



Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций



Международный договор  
О ГЕНЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСАХ РАСТЕНИЙ  
ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДОВОЛЬСТВИЯ  
И ВЕДЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

**Пункт 19.2 предварительной повестки дня**

**ДЕВЯТАЯ СЕССИЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО ОРГАНА**

**Нью-Дели, Индия, 19–24 сентября 2022 года**

**Процедура отбора и назначения Секретаря Управляющего органа  
Международного договора**

**Резюме**

В настоящем документе содержится обновленная информация о ходе согласования долгосрочной процедуры отбора и назначения Секретаря Управляющего органа Международного договора и о соответствующих решениях 168-й сессии Совета ФАО, касающихся отбора и назначения секретарей органов ФАО, учрежденных в соответствии со Статьей XIV.

**Проект решения**

Управляющему органу предлагается утвердить процедуру отбора и назначения Секретаря Управляющего органа, одобренную Советом ФАО на его 168-й сессии.

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. Управляющий орган на своей восьмой сессии рассмотрел вопрос о долгосрочном порядке назначения и возобновления назначения Секретаря Управляющего органа Международного договора и дал указания Бюро девятой сессии продолжить процесс консультаций с руководством ФАО с учетом элементов, приведенных в Приложении D к докладу о работе сессии<sup>1</sup>.
2. В межсессионный период Председатель и Бюро девятой сессии Управляющего органа провели консультации и обменялись мнениями с руководством ФАО и Независимым председателем Совета (НПС) в целях окончательного согласования данной процедуры.
3. В декабре 2021 года по результатам консультаций между НПС и бюро соответствующих органов, учрежденных в соответствии со Статьей XIV, Совет ФАО на своей 168-й сессии одобрил процедуру отбора и назначения секретарей органов, учрежденных в соответствии со Статьей XIV (Приложение D к документу CL 168/REP), и рекомендовал рассмотреть вопрос о распространении этой процедуры на все органы, учрежденные в соответствии со Статьей XIV, принимая во внимание положения базовых документов и соответствующих договоров<sup>2</sup>. Процедура, одобренная Советом ФАО, приведена в Приложении к настоящему документу.
4. В соответствии с пунктом 1 статьи 20 Международного договора о растительных генетических ресурсах для производства продовольствия и ведения сельского хозяйства (Международный договор)<sup>3</sup> правило III Правил процедуры Управляющего органа Международного договора предусматривает:

*"В соответствии с пунктом 1 статьи 20 Международного договора, Секретарь Управляющего органа назначается Генеральным директором ФАО с одобрения Управляющего органа для исполнения функций, предусмотренных пунктами 2–5 статьи 20 Международного договора. Секретарю помогает необходимое число сотрудников".*
5. Поскольку в Правилах процедуры Управляющего органа не содержится никаких других ссылок на назначение Секретаря, официальное утверждение новой процедуры отбора и назначения Секретаря Управляющего органа внесения поправок в Правила процедуры Управляющего органа не требуется.

## II. ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ

6. Управляющему органу предлагается утвердить приведенную в Приложении процедуру отбора и назначения Секретаря Управляющего органа Международного договора, которая была одобрена Советом ФАО на его 168-й сессии в декабре 2021 года.

---

<sup>1</sup> Приложение D к документу IT/GB-8/19/Report, [www.fao.org/3/nb918ru/nb918ru.pdf](http://www.fao.org/3/nb918ru/nb918ru.pdf)

<sup>2</sup> Приложение D к документу CL 168/REP, [www.fao.org/3/nh512ru/nh512ru.pdf](http://www.fao.org/3/nh512ru/nh512ru.pdf)

<sup>3</sup> Пункт 1 статьи 20 гласит: *Секретарь Управляющего органа назначается Генеральным директором ФАО с одобрения Управляющего органа. Секретарю помогает необходимое число сотрудников.*

**ПРИЛОЖЕНИЕ****Пересмотренная предлагаемая процедура отбора и назначения секретарей органов, учрежденных в соответствии со Статьей XIV<sup>4</sup>**

