Организации Объединенных Наций показывают, что в период 2009–2015 годов Организация принимала в среднем 2 170 стажеров в год (см. таблицу 3 и диаграмму VII).

Таблица 3  
**Стажеры Организации Объединенных Наций – географическое распределение (в 2009–2015 годах)**

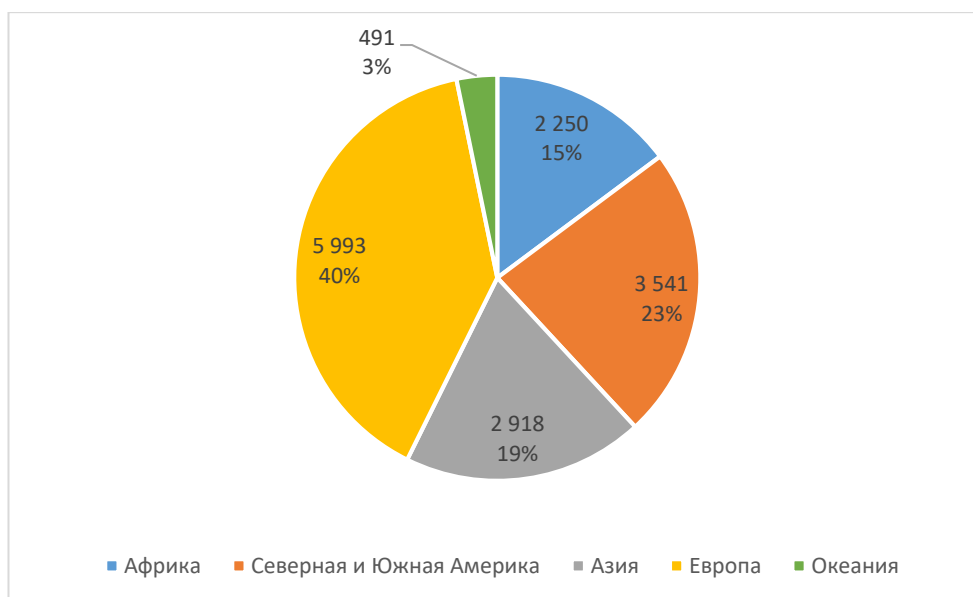
<i>Регионы</i>	<i>Всего стажеров</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>
Африка	2 250	1 306	944
Северная и Южная Америка	3 541	2 308	1 233
Азия	2 918	2 071	847
Европа	5 993	4 110	1 883
Океания	491	329	162
<b>Итого</b>	<b>15 193</b>	<b>10 124</b>	<b>5 069</b>

*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1).

<sup>12</sup> Данные о числе стажеров, нанятых каждой организацией, за период 2009–2017 годов см. в приложении III. Только в Организации Объединенных Наций привлекается в среднем около 2 200 стажеров в год.

<sup>13</sup> Соображения, представленные Инициативой за справедливые стажировки от имени женевского Совета стажеров (апрель 2018 года).

Диаграмма VII  
**Распределение стажеров в Организации Объединенных Наций (2009–2015 годы)**



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1); географическое распределение на основе <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>.

40. О географическом распределении в разделе 11.3 ST/AI/2014/1 говорится следующее:

«Стажеры должны отбираться на максимально широкой географической основе и без различия по признаку расы, пола или религии».

41. Однако в свете децентрализованного характера большинства программ стажировок, которыми самостоятельно ведают привлекающие стажеров подразделения, не предусмотрено конкретных мер для содействия сбалансированной географической представленности регионов.

42. В рамках своего исследования работавшие над докладом сотрудники обратились к Организации с просьбой предоставить список университетов, выдавших стажерам диплом о самом высоком образовании. Эта информация не отслеживается, поэтому нет основы для установления академического происхождения отобранных стажеров. Качественная информация, собранная в ходе собеседований, как представляется, указывает на то, что лишь небольшая часть стажеров из развивающихся стран прибывает из университетов в своей стране происхождения.

43. Работавшему над докладом коллективу сотрудников стало известно, что Секретариат Организации Объединенных Наций начал экспериментальный проект «виртуальных стажировок», чтобы предоставить доступ к кандидатам, которые не могут позволить себе оплату расходов на проживание и поездку в место стажировки. В ходе собеседований некоторые респонденты высказали мнение, что такая виртуальная форма стажировок будет похожа на бесплатную консультацию по Интернету, и не поддержали ее. Другие считали, что она может предоставить возможность для тех, кто не может приехать в место стажировки и находиться в нем; однако такую форму стажировки не следует поощрять как замену стажировок в организациях.

44. Среди старших сотрудников, с которыми были проведены собеседования, в разных департаментах Организации Объединенных Наций и региональных комиссиях выявилась тенденция финансовой поддержки стажеров, при условии что средства не будут привлекаться из регулярного бюджета. Были указаны различные возможные источники поддержки, такие как средства по проектам, средства на

административное обеспечение и добровольные целевые фонды, которые предстоит создать и предложить государствам-членам в контексте расширения возможностей молодежи.

45. Стажеры в целом признали ценность опыта стажировки, которая играет важную роль в их профессиональном росте. Однако во многих случаях они считали, что они выполняли функции младших специалистов наравне с младшими сотрудниками с той лишь разницей, что они не получали оплаты.

## **В. Стажировки в фондах и программах Организации Объединенных Наций**

46. Только восемь фондов и программ сообщили о числе стажеров за рассмотренный период 2009–2017 годов; из них только три предоставили данные за весь период. Восемь фондов и программ сообщили, что в общей сложности ими было привлечено 4 820 стажеров<sup>14</sup>.

47. Порядок и условия стажировки сходны среди организаций. Существенное различие заключается в том, предлагают ли они систему оплаты. На момент ответа ими на вопросники ОИГ в 2017 году три организации предоставляли стипендии в рамках условий своих программ стажировок: МПП, ЮНИСЕФ и ЮНОПС. УВКБ и ЮНФПА имеют большую свободу выбора для определения условий своих программ. УВКБ вводит стипендии для стажеров согласно своим новым правилам стажировок, которые вступают в силу в июне 2018 года. В настоящее время ЮНФПА работает над реформой своей программы с целью ее внедрения в течение 2018 года, а также принял меры по предоставлению стажерам стипендий в ряде случаев, хотя этот процесс еще не был завершен на момент завершения настоящего обзора. Принцип введения стипендий был одобрен Исполнительным советом ЮНФПА в начале 2018 года<sup>15</sup>.

48. Все представители фондов и программ, независимо от того, имеют ли они систему оплаты, подтвердили реальный вклад стажеров в работу их организаций. Они рассматривают стажеров как часть коллектива сотрудников, и, как таковые, они имеют планы работы и задачи, поставленные на период их стажировки. Большинство руководителей считают, что, если стажеры не вживаются в коллектив, это имеет пагубный эффект.

49. В фондах и программах имеется множество бизнес-моделей, связанных не только с системами оплаты, но и с критериями отбора и требованием обязательного перерыва до найма после завершения стажировки. Некоторая гибкость, по-видимому, применяется в случаях, охватываемых административной инструкцией Организации Объединенных Наций о стажировках, которая требует обязательного перерыва на шесть месяцев для назначения на любую должность категории специалистов и выше. Это правило не распространяется на другие категории, такие как консультанты. В случае ЮНОПС стажеры получают оплату, и ЮНОПС, как правило, удерживает в программе наиболее способных стажеров в качестве консультантов после завершения их стажировки.

50. Вопрос об обязательном перерыве и его последствиях для стажеров поднимался во многих собеседованиях в большинстве организаций. В рекомендации 7 JIU/NOTE/2009/2 исполнительным главам предлагалось устранить такой обязательный разрыв. **Инспектор полагает, что эту рекомендацию следует выполнить всем организациям.**

51. Число стажеров в фондах и программах росло быстрее, чем в других организациях, как показано на диаграмме VIII ниже. Фондам и программам рекомендуется укреплять свои механизмы контроля и отчетности, чтобы владеть более

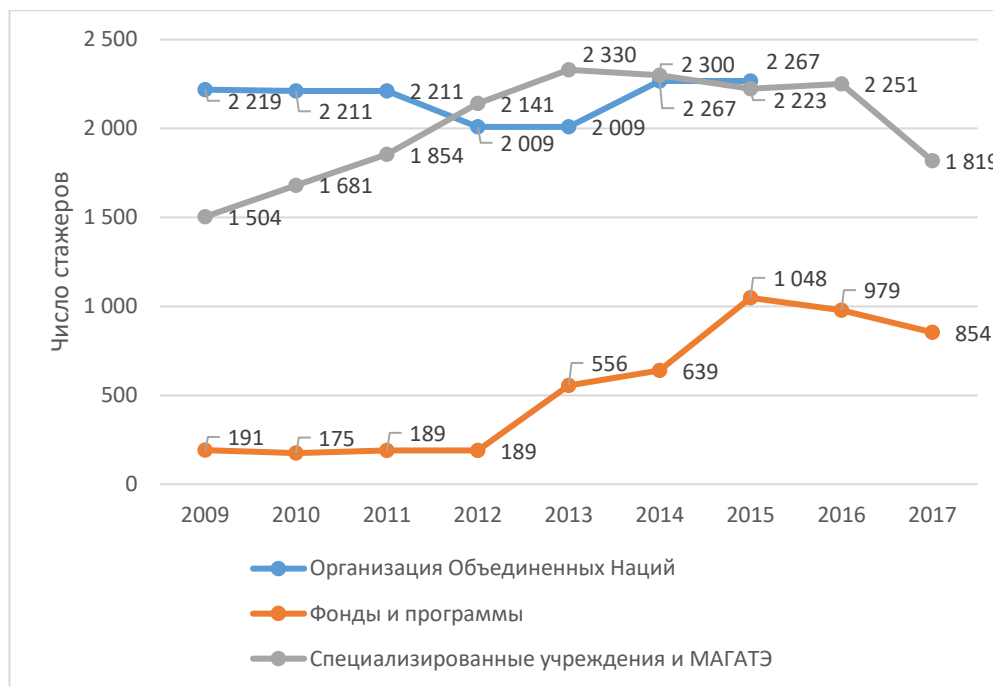
<sup>14</sup> См. приложение III.

<sup>15</sup> В 2016 году ЮНФПА также начал экспериментальный проект оплачиваемого получения опыта для расширения возможностей молодых перспективных кандидатов. См. [www.opportunitydesk.org/2016/01/25/unfpa-young-innovators-fellowship-programme](http://www.opportunitydesk.org/2016/01/25/unfpa-young-innovators-fellowship-programme).

полной информацией о своих программах стажировок. За период 2009–2017 годов (по состоянию на июль 2017 года) число стажеров по данным фондов и программ увеличилось с 191 до 854 человек.

Диаграмма VIII

**Динамика числа стажеров, привлекаемых в системе Организации Объединенных Наций, в год (в 2009–2017 годах)**



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ (с 2009 года по июль 2017 года).

*Примечание:* По Организации Объединенных Наций за период 2016–2017 годов данных не имеется.

### С. Стажировки в специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций и Международном агентстве по атомной энергии

52. Все специализированные учреждения и МАГАТЭ обеспечивали точную отчетность за весь период (за некоторыми исключениями за 2009 и 2010 годы). По этой причине консолидированная информация по этой категории<sup>16</sup> дает лучшую оценку общего числа стажеров: 18 103 человек за период 2009–2017 годов или примерно столько же стажеров, что и в одной Организации Объединенных Наций (см. диаграмму IX)<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ИМО, МСЭ, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ЮНВТО, ВПС, ВОЗ, ВОИС и ВМО.

<sup>17</sup> В данные по Организации Объединенных Наций не включен двухлетний период 2016–2017 годов. Исходя из средних цифр за предыдущий двухгодичный период, разумной выглядит та оценка, что к цифрам по Организации Объединенных Наций будет приплюсовано не менее 4 000 стажеров.

Диаграмма IX  
**Распределение стажеров в системе Организации Объединенных Наций  
 (в 2009–2017 годах)**



Источник: Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ (с 2009 года по июль 2017 года).

53. Среди специализированных учреждений и МАГАТЭ следующие организации оплачивают своих стажеров: ФАО, МАГАТЭ, МОТ, ЮНВТО, ВПС и ВОИС<sup>18</sup>. В ВОЗ и ЮНЕСКО стипендии не выплачиваются; однако они предоставляют стажерам групповое страхование на время их присутствия на территории организаций. По мнению ВОЗ больший интерес к стажировкам можно было бы привлекать на страновом уровне, чтобы дать возможность местным кандидатам ознакомиться с работой организаций, привнося свои собственные знания в местную среду. Такое мнение также высказывалось сотрудникам ОИГ, когда те находились в Бангкоке, что указывает на то, что знание местного языка дает преимущество, которое может быть использовано для налаживания контактов между международным персоналом и местным обществом. Местные стажеры сыграли важную роль в укреплении связи с местным окружением.

54. Программа стажировок в МОТ неизменно упоминается представителями стажеров как пример передового опыта для общесистемной программы стажировок. В программе МОТ есть много элементов, которые, как было установлено, связаны с успехом на рынке труда после прохождения стажировки<sup>19</sup>. Особенности и передовой опыт этой программы стажировок послужили образцом для системы контрольных показателей, представленной ниже (см. главу IV), которая была разработана ОИГ в рамках основных выводов и рекомендаций настоящего доклада.

55. Как считает МОТ, стипендия, предоставляемая стажерам в этой организации, позволяет оплачивать часть повседневных расходов в период стажировки. Организация считает, что в свете ее мандата работа на безвозмездной основе не будет

<sup>18</sup> Условия различаются между организациями. Подробная информация приводится в приложении IV.

<sup>19</sup> Доклад МОТ, представленный Найлом О'Хиггинсом и Луисом Пинедо, сотрудниками Программы МОТ по занятости молодежи, на мероприятии, организованном МОТ 3 ноября 2017 года в Женеве в Международный день стажеров.

соответствовать ее принципам<sup>20</sup>. Она также считает, что программа стажировки имеет крайне важное значение для организации – мнение, которое было высказано во время собеседований и другими организациями.

56. Программа стажировки в ВОИС является еще одной бизнес-моделью стажировок. Она решает задачи ВОИС по продвижению инноваций и творчества в интересах экономического, социального и культурного развития всех стран с помощью сбалансированной и эффективной международной системы интеллектуальной собственности, позволяющей стажерам ознакомиться с основными ценностями и инициативами ВОИС. Программа состоит из двух категорий, выделяемых исходя из уровня подготовки стажеров. К первой категории относятся стажеры, завершившие подготовку первого уровня, и стажеры, обучающиеся по программе второго уровня, которые не закончили курса и не защитили диплом. Ко второй категории относятся стажеры, обучающиеся по программе второго уровня, которые закончили курс обучения, но не защитили диплом, а также стажеры, закончившие обучение по программе второго уровня. Программа находится в централизованном ведении Департамента управления людскими ресурсами. ВОИС ежегодно публикует объявление для кандидатов, заинтересованных в стажировке, и ведет список предварительно отобранных кандидатов, исходя из квалификации, требуемой привлекающим стажеров подразделением. Она не принимает никакой финансовой помощи.

57. При подготовке настоящего обзора работавшие над ним сотрудники отметили, что специализированные учреждения, по-видимому, создали более совершенные системы контроля для составления отчетности о своих программах стажировок. Их опыт может способствовать определению общих стандартов передовой практики организации программ стажировок во всей системе Организации Объединенных Наций.

#### **D. Стажировки в других международных организациях<sup>21</sup>**

58. В рамках миссий по установлению фактов группа сотрудников ОИГ посетила международные организации, которые не являются участниками ОИГ, включая некоторые организации, которые входят в систему Организации Объединенных Наций, такие как МОМ (Женева), МФСР (Рим) и ПАОЗ (Вашингтон). Группа также посетила ОЭСР в Париже и Всемирный банк, МАБР, МВФ и ОАГ в Вашингтоне, чтобы изучить их опыт и ознакомиться с их практикой<sup>22</sup>.

