

V

(Ogłoszenia)

POSTĘPOWANIA ADMINISTRACYJNE

KOMISJA EUROPEJSKA

Ogłoszenie o naborze na stanowisko dyrektora wykonawczego Agencji ds. Współpracy Organów Regulacji Energetyki (ACER), Lublana**(Zatrudnienie na czas określony – grupa zaszerogowania AD 14)****COM/2018/20031**

(2018/C 372 A/01)

Kim jesteśmy?

Agencja ds. Współpracy Organów Regulacji Energetyki (zwana dalej „Agencją” lub „ACER”) została utworzona rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 713/2009 ⁽¹⁾.

Agencja odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu liberalizacji unijnych rynków energii elektrycznej i gazu ziemnego oraz ma zasadnicze znaczenie w tworzeniu unii energetycznej będącej przewodnim projektem Unii Europejskiej. Zgodnie z rozporządzeniem ustanawiającym ogólną misję Agencji jest uzupełnianie i koordynowanie pracy krajowych organów regulacji energetyki na szczeblu UE oraz dążenie do zakończenia budowy jednolitego rynku energii UE dla energii elektrycznej i gazu ziemnego.

Oprócz kompetencji określonych początkowo w rozporządzeniu (WE) nr 713/2009 na przestrzeni lat Agencji powierzono dalsze obowiązki w drodze dwóch dodatkowych rozporządzeń:

- rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1227/2011 z dnia 25 października 2011 r. w sprawie integralności i przejrzystości hurtowego rynku energii ⁽²⁾ (zwanym dalej „REMIT”) agencji przyznano szczególną rolę w tej dziedzinie,
- rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 347/2013 z dnia 17 kwietnia 2013 r. w sprawie wytycznych dotyczących transeuropejskiej infrastruktury energetycznej, uchylającym decyzję nr 1364/2006/WE oraz zmieniającym rozporządzenia (WE) nr 713/2009, (WE) nr 714/2009 i (WE) nr 715/2009 ⁽³⁾ (zwanym dalej „TEN-E”) utworzono dodatkowe kompetencje dla ACER w wymienionych dziedzinach.

W wyniku tych działań obecnie kompetencje ACER obejmują następujące szeroko pojęte kategorie:

- 1) usprawnienie wewnętrznego rynku energii elektrycznej i gazu, w szczególności przez opracowanie i wdrożenie kodeksów sieci i wytycznych oraz dostarczanie, w razie potrzeby, opinii i wskazówek właściwym podmiotom;
- 2) przyczynianie się do budowy infrastruktury energetycznej, między innymi dzięki wspieraniu krajowych organów regulacyjnych w ocenie spójności stosowania kryteriów identyfikacji projektów będących przedmiotem wspólnego zainteresowania oraz ocenianiu ich znaczenia transgranicznego;

⁽¹⁾ Dz.U. L 211 z 14.8.2009, s. 1.

⁽²⁾ Dz.U. L 326 z 8.12.2011, s. 1.

⁽³⁾ Dz.U. L 115 z 25.4.2013, s. 39.

- 3) monitorowanie wewnętrznych rynków energii elektrycznej i gazu ziemnego oraz systematyczne przedstawianie wyników tego monitorowania;
- 4) wdrażanie ram REMIT poświęconych zapobieganiu nadużyciom rynkowym i zapewnianiu przejrzystości transakcji na rynku energii.

Należy również zauważyć, że w wyniku przyjęcia przez Komisję Europejską w dniu 30 listopada 2016 r. pakietu legislacyjnego *Czysta energia dla wszystkich Europejczyków* prawdopodobne jest, że rola Agencji zostanie rozszerzona i zmieniona, w zależności od ostatecznego wyniku międzyinstytucjonalnych procedur przyjmowania.

Co oferujemy?

