



Юридическая и техническая комиссия

Distr.: General
18 March 2024
Russian
Original: English

Девятнадцатая сессия
Кингстон, 15–26 июля 2013 года

Руководящие рекомендации контракторам и поручившимся государствам относительно программ подготовки кадров в соответствии с планами работы по разведке

Издано Юридической и технической комиссией*

I. Введение

1. Юридическая и техническая комиссия воспользовалась возможностью, чтобы пересмотреть свои руководящие рекомендации контракторам и поручившимся государствам относительно программ подготовки кадров в соответствии с планами работы по разведке, содержащиеся в документе [ISBA/19/LTC/14](#). Настоящие рекомендации предназначены для того, чтобы податели заявок на утверждение планов работы по разведке и на продление контрактов на разведку, контракторы и секретариат руководствовались ими при определении своих функций и обязанностей в отношении программ подготовки кадров в соответствии с планами работы по разведке. Поправки основаны на рекомендациях Комиссии, выносимых с 2013 года, а также на ключевых выводах обзора программ и инициатив по наращиванию потенциала, реализованных Международным органом по морскому дну в 1994–2019 годах¹, на итогах семинара по развитию потенциала, ресурсам и оценке потребностей, организованного в Кингстоне в феврале 2020 года², и на докладе Генерального секретаря Ассамблеи³. Впоследствии Ассамблея одобрила рекомендации, содержащиеся в докладе Генерального секретаря, и приняла решение, в котором призвала стороны

* Настоящий документ заменяет [ISBA/19/LTC/14](#).

¹ International Seabed Authority, *Review of capacity-building programmes and initiatives implemented by the International Seabed Authority 1994–2019*, August 2020. Имеется по адресу: www.isa.org.jm/wp-content/uploads/2022/04/Review-Of-Capacity-Building-Programmes-And-Initiatives-By-ISA.pdf.

² International Seabed Authority, report, *International workshop on capacity development, resources and needs assessment*, July 2020. Имеется по адресу: www.isa.org.jm/wp-content/uploads/2022/04/Workshop-report-2-ebk.pdf.

³ [ISBA/26/A/7](#).



придерживаться программного подхода к развитию потенциала⁴. В августе 2022 года она также приняла стратегию в области развития потенциала Органа⁵.

2. Рекомендации охватывают следующие компоненты разработки и осуществления программ подготовки кадров:

а) процесс рассмотрения и утверждения предлагаемых программ подготовки кадров, представленных подателями заявок на утверждение плана работы по разведке и на продление контрактов на разведку;

б) содержание программ подготовки кадров;

с) процесс предоставления возможностей в плане подготовки кадров заявителям;

д) процедуры отчетности о мероприятиях по подготовке кадров.

3. В статьях 144 и 148 Конвенции Организации Объединенных Наций по морскому праву, воспринимаемых в совокупности с разделом 5 приложения к Соглашению об осуществлении части XI Конвенции (Соглашение 1994 года), признается основополагающее значение международного научно-технического сотрудничества в связи с деятельностью в Районе, включая подготовку персонала Предприятия и граждан развивающихся государств.

II. Правовые обязательства

4. Правовые обязательства подрядчиков в отношении подготовки кадров содержатся в статье 15 приложения III к Конвенции и подробно изложены в принятых Органом правилах поиска и разведки. Правила поиска и разведки полиметаллических конкреций, полиметаллических сульфидов и кобальтоносных железомарганцевых корок в Районе⁶ предусматривают следующее:

Во исполнение статьи 15 приложения III Конвенции к каждому контракту прилагается практическая программа подготовки персонала Органа и развивающихся государств, составленная подрядчиком в сотрудничестве с Органом и поручившимся государством (государствами). Программы подготовки ориентированы на обучение навыкам разведки и предусматривают всестороннее участие такого персонала во всех мероприятиях, охватываемых контрактом. По взаимному согласию такие программы подготовки могут при необходимости периодически пересматриваться и дорабатываться.

5. В разделе 8 стандартных условий контрактов на разведку⁷ предусматривается:

8.1 В соответствии с правилами подрядчик до начала разведки по настоящему контракту представляет Органу на утверждение предлагаемые программы подготовки персонала Органа и развивающихся государств, включая участие такого персонала во всех мероприятиях подрядчика по настоящему контракту.