59. Среди них только ОАГ и ПАОЗ не предоставляют стипендий своим стажерам. На встрече с главой администрации ПАОЗ сотрудники ОИГ узнали, что организация просчитала расходы, связанные с такой мерой, и считает их приемлемыми для того, чтобы учитывать такую возможность. Организация считает более целесообразной выплату сокращенного суточного пособия (СП) для покрытия повседневных расходов стажеров, а не выдачу талонов на питание или предоставление других льгот, что было бы гораздо сложнее организовать.

60. В ОАГ группа была проинформирована о том, что Организация не в состоянии предоставлять оплату стажерам из-за многочисленных ограничений. Однако роль стажеров в этой организации является неотъемлемой частью ее стратегии людских ресурсов, а представители администрации и руководители указали, что грубая оценка доли стажеров, остающихся в дальнейшем сотрудниками, составляет около 20%. Процесс отбора связан с высокой конкуренцией и огромной административной нагрузкой, но он рассматривается как вложения для выявления перспективных специалистов и предоставления способным людям возможности ознакомиться с

<sup>20</sup> На основе ответов на вопросник.

<sup>21</sup> В настоящем разделе представлен обзор опыта, о котором сообщают организации, не участвующие в ОИГ, в которых были проведены собеседования при подготовке обзора с целью сопоставления и ознакомления с другим передовым опытом.

<sup>22</sup> См. приложение I.B.

работой ОАГ, а затем приобрести навыки, необходимые для успешной работы в организации. Это пример облегчения перехода от учебы к работе и использования обеих групп заинтересованных сторон.

61. МОМ создала активную программу стажировок с ограниченным ежегодным числом стажеров. В 2017 году она привлекла 568 стажеров в отделениях МОМ по всему миру, из них 104 – в штаб-квартире. МОМ не поддерживает неоплачиваемые стажировки. Стипендия рассчитывается на основе СП в данном месте службы, уровня образования кандидата и адреса места жительства, представленного заявителем во время подачи заявления на стажировку. Другие привлекаемые стажеры получают пособие от государственного/негосударственного учреждения и/или учебного заведения для работы в конкретной области, представляющей интерес как для МОМ, так и для выплачивающих пособие учреждений.

62. МФСР является частью системы Организации Объединенных Наций. Таким образом, он применяет положения о шкале окладов. Что касается других аспектов, то имеется высокая степень гибкости; МФСР входит в число тех организаций, которые предоставляют стипендии стажерам. Кроме того, в нем предусмотрены две категории: регулярная программа стажировок и расширенная программа стажировок. Последняя преследует цель «расширения географического распределения персонала в МФСР»<sup>23</sup> и предусматривает дополнительное пособие на проезд (в оба конца) и проживание. В июле 2017 года ежемесячная стипендия в Риме составляла около 1 000 евро.

63. Во время собеседований работавшие над докладом сотрудники встретилась со стажерами, которые выразили удовлетворение предоставленной возможностью, отметив, что без стипендии и проездного пособия они никогда не смогли бы получить такой опыт. Стажеры высоко оценили качество основных обязанностей и обучения во время стажировки. Их единственная трудность – обязательный перерыв по завершении стажировки, прежде чем они смогут быть рассмотрены для привлечения к дальнейшей работе.

64. Группа сотрудников встретилась с представителями МАБР, Всемирного банка и МВФ в Вашингтоне и ознакомилась с передовым опытом организации этих программ. Уровень удовлетворенности стажеров в этих учреждениях оказался одним из самых высоких в числе положительных отзывов. Стажеры высоко оценили четкую организацию рассмотрения своих заявлений, помощь, полученную по всем аспектам содействия их вживанию в организации, и крайне полезное содержание их стажировки. Цели и задачи, поставленные перед ними, были четко определены и напрямую связаны с их образованием и опытом. Они ощущали себя частью коллектива, признающего их вклад, и могли сосредоточиться на своих обязанностях, не отвлекаясь на работу на стороне для покрытия своих повседневных расходов, связанных с их стажировкой. Кроме того, эти организации увязывают программу стажировок с их стратегиями обновления людских ресурсов. Их соответствующие установки направлены на удержание стажеров после завершения стажировки, а доля удерживаемых стажеров обычно составляет около 20%.

65. Все вашингтонские учреждения, в которых были проведены собеседования, указали, что они используют свои программы стажировки в качестве неотъемлемой части своей стратегии в области людских ресурсов для подбора и привлечения наиболее способных кандидатов. Всемирный банк и МВФ предлагают возможность записи в их программы стипендий после прохождения стажировки с целью подготовки наиболее перспективных кандидатов к поступлению в дальнейшем на работу в эти организации в качестве сотрудников. Такая стратегия позволяет им создать сводный список подходящих кандидатов на младшие должности, знакомых с работой организации.

66. В ОЭСР в Париже сотрудники группы стажировок отметили реальное качество программы стажировок Организации, в которой уделяется особое внимание подбору стажеров, квалификация которых соответствует конкретным потребностям подразделений, привлекающих стажеров. Стажеры имеют высокую квалификацию и

<sup>23</sup> См. [www.ifad.org/web/guest/internship-programme](http://www.ifad.org/web/guest/internship-programme).



мотивацию благодаря своему опыту работы в Организации. Однако некоторые из них отметили, что ежемесячная стипендия в размере 702 евро не идеальна. Они признали, что это был позитивный шаг для содействия покрытию их повседневных расходов, но отметили, что кандидатам за пределами Парижа или без дополнительного финансирования будет сложно воспользоваться такой возможностью стажировки. Отличительной чертой программы стажировок ОЭСР является ее партнерство с университетами высокого уровня, некоторые из которых предоставляют прямую финансовую поддержку своим студентам, отобранным для программы, помимо ежемесячной стипендии ОЭСР.

67. Вкратце, передовая практика, выявленная в других международных организациях, как с оплачиваемой стажировкой (например, МАБР, МФСР, МВФ, МОМ, ОЭСР и Группа Всемирного банка), так и с неоплачиваемой стажировкой (ОАГ и ПАОЗ), показывает, что программы стажировок являются неотъемлемой частью их стратегий людских ресурсов. Эти программы способствуют выявлению квалифицированных перспективных младших сотрудников, знакомых с работой организаций и лучше подготовленных к успешной подаче в будущем заявлений на вакансии после завершения своей стажировки. В некоторых из этих организаций доля удерживаемых стажеров составляет в среднем 20%, которые могут в полной мере включиться в работу в качестве младших сотрудников после их принятия на работу в организацию.

## **Е. Системы оплаты в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы и в других международных организациях**

68. Среди организаций – участников ОИГ имеется четыре фонда и программы, а также пять специализированных учреждений и МАГАТЭ, чьи программы стажировок предусматривают выплату стипендии. Различные системы оплаты изложены в таблице 4 ниже:

Таблица 4

### **Системы оплаты стажеров в участвующих организациях ОИГ**

<i>Организация</i>	<i>Ежемесячная стипендия</i>
<b>Фонды и программы</b>	
<b>ЮНФПА</b>	По состоянию на март 2018 года стипендии не предоставлялись  В соответствии с подготавливаемыми новыми правилами стажировки, которые еще должны быть утверждены, будет предоставляться стипендия в размере 5% СП в данном месте службы (в сумме не выше 500 долл. в месяц)
<b>УВКБ<sup>a</sup></b>	Пособия стажеров составляют 10% суточных в данном месте службы из расчета 30 календарных дней  Обычно пособия выплачиваются в местной валюте и не должны превышать эквивалент 1 000 долл. в месяц
<b>ЮНИСЕФ</b>	1 500 долл. или <b>65% месячного оклада сотрудника местного разряда в штаб-квартире в зависимости от того, что меньше; в других отделениях до 65% месячного оклада сотрудника местного разряда</b>  <b>Применительно к стажировкам на неполный рабочий день сумма стипендии определяется в пропорциональном размере. Когда требуется покрытие проездных расходов, может быть выплачено до 1 000 долларов</b>

<i>Организация</i>	<i>Ежемесячная стипендия</i>
<b>ЮНОПС</b>	<b>10% суточных по сниженной (после 60 дней) ставке за 30 дней</b>  (когда требуется покрытие проездных расходов – фиксированная сумма в размере 500 долл.)
<b>ВПП</b>	<b>14% суточных за число проработанных дней</b>  Не должно превышать 1 000 долл. в месяц  Применительно к стажировкам на неполный рабочий день сумма месячной стипендии определяется в пропорциональном размере
<b>Специализированные учреждения и МАГАТЭ</b>	
<b>ФАО</b>	Не свыше 700 долл. или  <b>10% суточных по ставке после 60 дней</b> (установленной для каждого места службы)
<b>МАГАТЭ</b>	500 евро для стажеров, не получающих финансовой помощи от учреждения, университета или из другого источника; дополнительные 500 евро предоставляются стажерам, которые платят за проживание третьей стороне – нечлену семьи
<b>МОТ</b>	2 200 шв. фр. + 45 шв. фр. в качестве ежемесячного взноса организации в счет медицинского страхования стажеров
<b>ЮНВТО</b>	400 евро
<b>ВПС</b>	<b>1 000–2 000 шв. фр.</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 000 шв. фр. в месяц, если стажер имеет основное место жительства в кантоне Берн (Швейцария)</li> <li>• 1 500 шв. фр. в месяц, если стажер имеет основное место жительства в другом швейцарском кантоне</li> <li>• 2 000 шв. фр. в месяц, если стажер имеет основное место жительства за рубежом</li> </ul>
<b>ВОИС</b>	500 шв. фр. или 2 000 шв. фр. в зависимости от уровня полученного образования

*Источник:* Ответы на вопросники и собеседования.

<sup>a</sup> Принято в феврале 2018 года, введено в действие с июня 2018 года.

69. В МОТ стипендия рассчитывается с учетом минимальной стоимости жизни в месте стажировки, чтобы во время стажировки стажеры могли оплачивать свои повседневные расходы. В других организациях сумма стипендии ниже прожиточного минимума в месте службы и только облегчает бремя расходов, не обеспечивая полного покрытия расходов стажера в период стажировки.

70. Представители стажеров считают, что стипендии должны быть достаточными для покрытия основных повседневных расходов, чтобы они могли способствовать обеспечению открытости для всех и избежать высокого риска регрессивных последствий.

71. Нынешняя практика показывает, что фонды и программы, которые оплачивают своих стажеров, как правило, используют формулы, основанные на доле суточных, тогда как специализированные учреждения, за исключением ФАО, в основном выплачивают единовременные выплаты. Формула, основанная на размере суточных, представляется наиболее подходящей для тех организаций, которые активно

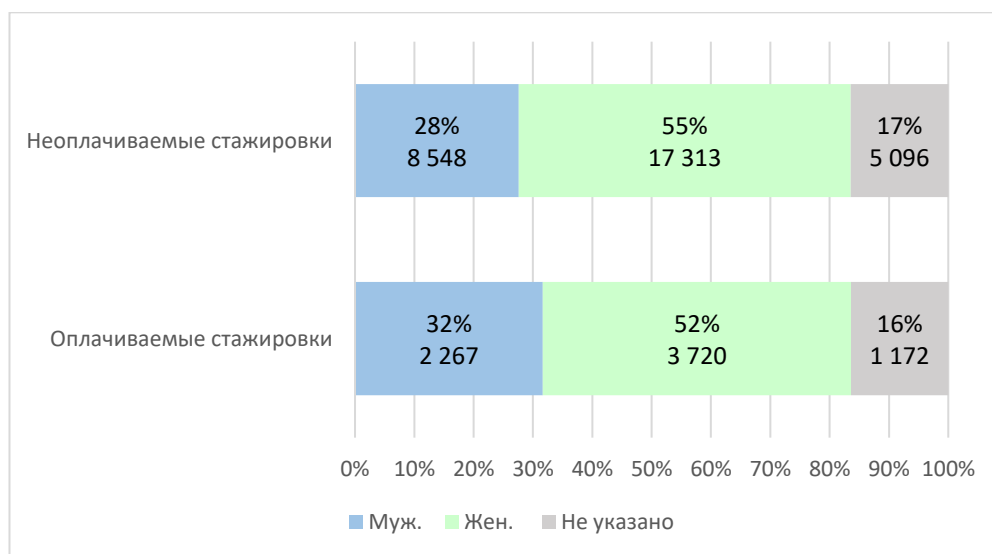
участвуют в полевых операциях, чтобы система оплаты учитывала условия в том месте, где проходит стажировка.

72. Из указанного общего числа 38 116 стажеров в системе Организации Объединенных Наций в период 2009–2017 годов 19% получали оплату, а 81% не получали ее (см. диаграмму VI выше). Из 19% стажеров, получивших стипендию, 33% составляли мужчины, 54% – женщины, а пол 13% не указан<sup>24</sup>.

73. Из 81% стажеров в системе Организации Объединенных Наций, которые были привлечены организациями, предлагающими неоплачиваемые программы стажировок, 28% составляли мужчины, 55% – женщин, а гендер 17% не был указан (см. диаграмму X).

Диаграмма X

**Гендерное распределение контингента стажеров в системе Организации Объединенных Наций (в 2009–2017 годах)**



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ (с 2009 года по июль 2017 года).

74. В таблице 5 ниже представлены существующие системы оплаты, действующие в других международных организациях:

Таблица 5

**Системы оплаты стажеров в других международных организациях (организации, не участвующие в ОИГ)**

Организация	Стипендия
<b>МАБР</b>	Программа для младших специалистов (с полученной степенью бакалавра): 2 745 долл. в месяц Обычная программа (для магистров): 3 200 долл. в месяц Специальная программа имеется для кандидатов, повышающих их разнообразие

<sup>24</sup> Группе пришлось ввести категорию «не указано» из-за отсутствия группировки данных по признаку гендера в данных, сообщенных рядом организаций. Когда указывалось только общее число стажеров без указания гендера, представленные цифры включались в категорию «гендер не указан».

Организация	Стипендия
<b>МФСР</b>	Обычные стажировки: 7% суточных в месте службы, в котором работает стажер  Расширенная программа стажировок: 14% январской ставки суточных в месте службы, в котором работает стажер  По состоянию на июль 2017 года месячная стипендия для Рима составляла 1 000–1 200 долларов
<b>МВФ</b>	3 000 долл. в месяц
<b>МОМ</b>	Расходы стипендиатов варьируются от 689 шв. фр. до 1 953 шв. фр. в штаб-квартире МОМ в Женеве (по данным за 2018 год). Ставка стипендии зависит от процентной доли DSA от конкретного места службы, уровня образования кандидата и места жительства
<b>ОЭСР</b>	702 евро в месяц
<b>Всемирный банк</b>	20–29 долл. (после удержаний в час) или 26–37 долл. (до удержаний в час)

*Источник:* Информация, предоставляемая организациями.

75. В ходе подготовки настоящего обзора группа ОИГ встретилась с представителями Инициативы за справедливые стажировки, молодежной общественной группы, представленной в Женеве, Вене и Нью-Йорке, которая пропагандирует инициативы, направленные на предоставление справедливых, качественных и доступных возможностей стажировки для представителей любых групп людей. Она призывает организации системы Организации Объединенных Наций быть на высоте своих собственных принципов и ценностей, а также целей развития, закрепленных в Повестке дня устойчивого развития до 2030 года, в поддержку молодежи и всеобщего охвата.

76. В недавнем годовом докладе за 2017 год, опубликованном Инициативой за справедливые стажировки<sup>25</sup>, рекомендуется ввести стипендии из расчета 20% сокращенной ставки суточных (после 60 дней) или, в ином случае, из расчета прожиточного минимума в месте службы, в которое привлечен стажер. По ее мнению, такое пособие позволит предоставлять всем кандидатам, независимо от их страны происхождения или социально-экономического происхождения, равные возможности прохождения стажировки.

## **Г. Заключительные замечания**

77. В следующей главе представлено обоснование системы контрольных показателей передовой практики программ стажировок и изложено предложение в виде руководящих принципов разработки и осуществления более результативных программ стажировок. Система контрольных показателей предлагается на утверждение организациями системы в целях повышения эффективности организации программ.

<sup>25</sup> Имеется по адресу <https://fairinternshipinitiative.org/2018/02/18/presentation-of-the-1st-independent-report-on-un-internships>.