Dyrektor wykonawczy stoi na czele Agencji i zarządza nią, jest jej przedstawicielem prawnym i współtworzy jej zewnętrzny wizerunek. Będzie on odpowiadał przed Radą Administracyjną i ściśle współpracował z Radą Organów Regulacyjnych, składającą się z wysokich rangą przedstawicieli organów regulacyjnych ze wszystkich państw członkowskich, w celu zrealizowania planu prac Agencji. Parlament Europejski i Rada mogą również wezwać dyrektora wykonawczego do przedstawienia sprawozdania z wykonania jego obowiązków. W trakcie pełnienia swojej funkcji dyrektor wykonawczy może zostać także poproszony o złożenie oświadczenia przed właściwą komisją Parlamentu Europejskiego i udzielenie odpowiedzi na pytania postawione przez członków komisji.

Dyrektor wykonawczy będzie odgrywał kluczową rolę w monitorowaniu postępów Agencji w wypełnianiu jej zadań statutowych oraz zapewnianiu, aby Agencja była zdolna sprostać wyzwaniom w związku ze zmianami w przepisach prawnych lub warunkach rynkowych.

Ponadto dyrektor będzie odpowiedzialny za zapewnienie ciągłości działania Agencji oraz poprawę struktur administracyjnych, operacyjnych i finansowych potrzebnych do prawidłowego funkcjonowania Agencji, jak również za rekrutację pracowników.

Niewyczerpująca lista zadań dyrektora wykonawczego obejmuje:

- przyjmowanie i publikowanie opinii, zaleceń i decyzji Agencji po otrzymaniu pozytywnej opinii od Rady Organów Regulacyjnych,
- przygotowywanie prac Rady Administracyjnej i udział w nich,
- rekrutację pracowników Agencji oraz nadzór nad nimi, tworzenie dobrej atmosfery w zespole i przyjaznego środowiska pracy,
- przygotowanie rocznego projektu programu prac Agencji, jak również rocznych sprawozdań z jej działalności,
- wdrażanie rocznego programu prac Agencji zgodnie z wytycznymi Rady Organów Regulacyjnych oraz pod kontrolą Rady Administracyjnej,
- przygotowanie wstępnego projektu budżetu Agencji oraz wykonanie tego budżetu,
- podejmowanie wszystkich niezbędnych czynności w celu zapewnienia funkcjonowania Agencji, w tym przyjmowanie wewnętrznych instrukcji administracyjnych oraz publikację zawiadomień,
- wykonywanie uprawnień nadanych organowi mianującemu na mocy regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej oraz organowi upoważnionemu do zawierania umów na mocy warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej,
- informowanie opinii publicznej o kwestiach mieszczących się w kompetencjach Agencji.

Warto zauważyć, że stanowisko dyrektora wykonawczego Agencji jest kompleksowym, pełnoetatowym stanowiskiem wymagającym poświęcenia się obowiązkom zawodowym w stopniu zasadniczo uniemożliwiającym wykonywanie innych obowiązków zawodowych o charakterze niezwiązanym bezpośrednio z opisem stanowiska. W wyjątkowych sytuacjach Rada Administracyjna może jednak rozważyć odstąpienie od tego zapisu, zgodnie z art. 12b regulaminu pracowniczego⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20140701&from=pl>

Kryteria naboru

Idealny kandydat powinien wykazać się następującymi cechami:

- a) umiejętności przywódcze oraz doświadczenie i umiejętności w zakresie zarządzania, w szczególności:
- zdolność kierowania i zarządzania zdecentralizowaną agencją, zarówno na poziomie zarządzania strategicznego, jak i wewnętrznego, oraz zmierzania się z wyzwaniami, przed którymi staje organ współpracujący z wieloma podmiotami; atutem będzie odpowiednie doświadczenie na płaszczyźnie krajowej lub międzynarodowej,
 - umiejętność skutecznego zarządzania znaczącymi zasobami finansowymi, w tym planowanie budżetu i kontrola wewnętrzna; doświadczenie w zakresie zapewniania jakości oraz systemów zarządzania ryzykiem będzie dodatkowym atutem,
 - atutem będzie również doświadczenie w praktykach zarządczych mających na celu zwiększenie wydajności, takich jak prowadzenie działań (kontrolnych) w celu realokacji zasobów zgodnie z nowymi priorytetami, jak również doświadczenie w zarządzaniu finansami w środowisku krajowym lub europejskim,
 - udokumentowane sukcesy na stanowisku obejmującym kierowanie i zarządzanie personelem, w szczególności zdolność do kierowania, motywowania i maksymalnego wykorzystania potencjału zespołu składającego się zarówno z pracowników administracyjnych, jak i technicznych; atutem będzie także doświadczenie w pracy w środowisku wielokulturowym lub wielojęzycznym;
- b) wiedza techniczna przydatna w pracy Agencji, w szczególności:
- szeroka wiedza i doświadczenie w jednej lub kilku z następujących dziedzin: polityka regulująca sektor energii, nadzór rynku energii i struktura rynku na szczeblu UE lub krajowym,
 - dobra znajomość instytucji europejskich oraz stosowanych przez nie metod działania i współpracy,
 - zdolności do opracowania strategicznej wizji dla Agencji;
- c) zdolności komunikacyjne i negocjacyjne, a w szczególności:
- doskonałe zdolności komunikacyjne i umiejętność efektywnej komunikacji i kontaktu ze społeczeństwem i różnymi zainteresowanymi stronami,
 - wysoka innowacyjność oraz umiejętność dostarczania innowacyjnych pomysłów na promowanie, programowanie i wykorzystywanie wyników działania Agencji,
 - doskonałe umiejętności interpersonalne, decyzyjne, organizacyjne i negocjacyjne oraz zdolność budowania opartych na zaufaniu stosunków roboczych z instytucjami Unii Europejskiej i zainteresowanymi stronami.

Od dyrektora wykonawczego oczekuje się doskonałej znajomości języka angielskiego, który jest językiem roboczym Agencji. Dużym atutem będzie znajomość innych języków Unii Europejskiej niż te określone jako minimalne kryterium.

Kandydat musi (kryteria kwalifikacyjne):

Kandydaci zostaną zakwalifikowani do etapu naboru na podstawie następujących kryteriów formalnych, których spełnienie musi nastąpić przed upływem terminu składania zgłoszeń:

- *obywatelstwo*: kandydaci muszą posiadać obywatelstwo jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej,
- *dplom lub stopień uniwersytecki*: kandydat musi posiadać:
 - poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym, trwającym normalnie cztery lata lub dłużej, potwierdzony dyplomem ukończenia studiów,
 - lub poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym, potwierdzony dyplomem ukończenia studiów oraz przynajmniej roczne właściwe doświadczenie zawodowe, w przypadku gdy normalny okres trwania studiów wyższych wynosi przynajmniej trzy lata (wspomniane roczne doświadczenie nie może wchodzić w zakres doświadczenia zawodowego liczonego od momentu ukończenia studiów wyższych, o którym mowa poniżej),

- *doświadczenie zawodowe*: kandydat musi posiadać przynajmniej 15-letnie doświadczenie zawodowe liczone od chwili ukończenia studiów wyższych na poziomie, na którym wymagane są wyżej wymienione kwalifikacje. Przynajmniej pięć lat tego doświadczenia zawodowego powinno być zdobyte w dziedzinie związanej z sektorem energetycznym, polityką energetyczną lub regulacją energetyki,
- *doświadczenie w zarządzaniu*: kandydat musi posiadać przynajmniej 5 lat doświadczenia zawodowego, liczonego od chwili ukończenia studiów wyższych, zdobytego na stanowisku kierowniczym wyższego szczebla⁽⁵⁾. Atutem będzie doświadczenie w zarządzaniu w sektorze energetycznym,
- *znajomość języków*: kandydat musi biegle władać jednym z języków urzędowych Unii Europejskiej⁽⁶⁾ oraz znać na odpowiednim poziomie inny język urzędowy. Komisje selekcyjne będą sprawdzać podczas rozmowy, czy kandydaci spełniają wymóg zadowalającej znajomości innego języka urzędowego UE. Oznacza to, że część rozmowy może być prowadzona w tym języku,
- *limit wieku*: w terminie składania zgłoszeń kandydat musi być w stanie sprawować powierzoną funkcję przez całą pięcioletnią kadencję przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Dla pracownika Unii Europejskiej zatrudnionego na czas określony, rozpoczynającego pracę po dniu 1 stycznia 2014 r., wiek emerytalny rozpoczyna się wraz z końcem miesiąca, w którym pracownik ten osiąga wiek 66 lat (zob. art. 52 lit. a) regulaminu pracowniczego).