⁴ ISBA/26/A/18.

⁵ ISBA/27/A/11.

⁶ ISBA/19/C/17, приложение; ISBA/16/A/12/Rev.1, приложение; и, соответственно, ISBA/18/A/11, приложение.

⁷ ISBA/19/C/17, приложение IV; ISBA/16/A/12/Rev.1, приложение 4; и ISBA/18/A/11, приложение IV.

8.2 Сфера охвата и порядок финансирования программы подготовки кадров подлежат согласованию между подрядчиком, Органом и поручившимся государством (государствами).

8.3 Подрядчик осуществляет программы подготовки кадров согласно утвержденной Органом в соответствии с правилами конкретной программе подготовки персонала, о которой говорится в разделе 8.1 контракта и которая с вносимыми в нее периодическими изменениями становится частью контракта в качестве добавления 3.

6. Согласно добавлению I к решению Совета, касающемуся процедур и критериев продления утвержденного плана работы по разведке на основании пункта 9 раздела 1 приложения к Соглашению 1994 года⁸, податель заявки на продление контракта на разведку должен включить: а) краткие сведения о подготовке кадров, организованной в соответствии с контрактом на разведку, в составе подробной сводной информации о работе, проделанной подрядчиком в течение всего периода действия контракта; б) полученные результаты в соотношении с утвержденным планом работы по разведке; и с) предлагаемую программу подготовки кадров на продляемый период согласно соответствующим руководящим рекомендациям подрядчикам, вынесенным Комиссией на основании правил.

III. Цели и задачи программы подготовки кадров, предлагаемой подрядчиками

7. Программа подготовки кадров разрабатывается для удовлетворения приоритетных потребностей, определенных развивающимися государствами — членами Органа, в частности государствами, находящимися в географически неблагоприятном положении, наименее развитыми странами, развивающимися странами, не имеющими выхода к морю, и малыми островными развивающимися государствами.

8. Программа подготовки кадров осуществляется в интересах лица, проходящего подготовку, номинировавшего его государство и персонала Органа.

9. Необходимо предпринимать все усилия для обеспечения того, чтобы планирование подготовки кадров и разработка соответствующих программ всегда осуществлялись в духе доброй воли и в соответствии с передовой практикой.

10. Программе подготовки кадров необходимо уделять должное внимание в программе работы подрядчика, и в этой связи ее следует разрабатывать на этапе обсуждений и переговоров с Генеральным секретарем по контрактам до их заключения и приобщать к контракту в качестве добавления 3 до его подписания и начала разведочных работ.

11. Любой податель заявки на утверждение плана работы по разведке или на продление контракта на разведку должен действовать в духе доброй воли и понимать, что подготовка кадров имеет столь же важное значение, как и любая другая деятельность, о которой говорится в предлагаемом плане работы, и что в этой связи ей необходимо уделять столь же приоритетное внимание с точки зрения времени, усилий и финансирования.

12. Еще большее значение для обеспечения эффективного участия развивающихся государств в деятельности в Районе, чем подготовка кадров, имеет устойчивое применение навыков и опыта, приобретенных лицами, прошедшими

⁸ ISBA/21/C/19.

подготовку, и номинировавшими их странами. Все стороны, и особенно Орган и развивающиеся страны, должны предпринимать усилия в целях поощрения использования полученной учащимися подготовки в интересах расширения участия развивающихся государств в деятельности, связанной с работой Органа и проведением мероприятий в Районе.

13. Все стороны должны взять на себя обязательство в отношении поддержания свободных и открытых каналов связи в целях обеспечения оптимального осуществления программ подготовки кадров, своевременной отчетности и более эффективного контроля за результатами.

14. Ниже изложены пересмотренные руководящие рекомендации в отношении конкретных шагов, необходимых для осуществления программ подготовки кадров.

IV. Обзор предлагаемых программ подготовки кадров

15. В правилах содержится требование, согласно которому план работы должен включать компонент, посвященный программам подготовки кадров. О потенциальной пользе от предлагаемой программы можно непосредственно судить по увязке подготовки кадров с практическими аспектами плана работы контрактора, а также с приоритетными потребностями, определенными развивающимися государствами, в частности государствами, находящимися в географически неблагоприятном положении, наименее развитыми странами, развивающимися странами, не имеющими выхода к морю, и малыми островными развивающимися государствами.