## IV. Стажировки на пересечении мандатов Организации Объединенных Наций: предлагаемая система контрольных параметров открытых для всех стажировок

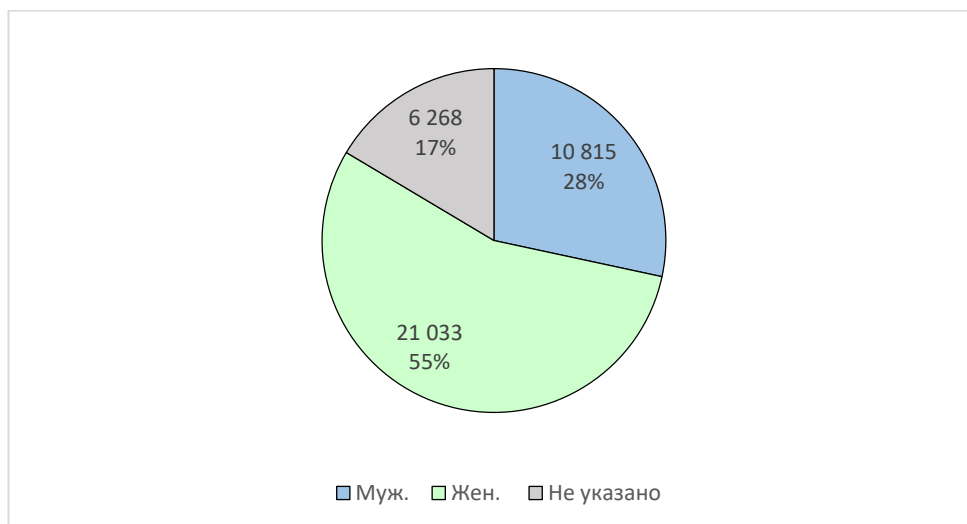
### A. Открытые для всех стажировки в поддержку молодежи

78. В настоящем обзоре тема стажировок рассматривается в более широком контексте мандатов Организации Объединенных Наций, связанных с расширением прав и возможностей молодежи и с повесткой дня устойчивого развития, которая является всеохватной и никого не оставит позади. Работа МОТ свидетельствует о том, что программы стажировок все чаще используются в качестве средства поддержки перехода от учебы к работе<sup>26</sup>.

79. Система Организации Объединенных Наций должна обеспечить последовательное реагирование, выявляя передовую практику, соответствующую основным ценностям и широким мандатам Организации Объединенных Наций. Такая практика может способствовать расширению возможностей для молодежи, особенно относящейся к более уязвимым социально-экономическим группам, в том числе путем уделения особого внимания потребностям молодых женщин, которые составляют значительное большинство стажеров.

80. На диаграмме XI и в таблице 6 ниже указано число стажеров в системе Организации Объединенных Наций, согласно представленным для настоящего обзора данным, с их гендерным распределением за весь период:

Диаграмма XI  
Гендерное распределение стажеров в системе Организации Объединенных Наций (в 2009–2017 годах)



*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ (с 2009 года по июль 2017 года).

<sup>26</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth*.

Таблица 6  
**Гендерное распределение стажеров, привлечавшихся участвующими организациями ОИГ (в 2009–2017 годах)**

Категория	Мужчины		Женщины		Не указано		Итого
	Число человек	Доля в %	Число человек	Доля в %	Число человек	Доля в %	
Организация Объединенных Наций	5 071	33	10 122	67	–	–	<b>15 193</b>
Фонды и программы	1 287	27	2 626	54	907	19	<b>4 820</b>
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	4 457	25	8 285	46	5 361	29	<b>18 103</b>
<b>Система Организации Объединенных Наций</b>	<b>10 815</b>	<b>28</b>	<b>21 033</b>	<b>55</b>	<b>6 268</b>	<b>16</b>	<b>38 116</b>

*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники или другими организациями – участниками ОИГ (с 2009 года по июль 2017 года).

81. В период 2009–2015 годов число стажеров в системе Организации Объединенных Наций увеличилось на 41%. В свете все более широкого привлечения стажеров в организациях системы Организации Объединенных Наций имеется прекрасная возможность превратить программы стажировок в инструмент повышения эффективности привлечения молодых перспективных кандидатов, при уделении особого внимания женщинам, на рынке труда. Включающие стратегии расширения возможностей для молодежи лежат в основе ценностей Организации Объединенных Наций – достоинства, прав человека, достойного труда и устойчивого развития.

82. Затратное и некоординируемое проведение программ стажировки непроизводительно тратит административные ресурсы. Комплекс общих для всей системы руководящих принципов позволит повысить эффективность и координацию и снизить административную нагрузку.

83. Принимая во внимание актуальность темы и учитывая репутационный риск для системы Организации Объединенных Наций, связанный с условиями работы стажеров, особенно в отношении стипендий, а также все более пристальное внимание к этой теме в средствах массовой информации, инспектор считает, что Сети людских ресурсов КСР следует включить вопрос о стажировках в свою повестку дня, создав рабочую группу по этому конкретному вопросу. Система контрольных параметров передовой практики программ стажировки, подготовленная для настоящего обзора, могла бы подготовить почву для упрощения общих стандартов передовой практики стажировок среди участвующих организаций ОИГ.

84. Система контрольных параметров представлена в следующей главе для ее рассмотрения участвующими организациями ОИГ в целях повышения эффективности их программ стажировок.

## **В. Система контрольных параметров передового опыта программ стажировок**

85. Предлагаемые контрольные параметры призваны служить руководящими принципами для оценки каждой организацией ее текущей программы стажировок и определения мер по совершенствованию передовой практики, обеспечивая, чтобы программы стажировок соответствовали основным ценностям Организации Объединенных Наций, будучи механизмом, дающим положительные результаты как для как организации, так и для стажеров.

86. Всегда есть возможности совершенствования, и в этой связи инспектор и его сотрудники разработали систему контрольных параметров как желательный набор

требований к организации программ стажировок. Система состоит из четырех частей: а) процесс подачи заявлений; б) период стажировки; в) завершение стажировки; г) обеспечение соответствия программ стажировок ценностям Организации Объединенных Наций.

## **Система контрольных параметров, часть I**

### **Процесс подачи заявлений и отбора**

87. Обзор показал, что большинство организаций существенно улучшили информирование о своих стажировках в Интернете по сравнению с ситуацией, о которой сообщалось в 2009 году. Тем не менее по-прежнему имеются различия в качестве процедур подачи заявлений, особенно связанные с недостаточной прозрачностью, неясностью и затянутостью процедур, отсутствием обратной связи и ограниченным предоставлением информации стажерам до начала их работы в организации.

88. Распространенная оценка, выведенная в результате собеседований с стажерами, состоит в том, что в большинстве организаций системы Организации Объединенных Наций, в частности не предоставляющих оплаты стажерам, этот процесс недостаточно прозрачен и создает большую неопределенность в отношении итогового результата подачи заявления. Случай Организации Объединенных Наций и подачи заявлений через платформу «Инспира» часто упоминался как пример отсутствия какой-либо ясности относительно шансов на удовлетворение заявления. Автоматические сообщения от платформы не сообщают кандидатов на их шансы быть отобранными для стажировки, а также не предоставляют информацию о сроках всего процесса.

89. Стажеры сообщили, что, когда они, наконец, получили ответ от организаций, им было предложено выйти на работу в самый сжатый срок, что нарушало их планы и вызвало дополнительные расходы. В ряде случаев после нескольких месяцев молчания некоторые кандидаты приглашались на собеседование, отбирались и вызывались на стажировку в организацию, начинавшуюся через неделю.

#### **Контрольный параметр 1**

**Организациям следует обеспечить, чтобы кандидаты информировались о рассмотрении их заявлений в реальном времени.**

90. Нынешние критерии и процессы отбора не согласованы в масштабах системы. Некоторые организации проводят конкурс, процессы которого аналогичны стадиям найма сотрудника, включая письменные испытания и собеседования, в то время как в других случаях для выбора кандидата может быть достаточно телефонного собеседования на основе предварительно отобранного резюме или биографии. Не имеется четких инструкций для руководителей в отношении процедуры отбора стажеров и нет процедуры подтверждения того, что процесс строится на началах состязательности. Группа сотрудников ОИГ была проинформирована о том, что среди стажеров имеется то мнение, что профессиональные и личные контакты служат отправной точкой для успешной подачи заявления и что административный процесс следует за ранее достигнутой неофициальной договоренности между кандидатом и подразделением, впоследствии приглашающим стажера. Инспектор полагает, что для создания программы стажировок, надежно гарантирующей равноправие в масштабах всей системы, критерии отбора и стадии оформления должны быть четко установлены и согласованы между различными организациями.

**Контрольный параметр 2**

**Правила программы стажировок должны определить критерии конкурсного отбора, на началах полной прозрачности, с ориентировочным набором требований к квалификации, общих для всех организаций системы, и четко определенным порядком привлечения стажеров. Процесс отбора должен включать собеседование и, при необходимости, письменное испытание. Как можно скорее и не позднее чем через месяц после прохождения собеседования стажеры должны информироваться об окончательном решении и в течение разумного срока приглашаться на стажировку начиная с ожидаемой даты.**

91. Работавшие над докладом сотрудники были проинформированы о трудностях, неизменно связанных с приглашением на стажировку в организации, особенно когда стажер не живет в этом месте службы, и со сложными процедурами оформления поездок, виз и вида на жительство. Большинство организаций выдают письмо о зачислении на стажировку для поддержки визового запроса стажера. Организации могли бы, насколько это возможно, улучшить административные процедуры, связанные с поездками и въездом в страну места службы, чтобы снизить нагрузку на стажеров.

**Контрольный параметр 3**

**Приглашающим стажеров организациям следует оказывать поддержку стажерам в ходе административного процесса, связанного с поездкой в место службы и получением визы.**

**Система контрольных параметров, часть II****Начало и прохождение стажировки**

92. Несмотря на значительный прогресс, достигнутый с 2009 года, инспектор считает, что те организациям, которые еще не свели воедино руководящие принципы начала стажировки и не обеспечили наличие необходимой инфраструктуры для устройства стажеров в первый день стажировки, следует прилагать усилия для этого, в том числе в следующих аспектах:

- предоставление информации о режиме и распорядке работы;
- предоставление стажерам схемы организационной структуры организации с указанием места подразделения, в котором проводится стажировка, и его связи с другими подразделениями организации;
- представление стажеров старшему руководителю, который будет координатором прохождения стажировки;
- обеспечение того, чтобы в течение первой недели стажировки была подготовлена программа работы, в которой четко определяется роль стажера;
- информирование стажеров об имеющихся в их распоряжении возможностях обучения и подготовки;
- рассмотрение основных правил и процедур, непосредственно касающихся стажеров и их работы.

Поскольку стажеры приезжают в течение года в разное время, было бы полезно составить интерактивный вводный курс, предоставляющий необходимую описанную выше информацию. Это обеспечит согласованность, а также доступность предоставляемой информации.



**Контрольный параметр 4**

**Организациям следует предоставлять стажеру по прибытии подборку ознакомительных материалов, обеспечивая, чтобы тот встретился с назначенным руководителем и получил информацию о соответствующих правилах и процедурах, а также ознакомился со своими функциями и связанными с ними программой работы, которая должна быть составлена в течение первой недели стажировки. Конкретная часть функций и программы работы должна включать учебное содержание стажировки и конкретные, измеримые, достижимые, содержательные и привязанные по времени показатели для окончательной оценки.**

93. В период стажировки должно обеспечиваться регулярное взаимодействие и/или наставничество, предусматривающее регулярные беседы с руководителем стажировки и активное привлечение стажеров к работе подразделений, в которых проводится стажировка. В середине срок стажировки должна проводиться оценка, которая дает возможность определить результаты в сопоставлении с первоначальными функциями и программой работы и при необходимости внести необходимые поправки. Организациям следует подготовить общую подборку инструкций для руководителей стажировки, конкретно устанавливающих их роль, чтобы имелось четкое понимание того, что требуется от руководителя стажировки.

**Контрольный параметр 5**

**Организациям следует подготовить общие руководящие принципы для руководителей и наставников, а также формы промежуточной и итоговой оценки работы стажеров.**

94. Организациям следует установить прозрачные механизмы, с помощью которых стажеры могут сообщать об инцидентах, которые могут иметь место в период стажировки. В ходе подготовки своего обзора сотрудники встретились с омбудсменами, которые признали отсутствие базовой информации и механизмов для оказания помощи стажерам в случае возникновения трудностей (например, домогательств) во время стажировки. Доступ к правосудию в организациях системы Организации Объединенных Наций предоставляется только сотрудникам, поэтому существующие механизмы не полностью доступны стажерам и/или стажеры могут не знать о том, как воспользоваться ими. Отмечая потенциальную уязвимость стажеров для злоупотреблений в свете их положения, инспектор считает, что в организациях следует создать специальные механизмы, позволяющие стажерам иметь независимый механизм поддержки в случае возникновения конфликтных ситуаций, как в некоторых международных организациях. Кроме того, каждая организация может рассмотреть вопрос о введении обходных листов для вновь прибывших стажеров, в которых будут предусмотрены их встречи с сотрудниками, занимающимися помощью персоналу в организации (людские ресурсы, координатор по гендерным вопросам, омбудсмен, психолог), чтобы они знали, к кому они могут обратиться в случае любых проблем.

**Контрольный параметр 6**

**Организациям следует обеспечить, чтобы стажеры имели доступ к механизмам поддержки, способным помочь им в случае злоупотреблений или конфликтных ситуаций во время их стажировки.**

95. Условия работы и права не унифицированы в рамках системы. Стажеры часто сообщали, что в административных правилах о стажировках, например в Организации Объединенных Наций, речь идет только об их обязанностях, но ничего не говорится об их правах. Права на отпуск по болезни и ежегодный отпуск четко не определены, и во многих случаях такие отпуска предоставляются по особой договоренности с руководством. Стажеры жаловались на неопределенность, которую создает такая ситуация для планирования ими своего времени во время стажировки.

**Контрольный параметр 7**

**Ежегодные отпуска стажеров и их отпуска по болезни должны быть прямо предусмотрены в соглашениях о стажировке.**

96. Условия работы, касающиеся рабочего стола, служебных помещений, электронной почты и входа в здание, неодинаковы в разных организациях. В плане условий работы, влияющей на достоинство стажеров, сообщалось о следующем:

a) **служебные помещения/свободные рабочие места:** Сотрудники инспектора были информированы о том, что весь период стажировки некоторым стажерам приходится работать в библиотеке или центре документации своих организаций, связываясь со своими руководителями по электронной почте. По мнению инспектора, такое отсутствие вовлеченности в повседневную динамику работы подразделения снижает полезность стажировки как опыта обучения для стажера и уменьшает результативность проделанной работы. В рекомендации 4 в записке JIU/NOTE/2009/2 ОИГ уже просила, чтобы все необходимые условия для размещения стажера должны быть готовы с первого дня прибытия;

b) **корпоративная инфраструктура:** В разных местах службы стажеры, как сообщается, работают на своих компьютерах, поскольку организации не предоставляли их. В других случаях сообщалось, что стажеры получали устаревшие компьютеры, которые уже не использовались сотрудниками, и что низкая производительность таких компьютеров мешала выполнению стажерами порученных задач, например из-за медленной работы и частой остановки компьютера;

c) **адрес электронной почты:** Ряд организаций дают стажерам не именные, а номерные адреса служебной электронной почты (например, СТАЖЕР\_ОРГ\_№1). Это создает психологический барьер и ставит стажеров в невыгодное положение по сравнению с другими членами коллектива, в котором они работают. Инспектор полагает, что во всех возможных случаях стажеры должны получать свой служебный адрес электронной почты, который не обезличивает их, что является вопросом основных прав человека и уважения их профессионализма;

d) **вход в здание во время стажировки:** В ряде организаций для прохода в здание стажерам приходится ежедневно получать пропуск для посетителя. Это особенно неудобно в дни проведения крупных мероприятий, когда собираются большие очереди посетителей. Отмечая, что стажеры регулярно входят в здание в период стажировки, инспектор полагает, что они должны иметь ту же возможность входить в здание, которой пользуются обычные сотрудники, на протяжении всего периода стажировки;

e) **безопасность и охрана:** Сотрудники инспектора были проинформированы, что стажеры включаются в списки Департамента охраны и безопасности на случай экстренной эвакуации. Тем не менее эти сотрудники отметили, что не все стажеры знают о такой процедуре.

