

ETF (Europejska Fundacja Kształcenia) poszukuje kandydatki/kandydata na stanowisko kierownika Krajowej Jednostki Wywiadowczej (pracownik zatrudniony na czas określony – grupa funkcyjna AD, stopień 9)

Opis stanowiska

Kierownik Krajowej Jednostki Wywiadowczej będzie odpowiedzialny za wykonywanie następujących **najważniejszych zadań**:

- zarządzanie jednostką w celu realizacji jej zadań przez aktywne zarządzanie kadrami;
- zapewnienie wydajnego wykorzystania zasobów finansowych;
- aktywne promowanie kultury współpracy w ramach jednostki, departamentu oraz w całej Agencji;
- zapewnienie jakości procesów i wyników, za które odpowiada jednostka;
- nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z różnymi zainteresowanymi stronami ETF;
- wnoszenie wkładu w strategiczny rozwój i program działań Agencji w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego.

Kryteria kwalifikacyjne

Aby dany kandydat mógł zostać wzięty pod uwagę w ramach procedury rekrutacyjnej, musi spełniać następujące wymagania w dniu upływu terminu składania zgłoszeń:

1. być obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej;
2. posiadać pełne prawa obywatelskie;
3. mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej zgodnie z obowiązującymi przepisami;
4. znajdować się w stanie fizycznym odpowiednim do tego, by skutecznie wywiązywać się z obowiązków przewidzianych dla tego stanowiska;
5. posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym trwającym co najmniej cztery lata potwierdzony dyplomem ukończenia studiów oraz **co najmniej dwunastoletnie doświadczenie w wyuczonym zawodzie**;

lub

posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym trwającym co najmniej trzy lata potwierdzony dyplomem ukończenia studiów oraz **co najmniej trzynastoletnie doświadczenie w wyuczonym zawodzie**;

6. biegle władać¹ jednym z języków Unii i posługiwać się innym językiem Unii w stopniu wystarczającym do tego, by móc wywiązywać się z obowiązków spoczywających na nim z racji zajmowanego stanowiska².

Ponadto kandydat musi być w stanie przepracować pełną trzyletnią kadencję przed osiągnięciem wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, tj. 66 lat.

Kryteria wyboru

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Kandydaci muszą wykazać co najmniej 12 lat doświadczenia zawodowego odpowiedniego z punktu widzenia najważniejszych zadań, w tym co najmniej 5 lat doświadczenia w zarządzaniu zespołem.

Ponadto kandydaci muszą posiadać wymienione poniżej umiejętności techniczne i umiejętności kluczowe:

¹ Poziom równoważny z poziomem C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

² Poziom równoważny z poziomem B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNE

- doskonała wiedza na temat polityki zewnętrznej UE, instrumentów i procesów programowania;
- bardzo dobre umiejętności zarządzania projektami;
- dobra znajomość zagadnień związanych z rozwojem kapitału ludzkiego³;
- biegłość⁴ w zakresie pisania, czytania i mówienia w języku angielskim oraz rozumienia języka angielskiego.

KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI

- bardzo dobre umiejętności przywódcze i umiejętności zarządzania ludźmi;
- bardzo dobre umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne;
- bardzo dobre umiejętności organizacyjne;
- bardzo dobre umiejętności menedżerskie;
- bardzo dobre umiejętności analityczne i myślenia strategicznego.

Ponadto kandydat posiadający wymienione poniżej **umiejętności dodatkowe** zostanie oceniony w bardziej przychylny sposób:

UMIEJĘTNOŚCI DODATKOWE

- znajomość przepisów unijnych dotyczących kwestii finansowych i zamówień publicznych;
- zadowalająca⁵ znajomość języka francuskiego lub arabskiego, lub rosyjskiego;
- bezpośrednie doświadczenie w pracy w krajach partnerskich ETF;
- doświadczenie w pracy z instytucjami europejskimi i przy programach unijnych.

Procedura rekrutacyjna

Należy zwrócić uwagę na fakt, że informacje na temat prac komisji rekrutacyjnej i treść rozmów członków tej komisji są ściśle poufne, a wszelki kontakt z członkami komisji jest zabroniony. Należy pamiętać, że nawiązanie kontaktu z członkami komisji rekrutacyjnej stanowi podstawę do dyskwalifikacji danego kandydata biorącego udział w procedurze rekrutacyjnej.