16. Каждая из сторон выполняет указанные ниже индивидуальные обязанности.

а) Податель заявки на утверждение плана работы по разведке или на продление контракта на разведку должен предоставить:

i) подробную информацию о мероприятиях, которые он будет осуществлять в рамках своей первой пятилетней программы деятельности, предполагающей соответствующую подготовку кадров, с учетом приоритетных потребностей, которые определяются развивающимися государствами и приводятся в перечне, регулярно обновляемом секретариатом;

ii) краткую информацию о курсе подготовки кадров в формате, указанном в приложении к настоящему документу, включая следующее:

a. минимальный набор возможностей в плане подготовки кадров, которые будут ежегодно предоставляться в течение первых пяти лет действия контракта, и количественные оценки возможностей, которые будут предоставляться в течение каждого из последующих пятилетних периодов действия контракта;

b. возможный график учебных мероприятий, включая общее описание различных возможностей в плане подготовки кадров в разбивке по дисциплинам (экологическое обустройство и мониторинг, геология, управление данными, право/политика и т. д.) и типам (обучение на борту, программы стипендий, аспирантура и т. д.);

iii) оценку бюджета, выделенного на предлагаемые программы подготовки кадров, в сравнении с общими затратами на проведение разведочных работ.

b) В ходе подготовки к каждому периодическому обзору каждый контракт должен:

- i) указать любые программы подготовки кадров, которые были разработаны в сотрудничестве с поручившимися государствами;
- ii) указать случаи, когда та или иная программа подготовки кадров была частично или полностью разработана в сотрудничестве с поручившимся государством, национальными учреждениями поручившегося государства, организациями или любым другим государством-участником;
- iii) сообщить о количестве и типах учебных мероприятий, проведенных за отчетный период, в сравнении с запланированными, и вкратце изложить выявленные проблемы и успехи, достигнутые в ходе реализации программ подготовки кадров;
- iv) включить краткую информацию о подготовке кадров в формате, содержащемся в приложении к настоящему документу, с указанием минимального набора возможностей в плане подготовки кадров, которые будут ежегодно предоставляться в течение следующих пяти лет действия контракта, в том числе для персонала Органа, и количественных оценок возможностей, которые будут предоставляться в течение каждого из последующих пятилетних периодов действия контракта, если применимо;
- v) предоставить оценку фактических расходов на реализованные программы подготовки кадров, в сравнении с общими затратами на проведение разведочных работ;
- vi) предоставить оценку бюджета, выделенного на предлагаемые программы подготовки кадров, в сравнении с общими затратами на проведение разведочных работ.

c) При рассмотрении заявки на утверждение плана работы по разведке Комиссия будет:

- i) проводить обзор краткой информации о предлагаемом плане подготовки кадров в соответствии с требованиями, изложенными в подпункте a) выше;
- ii) при необходимости проводить обсуждения с заявителем относительно краткой информации о предлагаемом им плане подготовки кадров при рассмотрении его плана работы;
- iii) при необходимости выносить в адрес Генерального секретаря соответствующие рекомендации в отношении формата, содержания и структуры предлагаемой программы подготовки кадров.

d) Генеральному секретарю следует:

- i) принимать во внимание рекомендации Комиссии при обсуждении и согласовании с заявителями программ подготовки кадров, составляющих часть добавления 3 к контракту на разведку;
- ii) вести в секретариате:
 - a. перечень приоритетных потребностей, определенных развивающимися государствами — членами Органа;
 - b. по возможности — перечень будущих потребностей Предприятия;
 - c. базу данных о кандидатах на прохождение учебной подготовки;

- iii) вести учет бюджета, выделенного на предлагаемые программы подготовки кадров, в сравнении с общими затратами на проведение разведочных работ.

V. Содержание программ подготовки кадров

17. После получения уведомления от Генерального секретаря об утверждении заявки на план работы или заявки на продление контракта на разведку заявитель должен как можно скорее, но не позднее чем через месяц после получения уведомления, представить Генеральному секретарю всеобъемлющее предложение по программе подготовки кадров.