**Контрольный параметр 8**

**Организации следует обеспечить размещение на рабочем месте каждого стажера, которому они могут направить предложение, на весь период их стажировки. Пропуск стажеров в здание не должен предоставляться в том же порядке, что и для посетителей, а должен предоставляться наравне с сотрудниками, которые ежедневно вносят вклад в работу организации. Профессионализм стажеров должен быть признан путем обеспечения достойных условий труда, таких как предоставление своего рабочего места, служебного компьютера и личного адреса электронной почты. Стажеры должны систематически регистрироваться по прибытии в базе данных организации, чтобы они включались в список на случай экстренной эвакуации.**

97. Нынешний статус стажеров в большинстве организаций не позволяет им совершать поездки во время стажировки. Поездки должны разрешаться в тех случаях, когда руководитель считает, что вклад стажера в работу будет особенно полезным.

Поездки должны быть надлежащим образом обоснованы и утверждены руководителем и администрацией организации и, при их утверждении, организовываться на тех же условиях и по тем же нормам проезда, что и поездки сотрудников и/или консультантов, включая оплату проездных расходов и причитающихся суточных и страхование на срок поездки.

#### **Контрольный параметр 9**

**Организациям следует включать в свою административную структуру стажировок возможность поездок стажеров в рамках их обязанностей во время стажировки, в случаях, когда поездка будет предложена их руководителями. По всех возможных случаях в период поездки стажеру должны предоставляться проездные, суточные и страховка.**

98. Отмечая, что стажировки определяются как переход от учебы к работе, а обучение является неотъемлемой их частью, работавшие над докладом сотрудники считают, что возможности обучения также должны быть предусмотрены в заключаемых с организациями соглашениями о стажировке. Обзор показал, что учебная составляющая стажировки в большинстве случаев основана главным образом на наставничестве. Инспектор считает, что учебная составляющая стажировки, помимо работы в коллективе сотрудников Организации Объединенных Наций, должна быть прямо определена и стажерам должны быть предоставлены возможности обучения. Для развития многоязычного аспекта работы Организации Объединенных Наций следует также поощрять доступ к языковым курсам в случае стажировок, которые охватывают как минимум один курс программы языковой подготовки (три месяца или более).

#### **Контрольный параметр 10**

**Организациям следует определять возможности обучения, которые могли бы способствовать накоплению стажерами опыта учебы в период выполнения ими своих обязанностей в организации, в координации со своими отделами обучения и повышения квалификации, и, насколько это возможно, обеспечить преподавание по крайней мере одного учебного курса в случае стажировок минимум трехмесячной продолжительности.**

### **Система контрольных параметров, часть III**

#### **Завершение стажировки и профессиональный рост**

99. По завершении стажировки в организации системы Организации Объединенных Наций стажеры проходят оценку с использованием подробно разработанной системы служебной аттестации, которая определяет результаты в сопоставлении с первоначальным планом работы и задачами, согласованными в начале стажировки. Стажер должен получить аттестационное письмо для дальнейшего использования в качестве помощи в переходе к полной интеграции на рынке труда. Организации системы Организации Объединенных Наций могли бы также рассмотреть вопрос о предоставлении после успешного завершения стажировки диплома о стажировке от имени Организации Объединенных Наций.

#### **Контрольный параметр 11**

**По окончании стажировки руководителю следует оценить результаты работы стажера. Должно быть выдано аттестационное письмо и/или диплом.**

100. По окончании стажировки стажерам должна быть предоставлена возможность заполнить анкету, чтобы получить оценку качества своей стажировки и предложения, которые должны быть учтены организациями.

**Контрольный параметр 12**

**Стажерам должно быть предложено заполнить на добровольной основе формуляр оценки ими своей стажировки. Организациям системы следует подготовить общий формуляр оценки своих программ стажировок в целях поддержки дальнейшего повышения эффективности и действенности программ.**

101. Во время обзора как руководители, так и стажеры отмечали, что задачи, выполняемые стажерами, во многих случаях были похожи на задачи, выполняемые младшими сотрудниками или консультантами в их коллективе сотрудников. Поскольку считается, что стажировка дает опыт с составляющей обучения и составляющей работы, позволяющий ознакомиться с повседневной работой в организациях системы Организации Объединенных Наций, инспектор полагает, что после завершения стажировок стажерам должно предоставляться профессиональное признание их периода стажировки. В настоящее время в подразделениях людских ресурсов не существует согласованных правил в отношении того, как учитывать период стажировки при оценке опыта работы кандидата на должность. В некоторых организациях период стажировки не рассматривается как опыт работы, в других он учитывается как 50%, а в остальных ситуациях рассматриваются в каждом конкретном случае.

102. Руководящие принципы Управления людских ресурсов Организации Объединенных Наций для определения класса и ступени для назначения на должности категории специалистов и выше<sup>27</sup> указывают, что «Опыт работы может быть приобретен в ходе работы полный и неполный рабочий день. Опыт работы, приобретенный в ходе работы неполный рабочий день, должен учитываться пропорционально отработанному времени. Это касается самозанятости, включая консультации, стажировки и добровольную работу». Группа отметила, что в системе не имеется согласованности в отношении пересчета стажировки как срока профессионального опыта.

**Контрольный параметр 13**

**Периоды стажировки в организациях системы Организации Объединенных Наций должен рассматриваться в анкетных данных бывших стажеров как опыт работы в системе Организации Объединенных Наций, в частности при подаче заявления о приеме на вакансии заключении другого договора в организации, в которой кандидат проходил стажировку.**

103. Организациям системы следует организовывать программы стажировок в контексте своих стратегий в области людских ресурсов и омоложения Секретариата, их целей гендерного паритета, всеохватности и разнообразия. При реформировании программ стажировок с помощью согласованной системы отбора итоговая оценка результатов работы стажеров позволит организациям выявить наиболее перспективных кандидатов для дальнейшего рассмотрения в качестве претендентов на открытые вакансии.

**Система контрольных параметров, часть IV****Условия программ стажировок, согласованные с мандатами Организации Объединенных Наций**

104. Программы стажировок дают возможность Организации Объединенных Наций привлечь молодое поколение к числу своих лучших застрельщиков устойчивого развития и посланцев, сообщающих о работе организаций. Таким образом, эти программы следует также привести в соответствие со всеохватными мандатами в поддержку молодежи и Повесткой дня устойчивого развития до 2030 года, которая

<sup>27</sup> См. <https://hr.un.org/files/handbook/guidelines-determination-level-and-step-recruitment-professional-category-and-0>.

должна быть реализована, не оставив никого позади. Реформа программ стажировок в рамках текущей реформы людских ресурсов, проводимая Генеральным секретарем, могла бы стать для Организации стратегией обоюдного выигрыша в результате превращения программы стажировок в инструмент расширения прав и возможностей молодежи в целях более действенной поддержки перехода от учебы к работе.

#### **Контрольный параметр 14**

**Программы стажировок в системе Организации Объединенных Наций должны быть доступны для всех кандидатов, которые отвечают критериям отбора, предоставляя равные возможности для всех.**

105. В свете нынешней нехватки бюджетных средств в большинстве организаций системы авторы доклада считают, что организациям следует организовывать свои ресурсы таким образом, чтобы можно было принять системы оплаты, не требующие какого-либо увеличения распределенных взносов и регулярного бюджета. В ходе подготовки обзора на основе изучения существующей практики организаций, предоставляющих стипендии, были определены следующие решения или предложения, позволяющие эффективно использовать ресурсов для программ стажировок:

a) ресурсы для работников, не являющихся сотрудниками: Привлекающие стажеров подразделения могут использовать ресурсы своих бюджетных линий для работников, не являющихся сотрудниками (например, консультантов). Они могут по своему усмотрению распределять эти ресурсы между различными категориями, одна из которых могла бы предназначаться для стажеров;

b) ресурсы для проектов: Ресурсы для проектов могут включать финансирование для стажеров, которые вносят вклад в осуществление проекта;

c) специальные целевые фонды: Организации могут создать добровольный целевой фонд, в который государства-члены могли бы вносить средства для финансирования стажировок. Взносы не должны увязываться с отбором кандидатов, чтобы гарантировать справедливость и равный доступ;

d) партнерства: Это средство осуществления, описанное в Цели устойчивого развития 17, которое все чаще используется в системе Организации Объединенных Наций<sup>28</sup>. Хотя такая мера поддержки может быть предусмотрена, ее не следует трактовать в плане предпочтения кандидатов конкретных учреждений или стран. Если такое условие будет соблюдаться, партнерства могут также вносить вклад в качестве общих спонсоров программ стажировок<sup>29</sup>;

e) трехстороннее сотрудничество с участием государств-членов и организаций: Развитые страны могут сотрудничать с развивающимися странами для финансовой поддержки стажировок в организациях системы Организации Объединенных Наций путем финансирования подходящих кандидатов последнего года обучения или недавно окончивших университеты в своих странах.

<sup>28</sup> См. Обзор ОИГ «Система Организации Объединенных Наций – механизмы партнерства с частным сектором в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (JIU/REP/2017/8).

<sup>29</sup> В качестве примера, который можно было бы распространить на программы стажировок, программа ДООН стремится все активнее взаимодействовать с такими партнерами, как двусторонние доноры и университеты, для привлечения не связываемого с условиями финансирования должностей ДООН, в частности должностей для молодежи.

**Контрольный параметр 15**

**Организациям следует создать подходящие механизмы содействия наличию ресурсов для покрытия повседневных расходов стажеров, таких как ресурсы для проектов, специальные целевые фонды и партнерства, без каких-либо условий. Следует предусмотреть бюджетные статьи и ежегодную отчетность о расходах для контроля за расходами, связанными со стажировками, с учетом того, что каждое привлекающее стажеров подразделение должно предусматривать расходы на своих стажеров.**

106. Чтобы предоставить всем кандидатам равные возможности прохождения стажировки в организациях, можно предусмотреть дополнительные ассигнования на покрытие проездных расходов кандидатов, которым не по средствам оплата проезда к месту стажировки и обратно, на основании критериев отбора, которые должны быть определены организацией<sup>30</sup>.

107. Группа хотела бы подтвердить рекомендацию 7 JIU/NOTE/2009/2, в которой организациям предлагается отменить обязательный перерыв, установленный в некоторых организациях. Во многих организациях системы Организации Объединенных Наций<sup>31</sup>, стажерам не разрешается подавать на какую-либо вакансию в течение периода стажировки. Наблюдатели и стажеры сообщили, что из-за обязательного перерыва организации потеряли возможность привлечь отличных кандидатов, которые стали бы ценными работниками. Тем не менее авторы обзора также отмечают, что бывшие стажеры проходят тот же процесс конкурсного отбора, что и любой другой внешний кандидат.

108. По мнению представителей стажеров, из-за обязательного перерыва бывшим стажерам часто предлагается работа на условиях, не связанных с зачислением в штат, при чрезмерном использовании средств для консультантов. Это также представляет собой упущенную возможность для организаций, которые не могут предоставлять профессиональные возможности людям, в подготовку которых они вложили время и силы, знакомых с работой в организации и ее культурой.

**Контрольный показатель 16**

**Организациям системы следует исключить обязательный перерыв после окончания работы для стажеров и предоставить им возможность в любое время подавать заявление на вакансии, на которые они могут претендовать.**

109. Группа считает, что благодаря постепенному принятию этих контрольных показателей программы стажировок станут более открытыми и уменьшат соперничество между организациями.

<sup>30</sup> ВМО проинформировала сотрудников ОИГ о том, что в настоящее время она рассматривает вопрос об оплате проездных расходов кандидатов из стран помимо развитых.

<sup>31</sup> См. приложение I.A.

## V. Выводы и рекомендации

110. В настоящем обзоре анализируется нынешнее разнообразие программ, существующих в системе Организации Объединенных Наций, с их многообразными формами и степенью удовлетворенности заинтересованных сторон. Согласование передовой практики в рамках всей системы должно способствовать выработке общей стратегии для всей системы. Такое сближение форм стажировки не должно быть выбором наименьшего общего знаменателя, что предполагает принятие минимальных возможных стандартов. Напротив, общесистемную реформу стажировок следует провести в соответствии с передовой практикой, выявленной в различных организациях системы Организации Объединенных Наций и других сопоставляемых организациях. Согласованность в масштабах системы не должна ставить под угрозу хороший прогресс в некоторых организациях и способна решить проблему с высоким репутационным риском для системы Организации Объединенных Наций проблему нынешней практики неоплачиваемых стажировок.

111. Тенденция все более широкого использования стажировок организациями должна идти рука об руку с уделением большего внимания этому вопросу и усилиями по определению ключевых элементов конкурсных программ стажировок. В свете возможной реформы нынешней модели неоплачиваемых стажировок в некоторых организациях системы Организации Объединенных Наций должное внимание следует уделить определению стажеров среди категорий персонала. Организация Объединенных Наций должна предусмотреть введение категории стажеров, отдельной от нынешнего названия «безвозмездно предоставляемый персонал категории I», что облегчает рассмотрение вопроса о введении систем компенсации<sup>32</sup>.

112. В 2014 году ОИГ подготовила обзор использования персонала, не включаемого в категорию сотрудников, и условий соответствующих договоров<sup>33</sup>. Рекомендации, которые были адресованы исполнительным главам и руководящим органам для усиления подотчетности в отношении использования персонала, не относимого к числу сотрудников, следует распространить на категорию стажеров. В ходе подготовки настоящего обзора инспектор отметил слабую подотчетность и отсутствие надежного контроля за использованием стажеров. В ходе работы над докладом пришлось сократить чрезмерно масштабный объем данных, которые первоначально предполагалось собрать для проекта, из-за недостаточного наличия данных в значительном числе организаций. Например, очень немногие организации могли рассчитывать трудозатраты стажеров в эквиваленте человеко-дней, поскольку число стажеров не фиксировалось вместе с продолжительностью стажировок и/или числом отработанных часов. Инспектор считает, что контроль и отслеживание данных следует улучшить, как уже было предложено в рекомендации 9 предыдущей записки ОИГ о стажировках (JIU/NOTE/2009/2), и в соответствии с рекомендацией 4, сделанной в упомянутом выше докладе об использовании персонала, не включаемого в категорию сотрудников.

113. В настоящем обзоре выявлены издержки для организаций<sup>34</sup>, связанные с проведением программ стажировок с низкой долей отобранных кандидатов<sup>35</sup>. Реформа, направленная на создание согласованной программы стажировок для всей системы, устанавливающей общие условия работы, критерии отбора и системы оплаты, приведет к уменьшению соперничества между организациями системы Организации Объединенных Наций и, скорее всего, позволит избежать необходимости отправки стажерами нескольких заявлений в различные организации. Она также проложит путь к превращению программы стажировок в стратегический инструмент, способствующий переходу от учебы к работе для наиболее способных кандидатов.

<sup>32</sup> См. A/51/688 и A/51/688/Согг.1, пункты 22–23.

<sup>33</sup> JIU/REP/2014/8.

<sup>34</sup> Только несколько организаций поделились с ОИГ информацией о фиксированных расходах, связанных с организацией их программ стажировок, чего было недостаточно для получения картины по всей системе.

<sup>35</sup> Число полученных заявлений и привлеченных стажеров см. на диаграмме V.

114. Выводы Программы МОТ по расширению прав и возможностей молодежи показывают, что оплачиваемые стажировки более эффективны как средство перехода от учебы к работе. Работавшие над докладом сотрудники могли оценить в бреттонвудских учреждениях в Вашингтоне эффективность проведения программ стажировок на взаимовыгодной основе: стажеры смогли получить замечательный опыт работы без необходимости беспокоиться об оплате своих повседневных расходов. Кроме того, эти учреждения составляют списки лучших кандидатов, основываясь на их результатах в период стажировки, что создает возможность использования постоянно обновляемого резерва молодых специалистов.

115. Реализация следующих рекомендаций будет способствовать проведению реформы, которая отвечала бы текущим задачам организаций системы Организации Объединенных Наций<sup>36</sup> и увязывала программы стажировок с основными ценностями и мандатами организаций. Как считает Управление людских ресурсов Секретариата Организации Объединенных Наций, хотя осуществление некоторых рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе, будет иметь финансовые последствия, эти потенциальные издержки необходимо соотносить с репутацией Организации.

