

Making the railway system  
work better for society.

# Cerere de candidaturi pentru un post de administrator (responsabil de proiect) în cadrul unităților operaționale

*Agent temporar conform articolului 2 litera (f) (AD6) – cu scopul  
suplimentar de a întocmi o listă de rezervă – ERA/AD/2019/003-  
OPE*

## I - FIȘA POSTULUI

Titularul postului va lucra în cadrul uneia dintre unitățile operaționale, în subordinea șefului de unitate sau a administratorului care conduce echipa.

### Principalele sarcini și responsabilități:

- › să gestioneze proiecte și să coordoneze procesul de evaluare în scopul acordării de certificate unice de siguranță întreprinderilor feroviare;
- › să evalueze în mod prompt, eficient și corect din punct de vedere tehnic cererile de certificate unice de siguranță;
- › să îndeplinească obiectivele proiectelor, conform standardelor și procedurilor agenției, în ceea ce privește:
  - › îmbunătățirea siguranței feroviare printr-o cultură pozitivă a siguranței și a integrării factorilor umani și organizaționali;
  - › armonizarea sistemelor de management și a operațiunilor feroviare;
- › să contribuie la analiza sistematică a rapoartelor de investigare a accidentelor emise de organismele naționale de anchetă;
- › să promoveze legislația feroviară a UE și să monitorizeze punerea ei în aplicare;
- › să contribuie la realizarea activităților de diseminare ale agenției;
- › să colaboreze cu părțile interesate externe (inclusiv cu reprezentanții autorităților naționale din UE și din țări terțe) și să pregătească întâlnirile și rapoartele aferente.

## II - CRITERII DE ELIGIBILITATE

Procedura de selecție se adresează candidaților care, la data-limită de depunere a candidaturilor, îndeplinesc **toate** criteriile de eligibilitate următoare:

### 1. Cerințe generale:

- › să fie cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene sau resortisanți ai Spațiului Economic European (Islanda, Liechtenstein și Norvegia);
- › să beneficieze de drepturi cetățenești depline;

- › să-și fi îndeplinit obligațiile care le revin în temeiul legislației în vigoare privind serviciul militar<sup>1</sup>;
- › să prezinte garanțiile morale necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor care le revin<sup>2</sup>;
- › să fie apti fizic pentru a exercita atribuțiile postului<sup>3</sup>;
- › să cunoască la un nivel foarte bun una dintre limbile oficiale<sup>4</sup> ale Uniunii Europene și la un nivel satisfăcător o altă limbă oficială<sup>5</sup> a Uniunii Europene, în măsura necesară îndeplinirii atribuțiilor pe care le presupune postul;
- › să nu fi atins vârsta la care funcționarii UE sunt pensionați din oficiu, aceasta fiind în prezent ultima zi a lunii în care împlinesc vârsta de 66 de ani<sup>6</sup>.

## 2. Calificări/experiență profesională:

- › să aibă un nivel de educație corespunzător unui ciclu complet de studii universitare, atestat prin diplomă, în cazul în care durata normală a studiilor universitare este de **4 ani sau mai mult**, urmat de cel puțin 3 ani de experiență profesională;  
**SAU**
- › să aibă un nivel de educație corespunzător unui ciclu complet de studii universitare, atestat prin diplomă, în cazul în care durata normală a studiilor universitare este de **3 ani**, urmat de cel puțin 4 ani de experiență profesională.

**Se acceptă numai diplome eliberate de autoritățile statelor membre ale UE sau ale SEE (Spațiul Economic European) și diplome recunoscute ca echivalente de autoritățile statului membru al UE sau al SEE relevant.**

## 3. Experiență profesională:

Pentru a vă califica pentru acest profil, la data-limită de depunere a candidaturilor trebuie să aveți în total:

- › experiență profesională relevantă de cel puțin 3 ani<sup>7</sup> (după obținerea diplomei universitare), astfel cum este descris la sarcinile și responsabilitățile principale de mai sus;
- › experiența profesională trebuie să fi presupus și management de proiect.

---

<sup>1</sup> Dacă este cazul.

<sup>2</sup> Înainte de angajare, candidatului admis i se va cere să prezinte un certificat care să confirme că nu are cazier judiciar.

<sup>3</sup> Înainte de angajare, candidatul admis va fi supus unui control într-un centru medical indicat de agenție, pentru a confirma că sunt îndeplinite cerințele prevăzute la articolul 28 litera (e) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene.

<sup>4</sup> Limba dumneavoastră maternă sau altă limbă oficială a UE pe care o cunoașteți foarte bine, corespunzător nivelului C1, astfel cum este definit în Cadrul european comun de referință pentru limbi (CECRL) <http://europass.cedefop.europa.eu/ro/resources/european-language-levels-cefr>

<sup>5</sup> Cunoașterea unei a doua limbi oficiale a UE la un nivel corespunzător cel puțin nivelului B2, astfel cum este definit în Cadrul european comun de referință pentru limbi (CECRL).