18. При разработке предлагаемой программы подготовки кадров подрядчики должны руководствоваться своими правовыми обязательствами. Соответственно, они должны обеспечивать подготовку кадров, которая носит практический характер и в рамках которой повышенное внимание уделяется следующим двум аспектам:

- a) удовлетворение приоритетных потребностей, определенных развивающимися государствами — членами Органа;
- b) проведение разведочных работ и, по возможности, всех мероприятий в рамках плана работы подрядчика.

19. После согласования между секретариатом и подрядчиками программы подготовки кадров должны предлагаться и осуществляться в течение всего срока действия контракта.

20. В отношении содержания программ подготовки кадров выносятся изложенные ниже рекомендации.

- a) Подрядчикам необходимо:
 - i) определять весь ряд возможностей в плане подготовки кадров на основе консультаций с секретариатом, отдавая предпочтение на уровне 50 процентов обучению на море или эквивалентной технической подготовке, определенной в сотрудничестве с секретариатом;
 - ii) учитывать приоритетные потребности развивающихся стран в плане подготовки кадров, перечень которых ведется и регулярно обновляется секретариатом, при разработке своих программ подготовки кадров, с тем чтобы обеспечивать как можно более широкий круг мероприятий по развитию практических навыков;
 - iii) как минимум, обеспечивать подготовку кадров, эквивалентную по меньшей мере 10 возможностям в плане подготовки кадров, в течение первого пятилетнего периода действия контракта, включая персонал Органа, не допуская при этом, чтобы такие возможности предоставлялись конкретно гражданам поручившихся государств, а также предоставлять количественные оценки возможностей, которые будут предоставляться в течение каждого из последующих пятилетних периодов действия контракта, а в случае подачи заявки на продление контракта на разведку еще на пять лет — как минимум, обеспечивать подготовку, эквивалентную по меньшей мере 10 возможностям в плане подготовки кадров в течение периода продления;
 - iv) предоставлять подробный график учебных мероприятий, подготовленный в соответствии с первой пятилетней программой деятельности, предполагающей подготовку кадров, включая подробное описание

различных возможностей в плане подготовки кадров в разбивке по дисциплинам (экологическое обустройство и мониторинг, геология, управление данными, право/политика и т. д.) и типам (обучение на борту, программы стипендий, аспирантура и т. д.);

v) включать оценку бюджета, выделенного на предлагаемые программы подготовки кадров, в сравнении с общими затратами на проведение разведочных работ;

vi) выявлять дополнительные возможности в плане подготовки кадров, которые могут возникнуть в период действия контракта, а также учитывать любые предлагаемые изменения в утвержденных графиках учебной подготовки, при необходимости;

vii) вносить в бюджет Органа добровольные взносы, специально предназначенные для целей подготовки кадров, когда в силу обстоятельств не имеется возможностей для осуществления программ подготовки кадров;

viii) прилагать все усилия для того, чтобы избегать наказания потенциально достойных кандидатов, которые прекращают учебную подготовку из-за объективных проблем, таких как языковой барьер или ограничения на поездки. В таких случаях необходимо прилагать все усилия для изыскания возможных альтернатив, включая, по возможности, использование информационно-коммуникационных технологий.

b) Генеральному секретарю необходимо:

i) принимать во внимание рекомендации Комиссии, если таковые имеются, при согласовании с заявителями программ подготовки кадров, составляющих часть добавления 3 к контракту на разведку;

ii) вести в секретариате:

a. перечень приоритетных потребностей, определенных развивающимися государствами — членами Органа;

b. по возможности — перечень будущих потребностей Предприятия;

iii) содействовать выделению ресурсов в рамках секретариата исключительно для целей подготовки кадров и наращивания потенциала;

iv) обеспечивать регулярный обзор программ подготовки кадров, предоставляемых контракторами, с целью убедиться в том, что они соответствуют приоритетным потребностям развивающихся государств, определенным ими самими, в частности потребностям менее развитых в технологическом отношении государств, наименее развитых стран, развивающихся государств, не имеющих выхода к морю, и малых островных развивающихся государств, и что они удовлетворяют эти потребности;

v) содействовать созданию онлайн-платформы для подачи заявок;

vi) использовать национальные координационные центры, отвечающие за вопросы, касающиеся развития потенциала⁹, в целях:

a. распространения информации о возможностях в плане подготовки кадров;

⁹ ISBA/26/A/18, пункт 4.