1. Технические департаменты при поддержке Отдела людских ресурсов (CSH) составляют проект объявления о вакансии в соответствии с процедурой, предусмотренной для всех должностей старших сотрудников (категории Д-1 и выше). Проект объявления о вакансии направляется Председателю соответствующего органа, которому предлагается представить свои замечания.
2. Объявление о вакансии публикуется и по истечении 30 дней закрывается<sup>5</sup>.
3. CSH проводит предварительное рассмотрение и отбор кандидатов на основании минимальных критериев и квалификационных требований, указанных в объявлении о вакансии.
4. Второй этап рассмотрения проводится канцеляриями соответствующего первого заместителя Генерального директора и соответствующего директора (Д-2), а также тремя представителями членов учрежденного в соответствии со Статьей XIV органа, по итогам которого формируется короткий список кандидатов для последующего собеседования. В такой короткий список включаются не менее семи кандидатов, в том числе как минимум один кандидат-женщина. Если в коротком списке нет ни одного кандидата-женщины, то в докладе комиссии должно содержаться соответствующее обоснование. Если в коротком списке кандидатов, приглашаемых для собеседования, содержится менее семи кандидатов, в докладе комиссии должно содержаться соответствующее обоснование.
5. Созывается отборочная комиссия в следующем составе:
  - a) соответствующий первый заместитель Генерального директора или директор (Д-2);
  - b) два старших должностных сотрудника ФАО;
  - c) три представителя членов учрежденного в соответствии со Статьей XIV органа;
  - d) один внешний член, выбираемый другими членами отборочной комиссии из числа трех кандидатур, предложенных CSH; и
  - e) один представитель CSH без права участия в принятии решений. Роль представителя CSH заключается в том, чтобы оказывать отборочной комиссии административную поддержку. Он/она не участвует в проведении собеседований с кандидатами и их оценке.
6. Отборочная комиссия проводит собеседования с кандидатами из короткого списка и готовит доклад по его итогам. В доклад комиссии включаются не менее трех и не более пяти прошедших квалификационный отбор кандидатов. Если на этом этапе не было отобрано ни одного кандидата-женщины, то в докладе комиссии должно содержаться соответствующее обоснование.
7. Как короткий список кандидатов для проведения собеседования, так и список из трех – пяти кандидатов, передаваемый на рассмотрение Генеральному директору, составляется с должным учетом принципов гендерной и географической сбалансированности в соответствии с политикой Организации. В случае невозможности соблюдения этих принципов в докладе отборочной комиссии приводится соответствующее обоснование. Следует прилагать все усилия для принятия решения на основе консенсуса.

<sup>4</sup> Приложение I к документу CL 168/17

<sup>5</sup> [Данный срок может быть увеличен до 45 дней по запросу от органа, учрежденного в соответствии со Статьей XIV].

8. CSH проверяет анкетные данные отобранных кандидатов.
9. Доклад отборочной комиссии передается на рассмотрение Генеральному директору.
10. Генеральный директор выбирает для назначения одного из включенных в доклад отборочной комиссии кандидатов, имя и биографическая справка которого передаются на утверждение органу, учрежденному в соответствии со Статьей XIV, согласно положениям такого договора. Имя и биографическая справка, а также письменное заявление о проведении проверки анкетных данных в течение десяти недель после закрытия объявления о вакансии передаются Председателю органа, учрежденного в соответствии со Статьей XIV, который обязуется хранить конфиденциальность этой информации.
11. Если орган утверждает предлагаемую кандидатуру, соответствующему кандидату направляется предложение о назначении. В случае несогласия с предложенной кандидатурой Генеральный директор рекомендует соответствующему органу другую кандидатуру из числа включенных в доклад отборочной комиссии. В случае если ни один из кандидатов, указанных в докладе отборочной Комиссии, соответствующим органом утвержден не будет, объявление о вакансии размещается повторно.
12. После того как кандидат даст свое согласие, Генеральный директор производит назначение.