<sup>6</sup> Vezi articolul 52 litera (a) din Statutul funcționarilor pentru agenții temporari, aplicat prin analogie agenților contractuali, și articolul 119 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene.

<sup>7</sup> 4 ani dacă nivelul de studii corespunde unui ciclu complet de studii universitare, atestat prin diplomă, în care durata normală a studiilor universitare este de 3 ani.

### III - CRITERII DE SELECȚIE

---

Pe lângă criteriile de eligibilitate menționate mai sus, **vor fi luați în considerare** doar candidații care cunosc limba germană la un nivel foarte bun, scris și vorbit<sup>8</sup> (utilizator experimentat, nivel C1) și limba engleză la un nivel foarte bun, scris și vorbit<sup>9</sup> (utilizator independent, nivel B2).

Candidații nu sunt obligați să îndeplinească toate criteriile de selecție de mai jos: candidații care nu îndeplinesc unul sau mai multe dintre criteriile de selecție de mai jos nu vor fi excluși imediat din procedura de selecție.

**Criterii de selecție** folosite pentru evaluarea candidaturilor:

- › buna cunoaștere, scris și vorbit, a uneia sau a mai multora dintre următoarele limbi: cehă<sup>10</sup>, maghiară<sup>11</sup>, slovacă<sup>12</sup>, polonă<sup>13</sup>, suedeză<sup>14</sup> (ca utilizator independent, nivel B2);
- › cunoștințe și experiență profesională de minimum 1 an în folosirea de metode și instrumente de management al proiectelor (de exemplu, Microsoft Project);
- › cunoștințe și experiență profesională de minimum 1 an în evaluarea conformității sau în gestionarea riscurilor;
- › cunoștințe și experiență profesională de minimum 1 an în lucrul cu sisteme de management al siguranței (sau alte sisteme similare de management);
- › cunoștințe și experiență profesională de minimum 1 an în integrarea factorilor umani<sup>15</sup> și cultura siguranței.

**Calificările educaționale/academice și experiența profesională trebuie descrise cât mai precis în formularul de candidatură ERA.**

Candidații considerați a fi cei mai potriviți pe baza criteriilor de selecție vor fi invitați la un interviu și la o probă scrisă.

---

---

<sup>8</sup> Este necesară cunoașterea limbii germane cel puțin la nivelul C1 în fiecare domeniu (înțeles, vorbit și scris).

<sup>9</sup> Deoarece limba vehiculară a agenției este engleza, este necesar cel puțin nivelul B2 în fiecare domeniu (înțeles, vorbit și scris).

<sup>10</sup> Agenția are nevoie de mai mulți membri care să cunoască bine una sau mai multe dintre următoarele limbi: cehă, maghiară, slovacă, polonă, suedeză (nivel minim B2 în fiecare domeniu: înțeles, vorbit și scris).

<sup>11</sup> Vezi nota de subsol 10.

<sup>12</sup> Vezi nota de subsol 10.

<sup>13</sup> Vezi nota de subsol 10.

<sup>14</sup> Vezi nota de subsol 10.

<sup>15</sup> A nu se confunda cu (aptitudini și competențe în) managementul RU! Prin factori umani se înțeleg următoarele: „Cunoștințe privind cultura siguranței și factorii umani în contextul siguranței”.

#### IV - INTERVIU, PROBĂ SCRISĂ ȘI TESTE SUPLIMENTARE (după caz)

Candidații selectați pentru faza de testare, care constă într-un interviu structurat și o probă scrisă, vor fi evaluați și notați pe baza următoarelor criterii:

*Criterii relevante pentru interviu:*

- › cunoștințe profesionale și motivație;

**Competențe tehnice și nontehnice:**

- › cunoștințe cu privire la sistemele de management (al siguranței) și la operațiuni feroviare;
- › cunoașterea normelor de siguranță: capacitatea de a identifica, evalua, atenua și monitoriza riscurile și de a se concentra pe siguranță;
- › competențe de planificare și de organizare;
- › competențe generale de comunicare și, în special, capacitatea de a comunica în limbile germană (ca utilizator experimentat, nivel C1) și engleză (ca utilizator independent, nivel B2);
- › capacitatea de a lucra în echipă, capacități de analiză și rezolvare a problemelor<sup>16</sup>, spirit critic<sup>17</sup>, capacitate de adaptare<sup>18</sup>, accent pe calitate<sup>19</sup>);
- › capacitatea de a transmite mesaje clare, instructive și cuprinzătoare, adaptate publicului țintă.