б. определения потенциальных партнеров и учреждений на национальном и региональном уровнях, с которыми контрактор мог бы в тесном сотрудничестве разработать конкретные инициативы по подготовке кадров и развитию потенциала в соответствии с приоритетными потребностями развивающихся государств.

VI. Осуществление программ подготовки кадров, включая распределение возможностей в плане подготовки кадров

21. С увеличением числа возможностей в плане подготовки кадров Орган должен обеспечивать наличие необходимого потенциала, процессов и ресурсов для того, чтобы программы подготовки кадров удовлетворяли потребности, определенные развивающимися государствами — членами Органа.

22. Каждой из сторон рекомендуется действовать описанным ниже образом.

а) Контрактору необходимо:

i) выделять места в своих программах подготовки кадров в соответствии с приоритетными потребностями, определенными развивающимися государствами;

ii) создавать в сотрудничестве с секретариатом благоприятные условия для разработки конкретных мер, способствующих расширению прав и возможностей женщин и обеспечению их руководящей роли в рамках осуществления программ подготовки кадров;

iii) предоставлять секретариату всю необходимую информацию, касающуюся программ подготовки кадров, включая, как минимум, имеющиеся возможности, количество мест, даты и сроки обучения, конкретные квалификационные требования, описание того, что будет предоставлено учащимся, включая визы, проживание, транспорт, медицинскую страховку и другие расходы, связанные с участием в программе подготовки кадров;

iv) представлять предложение в секретариат не менее чем за год до запланированной даты начала обучения. Только в исключительных случаях, когда у контрактора возникают практические трудности, предложение о подготовке кадров может быть представлено менее чем за шесть месяцев, но не менее чем за три месяца до даты начала обучения;

v) уведомлять секретариат о дате начала и окончания каждой программы подготовки кадров не позднее чем через пять рабочих дней после ее начала и через пять рабочих дней после ее завершения;

vi) активно информировать Генерального секретаря о новых возможностях в плане подготовки кадров и любых изменениях в программе обучения;

vii) поощрять потенциальных заявителей и выдвигающие кандидатуры государства к подаче заявок в Орган через соответствующие каналы;

viii) после того как Комиссия отберет кандидатов для участия в программах подготовки кадров, поддерживать связь с секретариатом и учащимися, оказывая последним поддержку в решении логистических вопросов, например визовых вопросов, вопросов страхования и установления контактов со сторонними учебными заведениями, и периодически информировать секретариат о любых вопросах, которые могут возникнуть в ходе процесса и повлиять на осуществление учебной программы.

b) Выдвигающему кандидатуры государству, особенно если оно относится к числу развивающихся стран, необходимо:

- i) доводить до сведения секретариата исчерпывающую информацию о своих кандидатах, номинированных на учебную подготовку;
- ii) обеспечивать, насколько это возможно, чтобы учащимся была предоставлена возможность вносить вклад в национальные усилия, касающиеся работы Органа или проведения деятельности в Районе;
- iii) информировать секретариат в тех случаях, когда его потребности в подготовке кадров выходят за рамки заключенного им двустороннего соглашения, в связи с чем контрактор может быть не в состоянии их удовлетворить.

c) Секретариату необходимо:

- i) проводить информационно-разъяснительную работу о возможностях в плане подготовки кадров;
- ii) поощрять и поддерживать более широкое участие женщин и граждан развивающихся стран в учебных мероприятиях Органа;
- iii) содействовать участию персонала Органа в программах подготовки кадров, с тем чтобы они получили дополнительный практический опыт, особенно в рамках участия в научных экспедициях для проведения экологических исследований и исследований, связанных с освоением ресурсов;
- iv) на каждом заседании Комиссии представлять обновленную информацию о положении дел в том, что касается предлагаемых программ подготовки кадров и трудностей, возникающих при их осуществлении;
- v) обеспечивать постоянное наличие у Комиссии исчерпывающей обновленной информации, с тем чтобы она могла выполнять свои функции как можно более эффективно и результативно;
- vi) собирать статистические данные по программам подготовки и прошедших их лицам, уделяя особое внимание гендерному и географическому распределению (в том числе в отношении учащихся из государств, находящихся в географически неблагоприятном положении, наименее развитых стран, развивающихся стран, не имеющих выхода к морю, и малых островных развивающихся государств).