Niezależność i oświadczenie o ewentualnym konflikcie interesów

Przed objęciem funkcji dyrektor wykonawczy ma obowiązek złożyć oświadczenie, w którym zobowiąże się do działania w sposób niezależny i zgodnie z interesem publicznym, oraz oświadczenie dotyczące konfliktu interesów, który mógłby zaważyć na jego/jej niezależności.

Procedura wyboru i mianowania

Komisja Europejska przeprowadza nabór zgodnie z obowiązującymi procedurami selekcji i rekrutacji (zob. również Document on Senior Officials Policy, dokument w jęz. angielskim dotyczący polityki względem urzędników wyższego szczebla⁽⁷⁾). W tym celu Komisja powołuje komisję kwalifikacyjną, która zaprosi na rozmowę kandydatów, którzy spełniają wymienione wyżej kryteria kwalifikacyjne i których profil w największym stopniu odpowiada wymienionym wyżej kryteriom wyboru.

Komisja kwalifikacyjna zaproponuje kandydatów najlepiej odpowiadających wyżej wymienionym kryteriom do rozmowy z działającym w Komisji Europejskiej Komitetem Konsultacyjnym ds. Powoływania. Będą oni musieli wziąć udział w etapie oceny zintegrowanej prowadzonym przez zewnętrzne firmy rekrutacyjne. Kandydaci zakwalifikowani przez Komitet Konsultacyjny ds. Powoływania zostaną zaproszeni na rozmowę z komisarzem ds. polityki energetycznej i klimatycznej.

Po tych rozmowach Komisja Europejska sporządzi listę kandydatów najlepiej spełniających określone wymagania, którą przekaże Radzie Administracyjnej ACER. Rada przeprowadzi rozmowy z kandydatami, a następnie mianuje dyrektora z listy kandydatów wyłonionych przez Komisję. Umieszczenie kandydata na liście nie gwarantuje zatrudnienia.

Kandydaci mogą zostać zaproszeni na dodatkowe rozmowy lub testy poza wymienionymi powyżej. Wygłoszone zostanie także oświadczenie przed odpowiednią komisją lub odpowiednimi komisjami Parlamentu Europejskiego.

Ze względów praktycznych oraz w celu jak najszybszego zakończenia procedury wyboru w interesie zarówno kandydatów, jak i Agencji procedura wyboru będzie przeprowadzana wyłącznie w języku angielskim lub francuskim.

Wynagrodzenie i warunki zatrudnienia odpowiadają warunkom określonym w warunkach zatrudnienia innych pracowników w odniesieniu do urzędników zatrudnionych na czas określony zajmujących stanowiska równoważne podstawowemu stanowisku dyrektora w grupie zaszeregowania AD 14 Unii Europejskiej⁽⁸⁾. Wybrany kandydat zostanie zaklasyfikowany w zależności od długości jego doświadczenia do stopnia 1 lub 2 w grupie zaszeregowania⁽⁹⁾. Kandydat zostanie powołany na początkowy okres pięciu lat, z możliwością przedłużenia o maksymalnie trzy lata, zgodnie z przepisami obowiązującymi w momencie opublikowania niniejszego ogłoszenia.

⁽⁵⁾ Kandydaci powinni w swoim życiorysie wyszczególnić przynajmniej w odniesieniu do wspomnianych 5 lat, podczas których zdobyli doświadczenie na stanowiskach kierowniczych: 1) nazwy zajmowanych stanowisk kierowniczych i pełnione funkcje; 2) liczbę pracowników nadzorowanych na tych stanowiskach; 3) wielkość budżetów, którymi zarządzali; 4) liczbę szczebli organizacyjnych w hierarchii powyżej i poniżej stanowiska; oraz 5) liczbę osób na równorzędnych stanowiskach.

⁽⁶⁾ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01958R0001-20130701&qid=1408533709461&from=EN>

⁽⁷⁾ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf

⁽⁸⁾ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20140701&from=pl>

⁽⁹⁾ Od dnia 1 lipca 2017 r. współczynnik korygujący dla Słowenii mający zastosowanie do wynagrodzeń urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej wynosi 81,5 %. Współczynnik ten jest co roku aktualizowany.