116. Это повысит эффективность и действенность организации и использования программ стажировок и будет способствовать усилению координации и согласованности, распространению передовой практики и усилению подотчетности.

#### **Рекомендация 1**

**Генеральному секретарю следует начать реформу программы стажировок Организации Объединенных Наций, принимая во внимание систему контрольных параметров передовой практики программ стажировок, предложенную Объединенной инспекционной группой в ее докладе JIU/REP/2018/1, и представить Генеральной Ассамблее доклад о достигнутом прогрессе на ее следующей сессии по пункту повестки дня, посвященному людским ресурсам.**

#### **Рекомендация 2**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций под руководством Генерального секретаря в качестве председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следует совместно работать над созданием более согласованных программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций, принимая во внимание систему контрольных параметров передовой практики программ стажировок.**

#### **Рекомендация 3**

**Исполнительным главам участвующих организаций ОИГ следует рассмотреть вопрос об обновлении своих общих правил стажировки, принимая во внимание предложенную ОИГ систему контрольных параметров передовой практики программ стажировок и определяя те контрольные параметры, которые должны быть упорядочены в общих правилах их соответствующих организаций.**

<sup>36</sup> В свете большого числа стажеров, привлекаемых системой Организации Объединенных Наций, обзор подтверждает, что организации активно используют стажеров для проведения своей работы.



**Рекомендация 4**

Генеральной Ассамблее следует просить Секретариат Организации Объединенных Наций обновить структуру людских ресурсов, включив в нее категорию стажеров, которые не должны классифицироваться как «категория I: безвозмездно предоставляемый персонал», тем самым способствуя рассмотрению вопроса о внедрении системы оплаты, и представить Генеральной Ассамблее на ее следующей сессии доклад по пункту повестки дня, посвященному людским ресурсам.

**Рекомендация 5**

Исполнительным главам участвующих организаций ОИГ следует создать механизм систематического отслеживания информации, касающейся стажировок, в том числе в разрезе гендера, страны происхождения, университета, выдавшего диплом о самом высоком полученном образовании, продолжительности стажировки каждого привлекавшегося стажера и расходов (прямых и косвенных), связанных с программой стажировок. Такой доклад следует представить для информации руководящим и/или директивным органам организаций на их следующих сессиях.

**Рекомендация 6**

Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует рассмотреть вопрос об утверждении создания специальных многосторонних целевых фондов доноров для выделения добровольных взносов для поддержки систем стажировок и предложить исполнительным главам представить им на рассмотрение предложения по поводу других целесообразных инновационных механизмов привлечения добровольных взносов, без каких-либо условий в отношении критериев отбора.

**Рекомендация 7**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует создать механизм взаимодействия между службами общественной информации организаций и постоянными представителями государств-членов для содействия контактам с их столицами на всемирной основе в целях привлечения для стажировки молодых кандидатов с самым разнообразным образованием, полученным во всех признанных образовательных учреждениях, на основе «Всемирного справочника по высшему образованию», публикуемому Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.

## Приложение I.A

### Основные элементы программ стажировок в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы (по состоянию на апрель 2018 года)

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Масштабы программы <sup>a</sup> 2009–2017 годы (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе	
Организация Объединенных Наций		2–6 месяцев	15 193			Стажеры не могут быть подавать заявление или получать назначение на любую должность категории специалистов и выше или на должность класса ПС-6 или ПС-7 категории полевой службы в период их стажировки и в течение шести месяцев после стажировки.	<a href="https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=IP">https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=IP</a>
ЮНКТАД	ST/AI/2014/1 (административная инструкция по программе стажировки Организации Объединенных Наций)	2–6 месяцев	380	Нет	Да		<a href="http://unctad.org/en/Pages/About%20UNCTAD/Internship-Programme.aspx">http://unctad.org/en/Pages/About%20UNCTAD/Internship-Programme.aspx</a>
ЮНЕП <sup>b</sup>		3–6 месяцев	978				<a href="http://www.unon.org/content/internship-programme">http://www.unon.org/content/internship-programme</a>
Хабитат ООН		2–6 месяцев	Не имеется				<a href="http://uni.unhabitat.org/internships">http://uni.unhabitat.org/internships</a>
«ООН-женщины»		2–6 месяцев	375		Да <sup>c</sup>		<a href="http://www.unwomen.org/en/about-us/employment/internship-programme">http://www.unwomen.org/en/about-us/employment/internship-programme</a>
ЮНЭЙДС	Развитие и результативность людей: правила и рекомендации	От 6 недель до 3 месяцев (в исключительных случаях продлевается до 3 месяцев)	713	Нет	Да	3 месяца	<a href="http://www.unaids.org/en/aboutunaids/vacanciesandtenders/vacancies">http://www.unaids.org/en/aboutunaids/vacanciesandtenders/vacancies</a>
ЦМТ	ITC/AI/2016/04 (административная инструкция о программе стажировки ЦМТ)	2–6 месяцев	669	Нет	Нет		<a href="http://www.intracen.org/itc/itc-careers/career-options/internship-programme">www.intracen.org/itc/itc-careers/career-options/internship-programme</a>

<sup>a</sup> Масштабы программы по годам см. в приложении III.

<sup>b</sup> Ответы на вопросник указывают на трехмесячную минимальную продолжительность стажировок в ЮНЕП.

<sup>c</sup> Основываясь на рекомендации 7 в JIU/NOTE/2009/2, структура «ООН-женщины» не применяет требование о перерыве в работе для бывших стажеров, которые уже закончили университетское образование и подают заявление на должности, не относящиеся к категории специалистов и выше. Тем не менее стажеры, проходящие стажировку в настоящее время, не могут подавать или назначаться на какую-либо должность в течение периода их стажировки, продолжительность которой не должна сокращаться для того, чтобы стажер мог подать заявление на должность.

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Масштабы программы <sup>a</sup> 2009–2017 годы (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе	
ПРООН	Правила стажировки в ПРООН (декабрь 2015 года). На стажеров также распространяется бюллетень ST/SGB/2002/9	6 недель – 6 месяцев	Данные отсутствуют из-за децентрализованной организации программы стажировки.	Нет	Нет	Обязательного перерыва не предусмотрено, однако, стажеры не могут быть подавать или назначаться на должность в течение периода стажировки.	<a href="http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/types-of-opportunities/internships.html">www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/types-of-opportunities/internships.html</a>
ЮНФПА <sup>d</sup>	Нынешние правила действуют с апреля 2018 года: Правила ЮНФПА в отношении стажировок от 1 января 2007 года; Сборник должностных инструкций: людские ресурсы ЮНФПА – стажеры	2–6 месяцев	428	Нет	Да	3 месяца	<a href="http://www.unfpa.org/jobs/internship-programme-unfpa-headquarters-new-york">http://www.unfpa.org/jobs/internship-programme-unfpa-headquarters-new-york</a>
	<i>Текущая реформа программы стажировок</i> В январе 2018 года Исполнительный совет утвердил принцип введения стипендии для стажеров	Обычно 2 месяца; не более 6 месяцев		Да	Да	3 месяца	
УВКБ	<i>Старые правила</i> (действуют с марта 2018 года по 31 мая 2018 года): Стажировки в УВКБ (МОМ/012-FOM/012/2013/Согг.1)	2–6 месяцев	Данные отсутствуют из-за децентрализованной организации программы стажировки.	Нет	Перерыв в работе не предусмотрен для индивидуальных подрядчиков; перерыв в работе требуется для устройства в УВКБ.	6 месяцев	<a href="http://www.unhcr.org/internships.html">http://www.unhcr.org/internships.html</a>
	<i>Новые правила</i> (приняты 6 февраля 2018 года и применяются с 1 июня)	2–6 месяцев	Данные отсутствуют из-за децентрализованной	Да	Перерыв в работе не предусмотрен; бывший стажер может быть		

<sup>d</sup> В январе 2018 года Исполнительный совет ЮНФПА в принципе одобрил введение некоторых видов оплаты для стажеров. В результате правила, которые находятся в стадии разработки, предусматривавшие отсутствие выплат по программе стажировки, теперь будет пересмотрена с целью введения элемента оплаты. Правила 2007 года будут и далее применяться до тех пор, пока новые правила не будут завершены и официально утверждены.

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Масштабы программы <sup>a</sup> 2009–2017 годы (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе	
	2018 года): административная инструкция UNHCR/AI/2018/3 о стажировках в УВКБ		организации программы стажировки.	течение 30 календарных дней. Стипендия не должна превышать эквивалента 1 000 долл. в месяц <sup>c</sup> .	привлечен по любой схеме найма без перерыва в работе.  Для устройства в УВКБ необходим перерыв в работе.	6 месяцев (для должностей в УВКБ)	
<b>ЮНИСЕФ</b>	Процедура ЮНИСЕФ для программы стажировок (DHR/ПРОЦЕДУРА/ 2017/008)	6–26 недель	Данные отсутствуют из-за децентрализованной организации программы стажировки.	<b>Да</b> 1 500 долл. или 65% оклада сотрудника местного разряда в штаб-квартире, в зависимости от того, что меньше; в других отделениях – до 65% оклада сотрудника местного разряда. Применительно к стажировкам на неполный рабочий день сумма стипендии определяется в пропорциональном размере. Когда требуется покрытие проездных расходов, может быть выплачено до 1 000 долларов.	<b>Да</b>	Для срочных контрактов – 1 день Для временных назначений – 31 день	<a href="https://www.unicef.org/about/employ/index_internship.html">https://www.unicef.org/about/employ/index_internship.html</a>

<sup>c</sup> Это позволит подразделениям и операциям УВКБ, привлекающим стажеров, начиная с 1 июня 2018 года проводить по бюджету пособие на питание и проезд для стажеров.

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Масштабы программы <sup>a</sup> 2009–2017 годы (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе	
ЮНОПС	Административная инструкция AI/PCPG/2014/01 от 4 июня 2015 года	От 4 недель до 12 месяцев (стажировки в несемейных местах службы не поощряются, но могут быть разрешены на максимальный срок 3 месяца).	370	Да До 10% сокращенной (после 60 дней) ставки суточных, умноженной на 30 Когда требуется покрытие проездных расходов – фиксированная сумма в размере 500 долларов.	Нет		<a href="https://www.unops.org/english/Opportunities/job-opportunities/what-we-offer/Pages/Internships-and-volunteering.aspx">https://www.unops.org/english/Opportunities/job-opportunities/what-we-offer/Pages/Internships-and-volunteering.aspx</a>
БАПОР	Программа стажеров/добровольцев Агентства, изложенная в общем циркуляре для персонала № 04/2010	3–6 месяцев	Данные отсутствуют из-за децентрализованной организации программы стажировки.	Нет	Нет		<a href="https://www.unrwa.org/careers/internships">https://www.unrwa.org/careers/internships</a>
ВПП	Руководство по ЛР, раздел III.4 (стажеры)	2–8 месяцев	907	Да 14% суточных в месте службы назначения не более 1 000 долларов. Для стажеров, привлекаемых на неполный рабочий день, ежемесячная стипендия определяется соразмерным образом. <b>Проездные расходы оплачиваются гражданам развивающихся стран, обучающимся в своей стране.</b>	Да	Один месяц	<a href="http://www1.wfp.org/careers/internships">http://www1.wfp.org/careers/internships</a>

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Масштабы программы <sup>a</sup> 2009–2017 годы (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе	
<b>ФАО</b>	<i>(Программа реформируется; новые условия не известны)</i> Правила о программе стажировок	3–11 месяцев	1 746	Да До эквивалента 700 долл. (10% суточных по ставке после 60 дней, установленной для каждого места службы)	Нет		<a href="http://www.fao.org/employment/collaborate-with-us/internship-programme/en">http://www.fao.org/employment/collaborate-with-us/internship-programme/en</a>
<b>МАГАТЭ</b>	АМ. П/11, V (внутреннее административное руководство МАГАТЭ), опубликованное 29 января 2016 года	3–12 месяцев. Не менее 1 месяца также допускается в исключительных случаях.	1 655	Да 500 евро для стажеров без финансовой поддержки от учреждения, университета или другого источника. Дополнительные 500 евро предоставляются стажерам, которые платят за свое проживание третьему лицу, не являющемуся членом семьи.	Да	6 месяцев обязательного перерыва в работе для не публикуемых должностей и консультантов	<a href="https://www.iaea.org/about/employment/internships">https://www.iaea.org/about/employment/internships</a>
<b>ИКАО</b>	Административные инструкции для программы стажировок ИКАО, февраль 2018 года	2–6 месяцев. Максимальная продолжительность может быть увеличена до 12 месяцев в случае партнерских соглашений с университетами и академическими учреждениями.	267	Нет	Да	Стажеры не могут подавать заявление или назначаться на любую должность в секретариате ИКАО или заключать контракт на любую другую оплачиваемую работу в ИКАО в течение шести месяцев, следующих сразу после окончания стажировки.	<a href="https://careers-new.icao.int/web/icao/internship">https://careers-new.icao.int/web/icao/internship</a>
<b>МОТ</b>	Служебная директива IGDS No. 249 (вариант 3) от 20 декабря 2016 года о правилах стажировки в МОТ	3–6 месяцев	1 695	Да 2 200 шв. фр. в месяц + 45 шв. фр. в качестве ежемесячного взноса	Нет		<a href="http://www.ilo.org/public/english/bureau/pers/vacancy/intern.htm">http://www.ilo.org/public/english/bureau/pers/vacancy/intern.htm</a>

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Масштабы программы <sup>a</sup> 2009–2017 годы (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе	
				на оплату медицинского страхования для стажеров			
ИМО	Применимые условия и процедуры программы исследовательских стажировок ИМО	От 2 недель до 3 месяцев	444	Нет	Да	Стажеры-исследователи впоследствии могут подавать свои кандидатуры и рассматриваться в качестве внешних кандидатов на должности в организации. Хотя перерыва не требуется, стажер-исследователь должен завершить обучение до подачи заявления.	<a href="http://www.imo.org/en/About/Careers">http://www.imo.org/en/About/Careers</a>
	Применимые условия и процедуры программы внешних стажировок ИМО	Студенческие стажировки обычно должны длиться не более одного семестра/квартала.	4 (в 2017 году)		Нет	Студенты-стажеры могут впоследствии подавать свои кандидатуры и рассматриваться в качестве кандидатов для приема в Организацию после завершения обучения, требуемого в качестве условия стажировки.	
МСЭ	Программа стажировок в МСЭ: Цели, процедуры и рекомендации	От 2 недель до 3 месяцев, может продлеваться до 6 месяцев в любой 12-месячный период.	777	Нет	Да	6 месяцев	<a href="http://www.itu.int/en/careers/Pages/Internship.aspx">http://www.itu.int/en/careers/Pages/Internship.aspx</a>
ЮНЕСКО	Правила стажировки в ЮНЕСКО (декабрь 2009 года), раздел 15.6	2–6 месяцев	4 511	Нет	Нет		<a href="https://en.unesco.org/careers/internships">https://en.unesco.org/careers/internships</a>
ЮНИДО	Административная инструкция о программах стажировки в ЮНИДО (UNIDO/AI/2016/4)	3–6 месяцев. В порядке исключения стажировки могут сокращаться до 1 месяца или	906	Нет	Да	2 месяца	<a href="https://www.unido.org/resources/employment/internship">https://www.unido.org/resources/employment/internship</a>

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Масштабы программы <sup>a</sup> 2009–2017 годы (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе	
		продлеваются до 12 месяцев, если они должным образом разрешены Управлением людских ресурсов.					
<b>ЮНВТО</b>	Внутренний циркуляр	1–6 месяцев, продлеваемый до 12 месяцев	283	Да 400 евро	Да	Если отменяется 3-месячный перерыв, обязательным является перерыв в работе не менее чем на 7 дней.	<a href="http://www2.unwto.org/about/employment">http://www2.unwto.org/about/employment</a>
<b>ВПС</b>	Административная инструкция № 33 от 1 июля 2012 года о стажировке и найме обучаемых	2–6 месяцев	42	Да 1 000, 1 500 или 2 000 шв. фр. в зависимости от места проживания стажера	Да	6 месяцев для стажеров	<a href="http://www.upu.int/en/resources/vacancies/internships.html">http://www.upu.int/en/resources/vacancies/internships.html</a>
<b>ВОЗ</b>	Электронное пособие ВОЗ, раздел III.16.4 (Стажеры и добровольцы)	Продолжительность стажировки в ВОЗ составляет не менее 6 недель и может составлять не более 6 месяцев.	5 195	Нет	Да	3 месяца	<a href="http://www.who.int/careers/en">http://www.who.int/careers/en</a>
<b>ВОИС</b>	Служебная инструкция № 31/2013 от 28 июня 2013 года о правилах стажировки в ВОИС	От 3 месяцев до 1 года в зависимости от категории	461	Да Категория I: 500 шв. фр., если завершено обучение первого уровня Категория II: 2 000 шв. фр., если стажер учится в аспирантуре	Да	2 месяца в случае временного назначения или внешнего контракта	<a href="http://www.wipo.int/jobs/en/internships">http://www.wipo.int/jobs/en/internships</a>
<b>ВМО</b>	Руководящие принципы стажировок в ВМО, глава 4 (Постоянная инструкция)	3–12 месяцев	121	Нет	Да	6 месяцев	Н/П

Источник: ОИГ, на основе ответов на вопросники, собеседований, сайтов организаций и официальных правил стажировки организаций-респондентов (по состоянию на апрель 2018 года).