d) На каждом своем заседании Комиссия будет:

- i) учреждать подкомитет или подгруппу Комиссии в целях обеспечения того, чтобы вопросы, связанные с осуществлением программ подготовки кадров, изучались и рассматривались во время сессии и в межсессионный период;
- ii) рассматривать все переданные ей заявки на прохождение подготовки и согласовывать перечень предварительно утвержденных кандидатов на основе информации, полученной от секретариата;
- iii) давать указания подгруппе при отборе кандидатов принимать решение на основе прозрачных критериев, исходя из квалификации кандидатов, в частности уровня владения языками, образования, опыта работы в области научных исследований или управления морскими ресурсами, потенциального развития карьеры, обоснования необходимости подготовки и ожидаемой пользы для учащегося и номинировавшего его государства, с должным учетом принципа справедливого географического распределения и

гендерного баланса и с особым учетом интересов и потребностей развивающихся государств, находящихся в географически неблагоприятном положении, наименее развитых стран, развивающихся стран, не имеющих выхода к морю, и малых островных развивающихся государств.

23. В исключительных случаях, когда контрактор представляет предложение по подготовке кадров менее чем за год, но более чем за три месяца до начала программы, и нет возможности ждать до следующей сессии Комиссии, на которой будет проводиться отбор кандидатов, необходимо следовать описанным ниже процедурам.

a) Секретариат будет:

i) рекламировать возможности в плане подготовки кадров на веб-сайте Органа и по любым другим соответствующим каналам;

ii) связываться с кандидатами из реестра предварительно отобранных кандидатов с целью выяснить, заинтересованы ли они в будущих программах подготовки и готовы ли принять в них участие.

b) Подгруппе по подготовке кадров Комиссии необходимо:

i) изучать перечень подходящих кандидатов и согласовывать окончательный отбор;

ii) представлять свои рекомендации по отбору кандидатов для участия в программах подготовки на утверждение Комиссии по электронной почте или другим гибким каналам связи;

iii) заблаговременно уведомлять Комиссию на ее следующей сессии о результатах отбора кандидатов для участия в программах подготовки.

c) Если информация о той или иной программе подготовки кадров была должным образом размещена, но было получено недостаточное количество подходящих заявок, то Комиссия может рекомендовать повторно разместить объявление об этой программе.

d) В этой связи Комиссия, в консультации с Генеральным секретарем, может также предложить изменить форму проведения программы подготовки, чтобы не допустить потери места в программе.

VII. Процедуры отчетности

24. Для достижения целей, связанных с обеспечением подотчетности и транспарентности, а также для предоставления информации, необходимой контракторам, секретариату и Комиссии для обеспечения того, чтобы программы подготовки кадров носили практический характер и соответствовали приоритетным потребностям развивающихся государств, определенным ими, как указано в пункте 7 выше, необходимо внедрить официальный процесс отчетности о подготовке кадров. Каждая из сторон выполняет перечисленные ниже индивидуальные обязанности.

a) Контрактору необходимо:

i) включать в свои ежегодные доклады информацию о мероприятиях по подготовке кадров, завершенных в соответствующем отчетном году, общем количестве выделенных ресурсов и любых изменениях в программах подготовки;

ii) представлять в секретариат результаты опроса, проводимого после подготовки, не более чем через четыре недели после завершения каждой программы подготовки кадров, с тем чтобы предоставить информацию о пригодности учащихся и о любых трудностях, возникших при проведении подготовки.

b) Учащимся необходимо:

i) в течение четырех недель после окончания программы представлять отчет, в который следует включать ключевые показатели эффективности для оценки результативности мероприятий и пользы от полученного опыта. Необходимо обеспечивать, чтобы отчет учащегося никоим образом не нарушал или не ставил под угрозу права контрактора в аспектах, касающихся коммерческой тайны, прав на интеллектуальную собственность или какой бы то ни было конфиденциальности;

ii) представлять отчет в секретариат, который будет отвечать за передачу информации контрактору и номинировавшему государству;

iii) представлять секретариату дополнительный отчет через пять лет после завершения программы подготовки, чтобы можно было оценить долгосрочные преимущества программы. Номинировавшее кандидатов государство должно обеспечивать выполнение этого обязательства;

iv) пользоваться возможностью стать активными членами сети выпускников Органа по развитию потенциала.