Informujemy kandydatów, że warunki zatrudnienia innych pracowników nakładają na wszystkich nowych pracowników wymóg pomyślnego ukończenia dziewięciomiesięcznego okresu próbnego.

Miejscem zatrudnienia jest Lublana (Słowenia), gdzie mieści się siedziba ACER.

Polityka równych szans

Komisja Europejska oraz ACER stosują politykę równych szans i niedyskryminacji zgodnie z art. 1d regulaminu pracowniczego.

Procedura zgłaszania kandydatur

Przed dokonaniem zgłoszenia kandydaci powinni dokładnie sprawdzić, czy spełniają wszystkie kryteria kwalifikacyjne (wyszczególnione w rubryce „Kandydat musi”), w szczególności kryteria dotyczące wymaganego rodzaju dyplomu, doświadczenia zawodowego na wysokim szczeblu, jak również wymaganej znajomości języków. Niespełnienie któregokolwiek z kryteriów kwalifikacyjnych oznacza automatycznie wykluczenie z procedury wyboru.

Zgłoszenie kandydatury następuje przez rejestrację w internecie pod poniższym adresem oraz wypełnienie instrukcji dotyczących poszczególnych etapów procedury:

<https://ec.europa.eu/dgs/human-resources/seniormanagementvacancies/>

Kandydaci muszą posiadać ważny adres poczty elektronicznej. Zostanie on wykorzystany do potwierdzenia rejestracji, a także do przekazywania informacji na poszczególnych etapach procedury. Prosimy w związku z tym informować Komisję Europejską o wszelkich zmianach adresu poczty elektronicznej.

W celu dokonania rejestracji należy załadować życiorys w formacie PDF oraz wypełnić list motywacyjny w trybie on-line (maks. 8 000 znaków).

Po zakończeniu rejestracji kandydaci otrzymają wiadomość elektroniczną potwierdzającą, że ich zgłoszenie zostało zarejestrowane. Wiadomość zawierać będzie również numer identyfikacyjny, który będzie wykorzystywany jako numer referencyjny we wszystkich sprawach dotyczących zgłoszenia kandydata. Nieotrzymanie potwierdzenia oznacza, że zgłoszenie nie zostało zarejestrowane!

Nie ma możliwości śledzenia w internecie przebiegu procesu naboru. Informacje o wynikach procedury kandydaci otrzymają bezpośrednio od Komisji Europejskiej.

Prośby o dodatkowe informacje lub zgłoszenia ewentualnych problemów technicznych należy kierować na adres: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu.

Termin rejestracji kandydatów

Termin rejestracji kandydatów upływa dnia **26 listopada 2018 r., o godz. 12.00 w południe czasu obowiązującego w Brukseli**. Po tym terminie rejestracja elektroniczna nie będzie możliwa.

Za dokonanie rejestracji w internecie we wskazanym terminie odpowiadają sami kandydaci. Zaleca się, by kandydaci nie zwlekali z dokonywaniem zgłoszeń do ostatnich dni, ponieważ duże obciążenie łączy internetowych lub błąd połączenia internetowego może doprowadzić do przerwania rejestracji w internecie przed jej zakończeniem, co może wiązać się z koniecznością powtórzenia całego procesu. Możliwość rejestracji zostanie zablokowana po upływie terminu zgłoszeń. Zgłoszenia nadsyłane po upływie terminu, niezależnie od przyczyny, nie będą przyjmowane.

Ważne informacje dla kandydatów

Pragniemy przypomnieć, że prace komisji selekcyjnych są tajne. Kandydatom nie wolno nawiązywać bezpośredniego ani pośredniego kontaktu z członkami komisji, ani też prosić o nawiązanie takiego kontaktu w ich imieniu.

Ochrona danych osobowych

Komisja zapewni przetwarzanie danych osobowych kandydatów w sposób zgodny z przepisami rozporządzenia (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy UE i o swobodnym przepływie takich danych⁽¹⁰⁾.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1.