## Приложение I.B

### Основные элементы программ стажировок в международных организациях, помимо участвующих организаций Объединенной инспекционной группы

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Размер программы в год (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе/прочее	
МФСР	Программа стажировок МФСР	6 месяцев		Да Ежемесячное пособие, рассчитываемое как часть суточных в данном месте службы в январе Обычная программа стажировки: 7% суточных Расширенная программа стажировки: 14% суточных Расширенная программа стажировки направлена на расширение географического распределения. Она включает расходы на проезд и квартирные.	Да	6 месяцев	<a href="https://www.ifad.org/web/guest/internship-programme">https://www.ifad.org/web/guest/internship-programme</a>
МОМ	Программа стажировок МОМ	обычно 2–6 месяцев, но возможно до 9 месяцев	568 (в 2017 году), из них 104 в штаб-квартире и 464 в других отделениях во всем мире.	Да Сумма стипендии варьируется от 689 шв. фр. до 1 953 шв. фр. в штаб-квартире МОМ в Женеве (по данным на 2018 год). В других странах размер стипендии зависит от доли суточных в данном месте службы, образования кандидата и места жительства.	Нет		<a href="https://www.iom.int/internships-iom">https://www.iom.int/internships-iom</a>

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Размер программы в год (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе/прочее	
<b>Всемирный банк</b>	Программа стажировок Всемирного банка	1–4 месяцев	Прибл. 150–200	Да 20–29 долл. (до вычетов в час) или 26–37 долл. (после вычетов в час)			<a href="http://www.worldbank.org/en/about/careers/programs-and-internships">http://www.worldbank.org/en/about/careers/programs-and-internships</a>
<b>МВФ</b>	Программа стажировок Международного валютного фонда	10–12 недель	Прибл. 50	Да 3 000 долл.			<a href="https://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm">https://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm</a>
<b>МАБР</b>	Программа стажировок МАБР	2 месяцев	Прибл. 40	Да Младшая программа (степень бакалавра завершена): 2 745 долл. Регулярная программа (магистерская степень завершена): 3 200 долл. Специальная программа доступна для кандидатов разнообразия.	Нет		<a href="https://jobs.iadb.org/en/students-recent-graduates">https://jobs.iadb.org/en/students-recent-graduates</a>
<b>ОАГ</b>	Программа стажировок ОАГ	10–12 недель	В среднем 280 стажеров в год в штаб-квартире и страновых отделениях в странах – членах ОАГ Летние, весенние и зимние стажировки, в среднем 60–80 на группу.	Нет	Да	Стажеры не могут быть наняты во время стажировки. Чтобы стать добровольцем после стажировки, стажер должен ждать не менее 3 месяцев.	<a href="http://www.oas.org/en/saf/dhr/internships/">http://www.oas.org/en/saf/dhr/internships/</a>
<b>ПАОЗ</b>	Программа стажировок ПАОЗ	2–6 месяцев		Нет <sup>a</sup>			<a href="http://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245">http://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245</a>

<sup>a</sup> По состоянию на апрель 2018 года ПАОЗ намечает реформу своей программы стажировок, которая может привести к введению стипендии для стажеров.

Организация	Административная основа	Продолжительность стажировки	Размер программы в год (число стажеров)	Стипендия Нет/Да (сумма)	Ограничения на дальнейшее трудоустройство		Веб-сайт
					Да/Нет	Перерыв в работе/прочее	
ОЭСР	Программа стажировок ОЭСР	1–6 месяцев (продлевается еще на 6 месяцев до 12 месяцев)	Число стажеров заранее не ограничивается; в среднем 450 стажеров в год	Да 702 евро в месяц	Нет (помимо стажеров стран, не входящих в ОЭСР)		<a href="http://www.oecd.org/careers/internshipprogramme.htm">http://www.oecd.org/careers/internshipprogramme.htm</a>

*Источник:* ОИГ, на основе ответов на вопросники, собеседований, сайтов организаций и официальных правил стажировки организаций-респондентов (по состоянию на апрель 2018 года).

## Приложение II

### Критерии отбора стажеров в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы

Организация	Критерии отбора
<b>Академические требования</b>	
<b>Организация Объединенных Наций ЮНКТАД ЮНЕП Хабитат ООН «ООН-женщины»</b>	– На момент подачи заявления о включении в программу стажировок Организации Объединенных Наций кандидат должен отвечать одному из следующих требований: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучаться по университетской программе второго уровня (вторая университетская степень или эквивалент или выше);</li> <li>• обучаться по университетской программе первого уровня (минимум уровень бакалавра или эквивалент);</li> <li>• получить высшее образование не более года назад до начала стажировки.</li> </ul>
<b>ЮНЭЙДС</b>	– Стажеры должны быть студентами, которые в настоящее время зачислены для обучения по университетской программе в признанном высшем учебном заведении. Хотя рекомендуется, чтобы стажеры проходили обучение по программе мастера или выше, стажеры, обучающиеся по программе первого уровня, также могут быть рассмотрены в качестве кандидатов, если они обладают необходимыми основными знаниями и подготовкой.
<b>ЦМТ</b>	– ЦМТ может принимать заявления о зачислении в программу стажировок ЦМТ, если на момент подачи заявления кандидаты удовлетворяют одному из следующих условий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучаться по университетской программе первого уровня (минимум уровень бакалавра или эквивалент);</li> <li>• обучаться по университетской программе второго уровня (вторая университетская степень или эквивалент или выше);</li> <li>• получить высшее образование не более года назад до начала стажировки.</li> </ul>
<b>ПРООН</b>	– Кандидаты на стажировку в ПРООН на момент подачи заявления должны отвечать одному из следующих требований: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучаться по университетской программе второго уровня (вторая университетская степень или эквивалент или выше);</li> <li>• обучаться по университетской программе первого уровня (минимум уровень бакалавра или эквивалент);</li> <li>• получить высшее образование не более года назад до начала стажировки.</li> </ul>
<b>ЮНФПА</b>	– Кандидат на стажировку должен соответствовать следующим требованиям Фонда: <ul style="list-style-type: none"> <li>• проходить или закончить учебу в университете или по аналогичной образовательной программе;</li> <li>• иметь интерес к области развития.</li> </ul>
<b>УВКБ</b>	– Стажеры должны либо <ul style="list-style-type: none"> <li>• быть недавними выпускниками, т. е. закончить учебу в течение одного года после прохождения стажировок в УВКБ, или обучаться по программе магистратуры или бакалавриата в университете или высшем учебном заведении, аккредитованном ЮНЕСКО; либо</li> <li>• пройти обучение не менее двух лет по программе магистратуры в области, относящейся или представляющей интерес для деятельности Организации.</li> </ul>
<b>ЮНИСЕФ</b>	– Согласно нынешним правилам, для прохождения стажировки в ЮНИСЕФ кандидат должен быть не моложе 18 лет и проходить обучение на степень бакалавра или магистра в высшем учебном заведении или быть недавним выпускником (т. е. получить высшее образование в течение последних двух лет).

Организация	Критерии отбора
<b>ЮНОПС</b>	– Кандидаты должны быть зачислены в университетскую программу, такую как бакалавриат, магистратура или аспирантура (или эквивалент), или окончить курс в течение трех лет до даты подачи заявления на стажировку.
<b>БАПОР</b>	– Стажеры/добровольцы могут привлекаться из числа лиц с минимальным образованием второго уровня.
<b>ВПП</b>	– Кандидаты должны соответствовать хотя бы одному из следующих требований: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в настоящее время обучаться по программе первого уровня (например, на степень бакалавра) в признанном университете и проучиться по меньшей мере два года по этой программе; кандидаты должны посещать занятия в течение последних 12 месяцев;</li> <li>• в настоящее время обучаться по программе второго уровня (например, в магистратуре) в признанном университете и посещать занятия в течение последних 12 месяцев;</li> <li>• завершить обучение по программе обучения первого или второго уровня (в течение шести месяцев до подачи заявления на стажировку) в признанном университете и посещать занятия в течение последних 12 месяцев обучения в университете.</li> </ul>
<b>ФАО</b>	– На момент подачи заявления стажеры должны обучаться по программе первого или второго уровня в авторитетном (т. е. указанном в базе данных Международной ассоциации университетов/ЮНЕСКО) учебном заведении или быть недавними выпускникам. – Кандидаты, обучающиеся в стране, в которой высшее образование не подразделяется на первую и вторую ступени, должны проучиться не менее трех лет по программе очного высшего образования. – Кандидаты должны специализироваться в области, связанной с работой и деятельностью ФАО.
<b>МАГАТЭ</b>	– Кандидаты должны пройти как минимум три года очного обучения в университете или эквивалентном учебном заведении по программе бакалавриата. – Кандидаты могут подавать заявления до истечения года после получения ими диплома бакалавриата, магистра или доктора; заявления, поданные после этого, не рассматриваются. – Стажеры привлекаются из числа кандидатов, чья специализация имеет отношение к работе Агентства.
<b>ИКАО</b>	– Кандидаты на стажировку в ИКАО должны на момент подачи заявления проходить или завершить обучение по программе магистратуры (второго уровня или выше). – Кандидаты, обучающиеся в стране, в которой высшее образование не подразделяется на первую и вторую ступени, должны проучиться не менее четырех лет по программе очного обучения в университете или эквивалентном учебном заведении. – В порядке исключения проводящим стажировку подразделением стажировки могут быть предложены студентам последнего курса обучения по университетской программе первого уровня (минимальный уровень бакалавра или эквивалент). – В порядке исключения в пиковые периоды обучение по университетской программе может быть принято в качестве минимального требования для прохождения краткосрочной стажировки в подразделениях поддержки программ и/или административного обслуживания.
<b>МОТ</b>	– Кандидаты должны в настоящее время проходить обучение по программе последнего курса второй степени (магистратуры или эквивалента) или программе более высокой степени, относящейся к работе МОТ, или завершить обучение по такой программе в течение года, предшествующего дате подачи заявления.
<b>ИМО</b>	– Программа стажировки, в частности, предназначена для студентов, проводящих исследования, связанные с деятельностью Организации, с целью написания дипломной работы или проведения научной работы. – Приоритет отдается студентам, имеющим академическую подготовку в области судоходства, морской среды и международного морского права и права окружающей среды, которые уже получили высшее образование, а также проходят обучение в магистратуре или аспирантуре.

Организация	Критерии отбора
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– В рамках программы внешних стажировок университет, в котором зачислен студент, должен предусматривать обязательную или факультативную практику для получения диплома. Студент должен обучаться по программе, связанной с работой ИМО или ее секретариата (например, право, инженерное дело, международные отношения, управление, финансы и языки).</li> </ul>
<b>МСЭ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кандидаты должны обучаться по программе бакалавриата или магистратуры/аспирантуры или быть недавними выпускниками (получившими диплом не более шести месяцев назад).</li> </ul>
<b>ЮНЕСКО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– На момент подачи заявления кандидаты должны обучаться по программе бакалавриата или магистратуры в университете или эквивалентном учебном заведении.</li> <li>– На момент подачи заявления кандидаты, обучающиеся в странах, где высшее образование не подразделяется на первую и вторую ступени, должны проучиться не менее трех лет в университете или эквивалентном учебном заведении.</li> <li>– Студенты должны вести научную работу в областях, связанных со сферой компетенции ЮНЕСКО (образование, наука, культура, коммуникации и социальные науки) или в других областях, обеспечивающих работу ЮНЕСКО, таких как право, людские ресурсы, исследования в области управления и международные отношения.</li> <li>– Кандидаты должны иметь хорошую успеваемость, продемонстрированную недавними дипломами или официальными документами своего университета.</li> <li>– Кандидаты на стажировку на должностях секретарей/помощников или технического персонала/специалистов должны обучаться в школе секретарей (двуязычной школе для секретарей в случае кандидатов в штаб-квартире) или в специализированном техническом/профессиональном учебном заведении на последнем курсе.</li> </ul>
<b>ЮНИДО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кандидаты должны соответствовать одному из следующих требований: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на момент подачи заявления обучаться в университете по программе первого уровня;</li> <li>• иметь на момент подачи заявления университетскую степень первого уровня и обучаться по университетской программе второго уровня (магистратура или выше);</li> <li>• иметь университетскую степень первого уровня или второго уровня и получить поддержку университета в рамках их академической или образовательной программы;</li> <li>• получить высшее образование не более года назад до начала стажировки.</li> </ul> </li> </ul>
<b>ЮНВТО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Студенты должны обучаться в университете или недавно окончить курс.</li> </ul>
<b>ВПС</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Заявления на стажировку могут подавать: <ul style="list-style-type: none"> <li>• студенты, обучающиеся в профессионально-техническом учебном заведении, которые должны пройти стажировку или практику в своей выбранной области, чтобы завершить свою программу обучения и получить диплом;</li> <li>• студенты, обучающиеся в университете или другом высшем учебном заведении, или готовящиеся к выпуску;</li> <li>• недавние выпускники, получившие диплом в последние два семестра;</li> <li>• аспиранты, пишущие диссертацию по теме, определенной трехсторонним соглашением между университетом, Международным бюро ВПС и студентом.</li> </ul> </li> </ul>
<b>ВОЗ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кандидаты должны соответствовать следующим требованиям: <ul style="list-style-type: none"> <li>• проходить обучение в университете или эквивалентном учебном заведении для получения официальной степени (кандидаты, которые уже получили высшее образование, могут также рассматриваться в качестве кандидатов при условии, что они начнут стажировку не позднее шести месяцев после окончания учебы);</li> <li>• завершить три года очного обучения в университете или аналогичном учреждении до начала стажировки.</li> </ul> </li> </ul>

Организация	Критерии отбора
<b>ВОИС</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кандидаты должны закончить курс первого уровня или выше.</li> <li>– Выпускники имеют право подать заявку на стажировку не более чем через два года после завершения их последнего курса обучения первой или второй ступени.</li> </ul>
<b>ВМО</b>	– Кандидаты должны иметь высшее образование, желательно в области работы ВМО.
<b>Языковые требования</b>	
<b>Организация Объединенных Наций ЮНКТАД ЮНЕП Хабитат ООН «ООН-женщины»</b>	– Кандидаты должны владеть английским или другим официальным языком Организации Объединенных Наций, используемым в месте службы, где они проходят стажировку. Знание любого другого официального языка Организации Объединенных Наций (т. е. арабского, испанского, китайского, русского и/или французского) приветствуется.
<b>ЦМТ</b>	– Кандидаты должны иметь знание английского или французского языков.
<b>ЮНЭЙДС, ВОЗ</b>	– Кандидаты должны свободно говорить на рабочем языке подразделения, в которое они должны получить назначение.
<b>ЮНФПА, ВПП ЮНВТО, ВМО, МАГАТЭ</b>	– Кандидаты должны свободно владеть письменным и устным английским языком; приветствуется владение одним из других официальных языков Организации Объединенных Наций.
<b>ЮНИСЕФ, МОТ</b>	– Кандидаты должны свободно владеть хотя бы одним из рабочих языков организации: английским, испанским или французским языками и свободно говорить на рабочем языке подразделения, в которое они должны получить назначение.
<b>ЮНОПС</b>	– Необходимо свободно владеть хотя бы одним официальным языком Организации Объединенных Наций. Желательно знание второго официального языка Организации Объединенных Наций.
<b>МСЭ</b>	– Кандидаты должны свободно владеть хотя бы одним из шести официальных языков Союза: английским, арабским, испанским, китайским, русским или французским.
<b>ФАО</b>	– Кандидаты должны владеть в качестве рабочего по крайней мере одним официальным языком ФАО (английским, арабским, испанским, китайским, русским или французским). Приветствуется знание второго официального языка ФАО. В качестве подтверждения знания указанных языков на уровне, указанном в заявлении, принимаются только дипломы о владении языком внешних структур, аккредитованных Организацией Объединенных Наций, и/или экзамены по языку ФАО (экзамен на знание языка, международный экзамен на знание языка или экзамен на владение языковыми ресурсами и технологиями) в онлайн-приложении.
<b>ЮНЕСКО</b>	– Кандидаты должны свободно владеть по крайней мере одним (письменным или устным) рабочим языком ЮНЕСКО (английским или французским). Приветствуется знание в качестве рабочего другого языка; оно может потребоваться для кандидатов на стажировку на должностях секретарей/помощников в штаб-квартире.
<b>ВОИС</b>	– Кандидаты должны обладать очень хорошими знаниями английского и/или французского языка. Преимуществом будет знание любого из следующих рабочих языков ВОИС: арабского, испанского, китайского, корейского, немецкого, португальского, русского или японского.
<b>Ограничения в силу родственных связей</b>	
<b>Организация Объединенных Наций ЮНКТАД ЮНЕП</b>	– Лицо, являющееся ребенком или братом/сестрой сотрудника, не может подавать заявление на стажировку в Организации Объединенных Наций. Кандидат, который имеет любые другие родственные связи с сотрудником, может быть привлечен в качестве стажера при условии, что он не назначается в одно подразделение с сотрудником или не находится под прямым или косвенным руководством сотрудника.