*Criterii relevante pentru proba scrisă:*

- › cunoștințele și competențele aferente fișei postului;
- › capacitatea de a analiza și sintetiza informații scrise;
- › capacitatea de a comunica în scris în engleză (ca utilizator independent, nivel B2) și germană (utilizator experimentat, nivel C1).

---

<sup>16</sup> Prin analiza și rezolvarea problemelor se înțeleg următoarele: „Identificarea aspectelor esențiale ale problemelor complexe. Atenție la detalii – rigurozitate în realizarea sarcinilor. Anticiparea, investigarea și analizarea problemelor într-un mod structurat, precis și obiectiv. Generarea, evaluarea și propunerea unor concluzii justificate bazate pe o varietate de date, după analiza amănunțită a tuturor avantajelor și dezavantajelor.”

<sup>17</sup> Prin spirit critic se înțeleg următoarele: „Capacitatea de a evalua informațiile cu precizie și obiectivitate. Utilizarea și sintetizarea datelor din mai multe surse în mod corespunzător, în funcție de cerințe diverse.”

<sup>18</sup> Prin capacitatea de adaptare se înțeleg următoarele: „Capacitatea de adaptare rapidă la situații noi sau în curs de schimbare”.

<sup>19</sup> Prin accent pe calitate se înțeleg următoarele: „Dedicație față de îndeplinirea tuturor sarcinilor la standarde înalte”.

## Cerere de candidaturi pentru un post de administrator (responsabil de proiect) în cadrul unităților operaționale

*Agent temporar conform articolului 2 litera (f) (AD6) – cu scopul suplimentar de a întocmi o listă de rezervă – ERA/AD/2019/003-OPE*

<i>Data publicării:</i> 13/05/2019	<i>Termenul de depunere a candidaturilor:</i> 11/06/2019 (23.59 CET, ora locală la Valenciennes)
<i>Tipul contractului:</i> Agent temporar conform articolului 2 litera (f) <i>Grupa de funcții și gradul:</i> AD6	<i>Locul de desfășurare a activității:</i> Valenciennes, Franța
<i>Durata contractului:</i> 4 ani, cu posibilitate de reînnoire pe o perioadă determinată de maximum 4 ani. Dacă este reînnoit pentru a doua oară, contractul devine contract pe perioadă nedeterminată.	<i>Salariul de bază lunar:</i> 5 416,58 EUR la treapta 1, cu un factor de ponderare de 16,7 % (de la 01/07/2018), la care se adaugă indemnizații specifice dacă este cazul
<i>Unități:</i> vezi mai jos	
<i>Candidaturile se vor trimite numai prin e-mail, la adresa:</i> jobs@era.europa.eu	<i>Lista de rezervă este valabilă până la data de:</i> 11/06/2021, cu posibilitate de prelungire

<p><b>AGENȚIA</b></p> <p>Agenția Uniunii Europene pentru Căile Ferate este o agenție a Comisiei Europene înființată prin <u>Regulamentul (UE) 2016/796</u>. Scopul său este de a ajuta la realizarea unui spațiu feroviar unic european (<i>Single European Railway Area – SERA</i>) fără frontiere, garantând un nivel ridicat de siguranță.</p> <p><b>Obiectivul principal al agenției este îmbunătățirea funcționării sistemului feroviar în beneficiul societății.</b></p> <p>Suntem dedicați realizării acestui obiectiv prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› furnizarea de certificate, autorizații și servicii de pre-aprobare în sectorul căilor ferate*;</li> <li>› furnizarea de asistență tehnică Comisiei Europene;</li> <li>› monitorizarea autorităților naționale de siguranță (ASN) și a organismelor notificate*;</li> <li>› acordarea de asistență (de exemplu, diseminare sau formare) statelor membre, autorităților naționale de siguranță și părților interesate;</li> <li>› elaborarea unei abordări comune a siguranței în cadrul sistemului european de management al traficului feroviar (ERTMS); și</li> <li>› promovarea accesului simplificat pentru clienți la sectorul căilor ferate europene.</li> </ul> <p>Mai multe detalii despre activitățile noastre sunt disponibile în <u>Documentul unic de programare</u> al agenției.</p> <p>Sediul agenției este la Valenciennes, cu unele spații la Lille dedicate evenimentelor specifice. Agenția are în prezent 175 de angajați. <u>Aici</u> puteți găsi informații despre misiunea, viziunea și valorile noastre.</p> <p>Pentru mai multe informații, puteți citi despre noi la <a href="http://era.europa.eu">era.europa.eu</a>.</p> <p>*Începând cu luna iunie 2019</p>
---

**UNITATEA DE PLANIFICARE ȘI ACORDARE A OMOLOGĂRILOR**

Unitatea de planificare și acordare a omologărilor (PAO) este centrul pentru proiecte al agenției, cel mai nou domeniu de activitate al agenției.