Procedura rekrutacyjna składa się z trzech etapów:

Etap 1 – analiza CV

1.1 KWALIFIKOWALNOŚĆ

Zgodność z **kryteriami kwalifikacyjnymi i wymogami formalnymi** zostanie oceniona w oparciu o formę i treść wymaganych dokumentów (zob. akapit „Wymogi formalne” w sekcji „Składanie zgłoszeń”).

1.2 WYBÓR KANDYDATÓW, KTÓRZY OTRZYMAJĄ ZAPROSZENIE NA ROZMOWĘ KWALIFIKACYJNĄ

W oparciu o informacje przedstawione w CV oraz w formularzu dotyczącym kryteriów wyboru komisja rekrutacyjna oceni, które zgłoszenia w największym stopniu spełniają wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego, umiejętności technicznych oraz zadeklarowanych umiejętności dodatkowych. Osoby, które nadesłały najwyższej ocenione zgłoszenia, zostaną zaproszone⁶ do udziału w drugim etapie procedury.

Etap 2 – rozmowy kwalifikacyjne i testy

Komisja rekrutacyjna oceni doświadczenie zawodowe, umiejętności techniczne oraz umiejętności kluczowe kandydatów, których wymaga się na tym stanowisku oraz od personelu Unii Europejskiej zatrudnionego na czas określony (zob. kryteria wyboru), a także deklarowane przez nich umiejętności dodatkowe w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej i za pomocą testów. Tego rodzaju testy będą przynajmniej w części anonimowe.

³ Zagadnienia związane z rozwojem kapitału ludzkiego odnoszą się do pracy, która przyczynia się do rozwoju umiejętności i kompetencji osób przez całe życie poprzez udoskonalenie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

⁴ Poziom równoważny z poziomem C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

⁵ Poziom równoważny z poziomem B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

⁶ Około sześciu.

Ten etap procedury rekrutacyjnej został zaplanowany na drugą połowę maja 2018 r. – rozmowy i testy będą prowadzone głównie w języku angielskim.

Po zakończeniu tego etapu komisja rekrutacyjna przekaże listę kandydatów, których uznała za najodpowiedniejszych⁷ do zatrudnienia na przedmiotowym stanowisku, dyrektorowi ETF w celu wydania decyzji w tej kwestii.

Etap 3 – powołanie

Dyrektor wybierze jednego z figurujących na liście kandydatów, którzy pomyślnie przeszli procedurę rekrutacyjną, i powoła go na stanowisko specjalisty ds. zarządzania wydajnością korporacyjną.

Dyrektor może również podjąć decyzję o utworzeniu listy innych kandydatów, którzy mogliby ewentualnie zostać zatrudnieni na tym stanowisku.

Taka lista zachowuje ważność przez okres do dwunastu miesięcy od dnia jej sporządzenia, przy czym termin ten może zostać zmieniony decyzją dyrektora. Fakt, że dany kandydat figuruje na liście, nie jest równoznaczny ze złożeniem mu oferty zatrudnienia.

W przypadku powstania wakat na przedmiotowym stanowisku dyrektor może złożyć ofertę zatrudnienia figurującemu na liście kandydatowi, którego profil będzie w największym stopniu zgodny z oczekiwaniami ETF w danym momencie.

Warunki umowne

Umowa o pracę, która może zostać zaoferowana kandydatowi, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, to trzyletnia, odnawialna umowa pracownika zatrudnionego na czas określony należącego do grupy funkcyjnej AD stopień 9 obejmująca dziewięciomiesięczny okres próbny.

Umowy podpisywane z pracownikami zatrudnionymi na czas określony są zgodne z przepisami art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich (CEOS).

Na mocy tego rodzaju umowy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania postanowień CEOS oraz stosownych przepisów wykonawczych.

Fundacja ETF będzie związana postanowieniami zaoferowanej umowy o pracę wyłącznie w przypadku, gdy kandydat, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, podejmie następujące czynności przed podpisaniem umowy:

- dostarczy oryginały wszystkich stosownych dokumentów potwierdzających spełnienie kryteriów kwalifikacyjnych, w tym wypis z rejestru policyjnego świadczący o niekaralności, lub odpisy tych dokumentów poświadczony za zgodność z oryginałem;
- podda się obowiązkowemu badaniu lekarskiemu, które potwierdzi, że znajduje się on w stanie fizycznym odpowiednim do wywiązywania się z powierzonych mu obowiązków;
- poinformuje ETF o wszelkich faktycznych lub potencjalnych przypadkach konfliktu interesów oraz zostanie uznany za osobę, której niezależność nie jest ograniczona żadnym interesem osobistym ani żadnym innym konfliktem interesów.