Организация	Критерии отбора
«ООН-женщины»	– «Ребенок» определяется как а) ребенок сотрудника, б) ребенок супруга/супруги сотрудника (пасынок/падчерица) или с) супруг(а) ребенка сотрудника или супруги/супруга сотрудника ЦТМ (зять или невестка). «Брат/сестра» – ребенок одного или обоих родителей сотрудника и ребенок супруги/супруга одного из родителей сотрудника (т. е. сводный брат или сводная сестра).
ЮНЭЙДС	– Члены семьи сотрудников ЮНЭЙДС не принимаются на стажировку.
ЦМТ	– Лицо, являющееся ребенком или братом/сестрой сотрудника, не может подавать заявление на стажировку в Организации Объединенных Наций. Кандидат, который имеет любые другие родственные связи с сотрудником, может быть привлечен в качестве стажера при условии, что он не назначается в одно подразделение с сотрудником или не находится под прямым или косвенным руководством сотрудника. – «Ребенок» определяется как а) ребенок сотрудника ЦМТ, б) ребенок супруга/супруги сотрудника ЦМТ (пасынок/падчерица) или с) супруг(а) ребенка сотрудника или супруги/супруга сотрудника ЦМТ (зять или невестка). «Брат/сестра» – ребенок одного или обоих родителей сотрудника и ребенок супруги/супруга одного из родителей сотрудника (т. е. сводный брат или сводная сестра).
ПРООН	– Лицо, являющееся ребенком или братом/сестрой сотрудника, не может подавать заявление на стажировку в ПРООН. Кандидат, который имеет любые другие родственные связи с сотрудником ПРООН, может быть привлечен в качестве стажера при условии, что он не назначается в одно подразделение с сотрудником или не находится под прямым или косвенным руководством сотрудника. – «Ребенок» определяется как а) ребенок сотрудника, б) ребенок супруга/супруги сотрудника (пасынок/падчерица) или с) супруг(а) ребенка сотрудника или супруги/супруга сотрудника (зять или невестка). «Брат/сестра» – ребенок одного или обоих родителей сотрудника и ребенок супруги/супруга одного из родителей сотрудника (т. е. сводный брат или сводная сестра).
ЮНОПС	– Отец, мать, сын, дочь, брат или сестра сотрудника ЮНОПС не имеет право подавать заявление на стажировку. – В целях содействия профессиональной мобильности супругов сотрудников ЮНОПС они имеют право на стажировку, при условии, что они не получают предпочтений из-за их родственной связи с сотрудником, отвечают всем критериям отбора, не работают в том же подразделении, что и сотрудник, и не находятся на стажировке в одной иерархической соподчиненности с сотрудником.
ВПП МОТ ВПС ВОЗ ВМО УВКБ <sup>а</sup> ЮНИСЕФ <sup>б</sup>	– Отец, мать, сын, дочь, брат или сестра сотрудника организации не имеет право подавать заявление на стажировку.
ВОИС	– Кандидат, чей отец, мать, брат или сестра является сотрудником ВОИС, не имеет право подавать заявление на стажировку. Супруг(а) сотрудника ВОИС может работать по программе стажировок при условии, что он(а) отвечает всем требованиям, связанным с должностью, на которую он(а) рассматривается, и не получает каких-либо предпочтений в силу родственной связи с сотрудником. – Стажер не может быть привлечен на должность, на которой он будет начальником или подчиненным супруги/супруга.

<sup>а</sup> УВКБ: Ограничения в силу семейных связей также распространяются на временных сотрудников и работников-партнеров.

<sup>б</sup> ЮНИСЕФ: У кандидата не должно быть родственников в подразделении, в котором будет работать стажер.



Организация	Критерии отбора
	– Ни сотрудник, ни стажер не могут участвовать в процессе рассмотрения или пересмотра административного решения, затрагивающего отбор, статус или права своей супруги/своего супруга.
<b>ФАО</b>	– Отец, мать, сын, дочь, брат или сестра сотрудника не имеет право подавать заявление на стажировку. Возможность привлечения потенциального кандидата, являющегося супругом штатного или временного сотрудника, определяется в том же порядке, который предусмотрен в соответствии с правилами Организации в отношении найма супругов.
<b>ИКАО</b>	– Лицо, являющееся ребенком или братом/сестрой сотрудника, не может подавать заявление на стажировку в ИКАО. Кандидат, который имеет любые другие родственные связи с сотрудником, может быть привлечен в качестве стажера при условии, что он не назначается в одно подразделение с сотрудником или не находится под прямым или косвенным руководством сотрудника.
<b>МАГАТЭ</b>	– В течение календарного года число стажеров, являющихся детьми сотрудников, ограничивается максимум 10.
<b>ЮНИДО</b>	– Число детей или иждивенцев действующих сотрудников ЮНИДО, отобранных в качестве стажеров, в любой момент времени не должно превышать 10% от общего числа стажеров. Такие стажеры не должны назначаться в подразделение, в котором работает сотрудник, чтобы избежать каких-либо формальных отношений подчиненности.
<b>ЮНВТО</b>	– Для получения обычной стипендии стажер не должен быть ребенком или супругом сотрудника Организации или сотрудника посольства, имеющего дипломатический или консульский статус в Испании.
<b>Другое (возраст, особая квалификация)</b>	
<b>Организация Объединенных Наций ЮНКТАД ЮНЕП «ООН-женщины» ЮНФПА МОТ ЮНЕСКО ВОИС ВМО МАГАТЭ</b>	– Кандидаты должны: <ul style="list-style-type: none"> <li>• иметь компьютерную грамотность, владея стандартными программными приложениями;</li> <li>• проявить интерес к работе Организации Объединенных Наций и личную приверженность идеалам Устава;</li> <li>• продемонстрировать способность успешно взаимодействовать с людьми разных культур и убеждений, что включает готовность быть терпимыми к разным мнениям и взглядам.</li> </ul>
<b>ЮНИСЕФ</b>	– Кандидаты должны иметь высокую академическую успеваемость, подтверждаемую недавними документами их университета или вуза, либо, если таких документов не имеется, рекомендательным письмом научного руководителя.
<b>ЮНОПС МОТ</b>	– Опыта работы не требуется; крайне желательно знание некоторых инструментов, связанных с областью стажировки.
<b>МАГАТЭ МОТ ВОЗ</b>	– Кандидаты не должны ранее участвовать в программе стажировки соответствующей организации.
<b>ВПП</b>	– Кандидаты должны быть готовы совершить поездку в место службы стажировки и работать в нем. – В рамках программы будут признаваться документы об образовании кандидатов от признанных учреждений, которые были сертифицированы компетентными международными или национальными органами, такими как ЮНЕСКО или министерство образования.
<b>ФАО</b>	– Кандидаты должны иметь возраст от 21 года до 30 лет. – Они должны быть гражданами страны – члены ФАО.

Организация	Критерии отбора
	– Кандидаты должны иметь соответствующий статус проживания или иммиграции в стране стажировки.
<b>МАГАТЭ</b>	– Кандидаты должны быть не моложе 20 лет.
<b>МОТ</b>	– Возрастных ограничений для кандидатов не установлено. – Лица, подлежащие санкциям Организации Объединенных Наций, не имеют право на стажировку МОТ.
<b>ИМО</b>	– Программа стажировок не предоставляет студентам возможности получить назначение в секретариат в качестве стажеров для получения опыта работы или практического опыта, и заявления на стажировку на этой основе рассматриваться не будут. Для того чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем кандидатам, в программе принят принцип удовлетворения заявлений в порядке поступления. – Студенты назначаются на стажировку в штаб-квартире ИМО при четком понимании того, что их работа в ней не повлечет финансовых последствий, юридических обязательств или обязательств со стороны Организации. Заявления должны сопровождаться письменным согласием, подписанным самим стажером, и письмом рекомендующей организации (университета или государственного органа). – Внешние стажеры находятся под непосредственным руководством ответственного отдела или управления. Руководитель должен обеспечить соблюдение требований, изложенных в этих условиях. – Студенты назначаются на стажировку в штаб-квартире ИМО при четком понимании того, что их работа в ней не повлечет финансовых последствий, юридических обязательств или обязательств со стороны Организации. Заявления должны сопровождаться письменным согласием, подписанным научным руководителем стажера и руководителем в ИМО.
<b>МСЭ</b>	– Кандидаты должны соответствовать следующим требованиям: <ul style="list-style-type: none"> <li>• быть не моложе 18 лет и не старше 30 лет (исключение делается для аспирантов);</li> <li>• быть гражданином государства – члена МСЭ;</li> <li>• иметь медицинскую справку годности для работы;</li> <li>• иметь соответствующую въездную визу, статус проживания или иммиграционный статус в стране назначения или право на их получение;</li> <li>• представить МСЭ письменное предложение о назначении, которое оценивается Союзом как подходящее для назначения добровольца в рамках мандата МСЭ;</li> <li>• зарегистрировать свои биографические данные.</li> </ul> – Представить копию своего свидетельства о зачислении в университет или диплома о высшем образовании.
<b>ЮНИДО</b>	– Кандидаты должны быть в возрасте от 21 до 35 лет. – Предпочтение отдается отвечающим требованиям гражданам государств – членов ЮНИДО. Особое внимание уделяется гражданам государств – членов ЮНИДО, которые не представлены или недопредставлены в ЮНИДО, а также кандидатам-женщинам.
<b>ВПС</b>	– Стажер из профессионально-технического учебного заведения должен быть не моложе 18 лет в начале своей стажировки. – Стажер из университета или другого высшего учебного заведения должен быть не моложе 20 лет в начале своей стажировки.
<b>ВОЗ</b>	– Кандидаты должны соответствовать следующим требованиям: <ul style="list-style-type: none"> <li>• иметь возраст не менее 20 лет на дату подачи заявления</li> <li>• иметь действительный паспорт государства – члена ВОЗ (в качестве вопроса политики и для избежания любых вопросов международного права, в том числе в отношениях с государствами-членами и принимающими государствами, кандидаты на стажировку, которые не имеют действительного паспорта государства – члена ВОЗ, рассматриваться не будут).</li> </ul>

Организация	Критерии отбора
<b>ВМО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кандидаты должны отвечать следующим требованиям:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• иметь возраст от 21 до 35 лет;</li> <li>• иметь очень ограниченный профессиональный опыт.</li> </ul> </li> <li>– Стажеры проходить стажировку в ВМО только один раз.</li> </ul>

*Источник:* ОИГ, на основе ответов на вопросник и правил стажировки участвующих организаций: ООН, ЮНКТАД, ЮНЕП, Хабитат ООН и «ООН-женщины», ST/AI/2014/1; ЮНЭЙДС, Развитие и эффективность людей: правила и руководящие принципы; ИТС, ИТС/AI/2016/04; ПРООН, правила стажировок в ПРООН (декабрь 2015 года) (на стажеров распространяется бюллетень ST/SGB/2002/9); ЮНФПА, Руководство по правилам и процедурам: людские ресурсы ЮНФПА – стажировки; УВКБ, стажировка в УВКБ (IOM/012-FOM/012/2013/Согг.1) и UNHCR/AI/2018/3; ЮНИСЕФ, DHR/PROCEDURE/2017/008; ЮНОПС, административная инструкция AI/PCPG/2014/01 от 4 июня 2015 года; БАПОР, общий циркуляр для персонала № 04/2010; ВПП, Руководство по ЛР, раздел III.4 (стажеры); ФАО, правила программы стажировок; МАГАТЭ, АМ. II/11, V (внутреннее административное руководство МАГАТЭ), выпущенное 29 января 2016 года; ИКАО, административные инструкции для Программы стажировок в ИКАО (февраль 2018 года); МОТ, служебная директива IGDS No. 249 (3-й вариант) от 20 декабря 2016 года о правилах стажировки в МОТ; ИМО, применимые условия и процедуры программы стажировок в ИМО для исследований и применимые условия и процедуры программы внешних стажировок в ИМО; МСЭ, Программа стажировок: цели, процедуры и руководящие принципы; ЮНЕСКО, правила о стажировках в ЮНЕСКО (декабрь 2009 года), раздел 15,6; ЮНИДО, административная инструкция по программам стажировки ЮНИДО (UNIDO/AI/2016/4); ЮНВТО, внутренний циркуляр; ВПС, административная инструкция № 33 от 1 июля 2012 года о стажировках и найме обучаемых; ВОЗ, Электронное пособие ВОЗ, раздел III.16.4 (стажеры и добровольцы); ВОИС, служебная инструкция № 31/2013 от 28 июня 2013 года о правилах стажировки в ВОИС; ВОИС, Руководство о стажировках в ВМО, глава 4 (Постоянно действующие инструкции).

### Приложение III

#### Масштабы программ стажировок в участвующих организациях Объединенной инспекционной группы (в 2009–2017 годах)

Организация	Стипендия	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Итого, 2009–2017 годы
Организация Объединенных Наций	Число	2 219	2 211	2 211	2 009	2 009	2 267	2 267	Не имеется		<b>15 193</b>
<b>Фонды и программы</b>											
ЮНЭЙДС	Нет	27	23	39	63	113	104	198	60	86	713
ЮНКТАД	Нет	–	–	–	–	53	66	77	123	61	380
ЦМТ	Нет	89	73	77	60	57	78	80	82	73	669
ПРООН	Нет	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ЮНЕП	Нет	–	–	–	–	203	202	217	195	161	978
ЮНФПА	Нет	–	7	12	18	55	53	71	125	87	428
Хабитат ООН	Нет	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
УВКБ <sup>а</sup>	Нет	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ЮНИСЕФ	Да	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
УНП	Нет	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ЮНОПС	Да	–	–	–	–	–	–	159	145	66	370
БАПОР	Нет	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
«ООН-женщины»	Нет	–	–	–	–	–	56	71	108	140	375
ВПП	Да	75	72	61	48	75	80	175	141	180	907
<b>Промежуточный итог Фонды и программы</b>		<b>191</b>	<b>175</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>556</b>	<b>639</b>	<b>1 048</b>	<b>979</b>	<b>854</b>	<b>4 820</b>

<sup>а</sup> Новые правила УВКБ утверждены в феврале 2018 года. За отчетный период 2009–2017 годов стипендий не предоставлялось.