c) Секретариату необходимо:

i) разрабатывать опросы, проводимые после завершения подготовки, и собирать результаты таких опросов (от контракторов) и отчеты (от учащихся) после прохождения программы подготовки, чтобы получить обратную связь о программе и полученной пользе;

ii) выдавать свидетельства о завершении программы подготовки учащимся, после того как будут представлены результаты опросов и отчеты, упомянутые в пункте 1 выше;

iii) предоставлять членам Органа регулярные доклады об осуществлении контракторами программ подготовки кадров и их вкладе в общий программный подход Органа;

iv) размещать на веб-сайте Органа в открытом доступе статистические доклады по программам подготовки, включая информацию о гендерном и географическом распределении прошедших их лиц (в том числе в отношении учащихся из государств, находящихся в географически неблагоприятном положении, наименее развитых стран, развивающихся стран, не имеющих выхода к морю, и малых островных развивающихся государств);

v) ежегодно сообщать номинировавшему кандидатов государству о программах подготовки кадров, которые завершили его граждане, с тем чтобы оно знало и могло легко устанавливать кандидатов, прошедших обучение, и включать их в состав ресурсного резерва, который мог бы способствовать его участию в работе Органа и деятельности в Районе;

vi) заниматься созданием и поддержанием сети выпускников Органа.

d) Комиссия будет:

i) предоставлять дополнительные руководящие указания по вопросам подготовки кадров на основе полученных докладов, в том числе по

вопросам формата, содержания и структуры будущих программ подготовки кадров, и выносить рекомендации относительно необходимых критериев отбора будущих кандидатов;

ii) осуществлять, где это возможно, постоянный контроль за всеми мероприятиями в пределах Района и выявлять области, в которых существуют возможности для научно-технических инноваций или отмечаются проблемы научно-технического характера, для их возможного задействования в целях будущей подготовки кадров или в контексте осуществления программ морских научных исследований;

iii) обеспечивать обратную связь с Советом на регулярной основе в рамках своего обычного процесса отчетности.

VIII. Процесс обзора

25. Секретариату рекомендуется отслеживать эффективность предлагаемых контракторами программ подготовки в соответствии с настоящими руководящими рекомендациями и проводить регулярную оценку таких программ в сравнении с установленными показателями и целями.

26. Настоящие рекомендации будут время от времени пересматриваться и обновляться.

IX. Оговорка

27. Ничто в настоящих руководящих рекомендациях не должно противоречить смыслу и цели правил.

Приложение

Типовая форма для представления краткой информации о подготовке кадров (заполняется заявителем)

Минимальное число и тип возможностей, запланированных в программе подготовки кадров										
	Количество мест для граждан развивающихся государств					Количество мест для персонала Органа				
	Год 1	Год 2	Год 3	Год 4	Год 5	Год 1	Год 2	Год 3	Год 4	Год 5
Обучение на море										
Стипендия, национальная программа направления экспертов										
.....										
Цели и задачи программы подготовки кадров	Возможность 1					Цели и задачи				
	Возможность 2					Цели и задачи				
	Возможность 3					Цели и задачи				
				
Навыки, которые предполагается формировать или развивать										
Расписание учебных мероприятий										
Экологическое обустройство и мониторинг	(просьба дать описание)									
Геология и оценка ресурсов	(просьба дать описание)									
Управление данными	(просьба дать описание)									
Право/политика*	(просьба дать описание)									
.....	(просьба дать описание)									
Любые конкретные предложения в отношении отбора потенциальных кандидатов (языковые требования, минимальный уровень квалификации и т. д.)										
Выделенный бюджет (в долларах США и в процентах от общих затрат на проведение разведочных работ)										
Партнерства										
Учреждения, привлеченные к участию (помимо подрядчика)										

* Применительно к деятельности в Районе.