WYNAGRODZENIE I ŚWIADCZENIA

- Wysokość wynagrodzenia ustala się w oparciu o wspólnotową siatkę płac. Wynagrodzenie podlega opodatkowaniu podatkiem wspólnotowym; dokonuje się od niego również innych potrąceń przewidzianych w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich. Wynagrodzenie jest jednak zwolnione z wszelkich krajowych podatków od wynagrodzeń.
- W stosownych przypadkach pracownik może być uprawniony do pobierania różnego rodzaju świadczeń, w szczególności świadczeń rodzinnych i dodatku zagranicznego (4% lub 16% wynagrodzenia podstawowego).

Składanie zgłoszeń

Kandydaci są proszeni o przesyłanie swoich zgłoszeń za pośrednictwem strony internetowej ETF, sekcja „[Work with us – procurement and careers](#)” („Pracuj z nami – przetargi i kariera”).

Ostateczny termin składania zgłoszeń upływa w dniu **20 kwietnia 2018 r. o godz. 23.59 (czasu środkowoeuropejskiego)**.

⁷ Tacy kandydaci muszą zdobyć przynajmniej 70% łącznej liczby punktów (przyznawanych za rozmowę kwalifikacyjną i test pisemny).

Zaleca się, aby kandydaci nie zwlekali z przedłożeniem swoich zgłoszeń do ostatniego dnia, z uwagi na fakt, że duże obciążenie łączy internetowych lub problem techniczny z połączeniem internetowym może utrudnić pomyślne dokonanie zgłoszenia. ETF nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek opóźnienia powstałe w wyniku wystąpienia tego rodzaju przeszkód.

WYMOGI FORMALNE:

Przed upływem ostatecznego terminu składania zgłoszeń należy przedłożyć **wszystkie** wymienione poniżej dokumenty, najlepiej w języku angielskim:

- wydrukowany **list motywacyjny** nie dłuższy niż jedna strona, w którym kandydat wyjaśnia, dlaczego jest zainteresowany podjęciem pracy na tym stanowisku;
- **curriculum vitae** sporządzone w oparciu o jeden z [formularzy Europass CV](#) dostępnych na stronie internetowej ETF (**CV sporządzone w oparciu o inne formularze nie będą brane pod uwagę**);
- Formularz zatytułowany „**Formularz dotyczący kryteriów wyboru**”, który jest dostępny na stronie internetowej ETF.

Należy pamiętać o tym, że ETF przyjmie wyłącznie zgłoszenia przesłane przez internet za pośrednictwem strony internetowej ETF, które zostały sporządzone przy wykorzystaniu jednego z [formularzy Europass CV](#) i które zawierają wszelkie informacje lub dokumenty wymienione w sekcji „wymogi formalne” powyżej.

Jeżeli zgłoszenie nie będzie zawierało któregokolwiek z dokumentów wymienionych powyżej lub jeżeli kryteria kwalifikacyjne nie zostaną spełnione, takie zgłoszenie nie będzie dalej rozpatrywane.

INFORMACJE DODATKOWE

Z uwagi na znaczną liczbę zgłoszeń ETF skontaktuje się wyłącznie z kandydatami, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną.

Dokumenty towarzyszące zgłoszeniu przekazane w ramach procedury rekrutacyjnej nie zostaną zwrócone kandydatom, ale będą przechowywane w siedzibie ETF do momentu zakończenia tej procedury, po czym nastąpi ich zniszczenie.

Wszystkie dane osobowe gromadzone w toku procedury rekrutacyjnej podlegają przepisom prawa UE w zakresie ochrony danych osobowych i poufności informacji.

Dodatkowe informacje w tym zakresie można uzyskać w sekcji [Oświadczenie dotyczące prywatności dla kandydatów](#) na stronie internetowej ETF.

Kandydaci, którzy stwierdzą, że decyzja wydana w toku procedury rekrutacyjnej narusza ich interesy, mogą wnieść skargę zgodnie z instrukcjami przedstawionymi w sekcji „[Appeals](#)” („Postępowanie odwoławcze”) na stronie internetowej ETF.