Организация	Стипендия	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Итого, 2009–2017 годы
<b>Специализированные учреждения</b>											
ФАО	Да				276	281	291	318	315	265	1 746
МАГАТЭ	Да	130	133	170	178	222	263	261	189	109	1 655
ИКАО	Нет	–	–	3	15	37	45	60	78	29	267
МОТ	Да	259	274	279	207	183	163	150	180	–	1 695
ИМО	Нет	–	35	53	57	69	80	54	54	42	444
МСЭ	Нет	42	69	94	109	91	92	96	104	80	777
ЮНЕСКО	Нет	431	429	474	526	639	620	532	540	320	4 511
ЮНИДО	Нет	86	89	91	132	117	109	91	112	79	906
ЮНВТО	Да	–	21	31	31	37	52	32	39	40	283
ВПС	Да	8	8	8	5	4	3	2	2	2	42
ВОЗ	Нет	496	550	563	544	585	517	565	568	807	5 195
ВОИС	Да	34	63	77	55	55	54	46	50	27	461
ВМО	Нет	18	10	11	6	10	11	16	20	19	121
<b>Промежуточный итог Специализированные учреждения и МАГАТЭ</b>		<b>1 504</b>	<b>1 681</b>	<b>1 854</b>	<b>2 141</b>	<b>2 330</b>	<b>2 300</b>	<b>2 223</b>	<b>2 251</b>	<b>747</b>	<b>18 103</b>
<b>Всего</b>		<b>3 914</b>	<b>4 067</b>	<b>4 254</b>	<b>4 339</b>	<b>4 895</b>	<b>5 206</b>	<b>5 538</b>	<b>3 230</b>	<b>1 601</b>	<b>38 116</b>

*Источник:* Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, вышедший на пенсию персонал и консультанты и индивидуальные подрядчики (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 и A/71/360/Add.1) для Организации Объединенных Наций и ответы на вопросники для других участвующих организаций ОИГ: МТЦ (2009–2017 годы), ЮНЭЙДС (2009–2017 годы), ЮНКТАД (2013–2017 годы), ЮНЕП (2013–2017 годы), ЮНФПА (2010–2017 годы), ЮНОПС (2015–2017 годы), «ООН-женщины» (2014–2017 годы) и ВПП (2009–2017 годы); для ЮНИСЕФ и УВКБ, данные децентрализованы (ответности нет); для специализированных учреждений и МАГАТЭ ответы на вопросники: ФАО (2012–2017 годы), МАГАТЭ (2009–2017 годы), ИКАО (2011–2017 годы), МОТ (2009–2016 годы), ИМО (2010–2017 годы), МСЭ (2009–2017 годы), ЮНЕСКО (2009–2017 годы), ЮНИДО (2009–2017 годы), ЮНВТО (2010–2017 годы), ВПС (2009–2017 годы), ВОЗ (2009–2017 годы), ВОИС (2009–2017 годы) и ВМО (2009–2017 годы).

## Приложение IV

### Условия работы и выплаты и льготы

Организация	Предоставляемый отпуск		Размещение в служебном помещении (размер помещения)		Условия для работы		Обучение
	Отпуск по болезни	Ежегодный отпуск	Стол в общем помещении	Стол в рабочем зале	Компьютер	Служебная электронная почта	Нет/Да (подробнее)
Организация Объединенных Наций	–	По договоренности с руководителями	Да	Да	Да	Да	<p>Да</p> <p>Доступ к платформе Lynda (<a href="https://hr.un.org/lynda">https://hr.un.org/lynda</a>)</p> <p>Обязательные учебные программы в Интернете в связи с инициативой по повышению информированности о правах и предотвращению домогательств на рабочем месте, сексуальных домогательств и злоупотребления властью на рабочем месте.</p>
<b>Фонды и программы</b>							
ЮНЭЙДС	Практика предполагает, что стажерам предоставляется то же число отпускных дней, что и сотрудникам.	2,5 дня/месяц, то же, что и для персонала			Да	Да	<p>Да</p> <p>Внутреннее, внешнее и наставничество</p>
UNCTAD	–	Стажеры имеют право на 2 недели отпуска, которыми они могут воспользоваться после первых двух месяцев работы.	Да		Да	Да	<p>Да</p> <p>Внутреннее, внешнее и ИТ-обучение; ЮНКТАД организует дополнительные брифинги, исходя из потребностей стажеров.</p>
ЦМТ	Включено в ежегодный отпуск.	2,5 дня/месяц	Нет установленных правил; обычно в одной комнате с другими сотрудниками или стажерами		Да	Да	<p>Да</p> <p>Основы безопасности на местах и семинары по профорентации в качестве внутреннего обучения; SMART Goals как внешняя подготовка. Доступ к языковой подготовке ЮНОГ (на платной основе). Кроме того, стажеры выезжают вместе в сотрудниками отдела/секции на выездные семинары.</p>

Организация	Предоставляемый отпуск		Размещение в служебном помещении (размер помещения)		Условия для работы		Обучение
	Отпуск по болезни	Ежегодный отпуск	Стол в общем помещении	Стол в рабочем зале	Компьютер	Служебная электронная почта	Нет/Да (подробнее)
ПРООН	Не имеется	Нет, но поскольку нет трудовых отношений, а стажеры не оплачиваются, им разрешается брать отгулы с согласия их руководителя.	Поскольку выбор стажеров децентрализован, каждое подразделение определяет, что подходит.		Да	Да	Да Поскольку выбор стажеров децентрализован, каждое подразделение определяет, что подходит. Там, где стажеры включаются в рабочие группы, которые имеют возможности обучения, они, скорее всего, будут включены.
ЮНЕП	До 3 дней: справка не должна быть представлена руководителю. От 3 дней до 2 недель: должна быть представлена справка от врача. Более 2 недель: пересматривается срок стажировки.	Стажеры не имеют права на отпуск, кроме государственных праздников или отпуска для учебы, согласованного с руководителем.		Да	Да	Да	Да Внутреннее и ИТ-обучение; наставничество зависит от руководителя стажировки. Стажеры имеют доступ к языковой подготовке, но должны сами оплачивать ее.
ЮНФПА	Нет	Нет	Да		Да	Да	Да Проводится обучение на рабочем месте и организуются семинары по вопросам работы в системе Организации Объединенных Наций. У стажеров есть доступ к интерактивным учебным курсам по вопросам работы в Организации Объединенных Наций, «Основы безопасности на местах» и «Дополнительный курс по безопасности на местах». Также обеспечивается наставничество и предоставляются возможности обучения английскому языку.
Хабитат ООН	–	–	–	–	–	–	–
УВКБ (прежние правила)	В случае болезни стажер не приходит на работу и сообщает об этом руководителю. Однако нет «права» как такового, поскольку стажировки не оплачиваются. Однако предпочтительно, чтобы в	Нет	Да	Да	Да	Да	Да Возможности обучения по различным предметам доступны через онлайн-платформу Learn & Connect. По запросу руководителя стажеры могут получить доступ и пройти все обязательные курсы в онлайн-платформе.

Организация	Предоставляемый отпуск		Размещение в служебном помещении (размер помещения)		Условия для работы		Обучение
	Отпуск по болезни	Ежегодный отпуск	Стол в общем помещении	Стол в рабочем зале	Компьютер	Служебная электронная почта	Нет/Да (подробнее)
	случае длительной болезни, влияющей на результаты стажировки, стажер представлял справку от врача.						
УВКБ (новые правила, принятые 6 февраля 2018 года, которые вступают в силу в июне 2018 года)	Стажеры получают до двух дней отпуска по болезни за месяц работы. В случае отпуска по болезни в течение трех или более рабочих дней должны быть представлены медицинские справки, выданные квалифицированным врачом. Если все дни отпуска по болезни за весь период стажировки исчерпаны, договор стажировки прерывается.	Стажеры накапливают 1,5 дней отпуска в месяц непрерывной работы и могут взять отпускные дни по согласованию с руководителем.	Да	Да	Да	Да	Да Возможности обучения по различным предметам доступны в онлайн-платформе Learn & Connect. По запросу руководителя стажеры могут получить доступ и пройти все обязательные курсы в онлайн-платформе.
ЮНИСЕФ	Стажеры не являются сотрудниками. Поэтому они не имеют права на ежегодный отпуск или отпуск по болезни, но при необходимости могут получить неоплачиваемый отпуск после обсуждения со своими руководителями.		Да	Да	Да	Да	Да Доступ к платформе Agora.
УНП	–		–	–	–	–	–
ЮНОПС	По усмотрению руководителя.	Начисляется 2,5 дня в месяц.	В зависимости от необходимости стажеры пользуются столом в общих помещениях, кабинетах или в рабочем зале вместе с остальными сотрудниками.		Да	Да	Да Обучение управлению проектами, такое как PRINCE2, MSP, MoR, MoV, MoP и P3O в качестве внешнего обучения. Также предоставляется расширенная языковая подготовка с Speexx и Rosetta Stone Catalyst.



Организация	Предоставляемый отпуск		Размещение в служебном помещении (размер помещения)		Условия для работы		Обучение
	Отпуск по болезни	Ежегодный отпуск	Стол в общем помещении	Стол в рабочем зале	Компьютер	Служебная электронная почта	Нет/Да (подробнее)
БАПОР	Стажеры, которые не могут сообщить о своей работе из-за болезни, обязаны как можно раньше проинформировать своего начальника.	Стажеры на полный рабочий день допускаются к отсутствию в течение двух рабочих дней в месяц, при условии предварительного согласия с руководителем.	–		Да	Да	Нет
«ООН-женщины»	Нет	–	Да		Да	Да	Да Внутреннее, внешнее и языковое обучение, только если это бесплатно. ИТ-обучение навыкам редактирования и теневого редактирования зависит от стажера и хостинга. На местах всем стажерам необходимо пройти онлайн-курсы Департамента Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности и безопасности по вопросам базовой и расширенной безопасности на местах.
ВПП	Да	Да	Офисные помещения для стажеров такие же, как и для всех сотрудников МПП, и подпадают под одни и те же административные руководящие принципы.		Да	Да	Да Участие в любом обучении осуществляется на усмотрение хостингового отдела, если он считает, что обучение полезно для стажера и его или ее задания в ВПП.
<b>Специализированные учреждения и МАГАТЭ</b>							
ФАО	2 дня в месяц уступки разрешается накапливать в рамках любого заданного задания.	Максимум 2,5 дня в месяц. Дни отсутствия могут накапливаться и переноситься вперед, которые должны быть приняты в течение периода назначения.	Зависит от доступности офисных помещений		Да	Да	Да Доступ к платформе вы@fao. Для внешнего обучения стажеры посещают семинары и другие мероприятия, организуемые Организацией.

Организация	Предоставляемый отпуск		Размещение в служебном помещении (размер помещения)		Условия для работы		Обучение
	Отпуск по болезни	Ежегодный отпуск	Стол в общем помещении	Стол в рабочем зале	Компьютер	Служебная электронная почта	Нет/Да (подробнее)
МАГАТЭ	Да; это указывается во время сеанса индукции.	Да; это указано во время индукционного сеанса (2,5 дня/месяц, которые должны быть перенесены и приняты в течение периода назначения).	Да		Да	Да	Да Стажеры могут зарегистрироваться для внутреннего, языкового и ИТ-обучения. Тенирование обеспечивается преподавателем.
ИКАО	Нет	Нет	Да	Да	Да	Да	Да Корпоративное обучение на основе письменной рекомендации руководителя и, если это необходимо, для задания. ИКАО также проводит обучение в режиме онлайн в области базовой и передовой безопасности на местах в соответствии с требованиями Департамента Организации Объединенных Наций по вопросам охраны и безопасности, этики (онлайн), ориентации Организации Объединенных Наций (онлайн) и курса ориентации ИКАО.
МОТ	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да МОТ предоставляет возможности обучения стажерам и другие возможности обучения, которые стажеры могут посещать с другими сотрудниками. Некоторые примеры включают обучение навыкам инвалидности и равенства, коммуникации и ИТ.
ИМО	Да	Нет для стажеров. Для внешних, по правилам отправляющего университета	Нет	Да	Да	Да	Нет
МСЭ	Нет	Нет	Да		Да	Да	Да Стажировка считается состоящей из затенения.
ЮНЕСКО	Ответа на вопрос не поступило.	2,5 дня в месяц	Да		Да	Да	Да Обучение включает в себя развитие карьеры.

Организация	Предоставляемый отпуск		Размещение в служебном помещении (размер помещения)		Условия для работы		Обучение
	Отпуск по болезни	Ежегодный отпуск	Стол в общем помещении	Стол в рабочем зале	Компьютер	Служебная электронная почта	Нет/Да (подробнее)
ЮНИДО	Ответа на вопрос не поступило.	Не отвечено	Да		Да	Да	Да Языковые курсы за свой счет.
ЮНВТО	Стажеры подчиняются условиям, установленным Организацией в отношении отпуска по болезни.	Стажеры подчиняются условиям, установленным Организацией в отношении ежегодного отпуска.	Да	Да	Да	Да (общий адрес электронной почты)	Да Стажеры могут извлечь выгоду из обучения групп ЮНВТО в зависимости от наличия и если такое обучение имеет непосредственное отношение к их заданию, если оно бесплатно для Организации.
ВПС	Да	1 день в месяц	Да		Да	Да	Нет
ВОЗ <sup>а</sup>	Частично	Нет	Да	Да	Да	Да	Да Доступ к платформе обучения ilearn. Для внешнего обучения, в зависимости от функции подразделения, есть возможность принять участие во внешних встречах в месте службы.
ВОИС	Стажеры получают до двух дней отпуска по болезни в месяц службы. Стажер не получает отпуск по болезни в течение более трех последовательных рабочих дней без получения сертификата от надлежащего квалифицированного врача-практиканта о том, что он или она не может выполнять свои обязанности и заявлять о вероятной продолжительности отсутствия.	Стажеры получают 2,5-дневный ежегодный отпуск в месяц службы.	Да		Да	Да	Нет Стажеры не могут участвовать в учебных возможностях в ВОИС во время их стажировки по цене для Организации.
ВМО	Да; объяснил устно в первый день.	Да; объяснил устно в первый день.	Да		Да	Да	Да Стажировка считается состоящей из затенения.

<sup>а</sup> Штаб-квартира ВОЗ.

## Приложение V

**Сводка мер, которые необходимо предпринять участвующим организациям  
по рекомендациям Объединенной инспекционной группы  
JIU/REP/2018/1**

Доклад	Намечаемая отдача	Организация Объединенных Наций и ее фонды и программы															Специализированные учреждения и МАГАТЭ													
		КСР	Организация Объединенных Наций <sup>a</sup>	ЮНЭЙДС	ЮНКТАД	ЦМТ	ПРООН	ЮНЕП	ЮНФПА	Хабитат ООН	УВКБ	ЮНИСЕФ	УНП	ЮНОПС	БАПОР	«ООН-женщины»	ВПП	ФАО	МАГАТЭ	ИКАО	МОТ	ИМО	МСЭ	ЮНЕСКО	ЮНИДО	ЮНВТО	ВПС	ВОЗ	ВОИС	ВМО
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Для принятия мер		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Для информации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Рекомендация 1	d		И																											
Рекомендация 2	d		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	
Рекомендация 3	b		И	И			И			И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	
Рекомендация 4	i		Д																											
Рекомендация 5	a		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	
Рекомендация 6	i		Д	Д	Д		Д	Д	Д	Д	Д	Д			Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д		Д	
Рекомендация 7	c		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	

Условные обозначения: **Д**: рекомендация для принятия решения директивным органом или руководящим органом; **И**: рекомендация для принятия мер исполнительным главой; **■**: рекомендация не предполагает принятия каких-либо мер данной организацией.

**Намечаемая отдача**: **a**: повышение прозрачности и подотчетности; **b**: распространение передового опыта с; **c**: укрепление координации и сотрудничества; **d**: повышение слаженности и согласованности; **e**: усиление контроля и соблюдения правил; **f**: повышение эффективности; **g**: значительные финансовые сбережения; **h**: повышение эффективности; **i**: прочее.

<sup>a</sup> Согласно перечню в ST/SGB/2015/3.