Principalele sale domenii de activitate, în care sunt implicați diverși specialiști, se axează mai ales pe:

- › omologarea (de tip) a vehiculelor;
- › certificatele unice de siguranță; și
- › aprobarea echipamentelor ERTMS terestre.

Toate acestea fac parte din noile roluri pe care agenția și le va asuma în urma implementării celui de al patrulea pachet feroviar.

Pe lângă aceste activități de aprobare, unitatea PAO mai asigură gestionarea și controlul temeinic al proiectelor și programelor elaborate de agenție care sunt cruciale pentru reputația sa și pentru buna funcționare a spațiului feroviar unic european.

Unitatea PAO are un rol de feedback semnificativ, aceasta raportând unității BEC cu privire la stadiul de implementare a documentului de lucru al agenției.

**UNITATEA SISTEME FERROVIARE**

Obiectivul principal al unității Sisteme feroviare (USF) este de a deveni centrul de competență al agenției în materie de sisteme feroviare, fiind formată dintr-o rezervă internă de experți în materie de sisteme feroviare. În acest scop, USF își propune să ghideze evoluția arhitecturii sistemului țintă SERA în ceea ce privește specificațiile și procesele de verificare și de certificare, identificând necesitățile de cercetare pentru viitorul sistem feroviar avut în vedere.

USF este responsabilă, de asemenea, cu elaborarea de propuneri și cu sprijinirea sectorului în sensul optimizării evoluției sistemului feroviar țintă SERA, valorificând cele mai viabile soluții pentru o interoperabilitate tehnică și operațională superioară. În plus, USF are sarcina de a asigura mentenanța și, în măsura posibilului, îmbunătățirea siguranței și a performanței generale a sistemului feroviar.

O altă misiune a USF este de a acționa ca memorie corporativă pentru evoluția arhitecturii sistemului feroviar SERA, precum și ca autoritate responsabilă de sistem pentru ERTMS și pentru aplicațiile telematice pentru călători și mărfuri.

Nu în ultimul rând, USF își propune să asigure consecvența deciziilor tehnice luate în cadrul diferitelor unități și echipe ale agenției.

**PROCEDURA DE DEPUNERE A DOSARELOR DE CANDIDATURĂ**

Pentru ca dosarele **să fie valide**, candidații trebuie să depună formularul de candidatură ERA completat corespunzător până la termenul de depunere a candidaturilor.

**Candidații care dețin diplome/atestare obținute în afara UE trebuie să trimită versiunile scanate ale diplomelor/atestatelor validate în UE împreună cu candidatura ERA.**

**Nerespectarea instrucțiunilor duce la excluderea din procedura de selecție.**

Deoarece limba vehiculară a agenției este engleza, candidații sunt încurajați să-și depună candidaturile în limba engleză pentru a facilita procesul de selecție.

Candidaturile trebuie trimise prin e-mail la adresa [jobs@era.europa.eu](mailto:jobs@era.europa.eu) până la data de **11/06/2019** ora 23.59 CET (ora locală la Valenciennes), **indicând clar numărul de referință al cererii de candidaturi în câmpul de subiect al e-mailului.**

Vă rugăm să rețineți că nu vor fi luate în considerare candidaturile trimise prin fax sau prin poștă.

Dacă se constată că informațiile furnizate de un candidat nu sunt corecte, candidatul respectiv poate fi descalificat, indiferent de etapa în care a ajuns procedura.

Candidaților le este interzis să intre în contact direct sau indirect cu membrii comitetului de selecție sau să solicite altor persoane să facă acest lucru în numele lor. Autoritatea abilitată să încheie contracte prin delegare (denumită în continuare „AAIC”) își rezervă dreptul de a-i descalifica pe candidații care nu respectă această instrucțiune.

Se va crea o listă de rezervă care va fi valabilă timp de 2 ani de la data de închidere a procedurii de selecție. Valabilitatea listei de rezervă poate fi prelungită în cazul în care AAIC decide acest lucru. Lista de rezervă poate fi utilizată și pentru angajarea pe alte posturi din aceeași grupă de funcții, același grad și același profil ca cel descris mai sus.

**Vă rugăm să rețineți că, din cauza numărului mare de candidaturi pe care este posibil să le primim până la termenul de depunere, sistemul poate întâmpina probleme în prelucrarea unor mari cantități de date. Prin urmare, candidații sunt sfătuiți să-și trimită candidatura ERA cu suficient timp înainte de termen.**

**Important:** Documentele justificative (de exemplu, copii legalizate ale diplomelor/atestatelor, dovada experienței profesionale etc.) NU trebuie trimise în această etapă, ele putând fi solicitate într-o etapă ulterioară a procedurii. Documentele nu vor fi restituite candidaților.

#### **PROCEDURA DE SELECȚIE**

Selecția se va desfășura după cum urmează:

1. AICC sau delegatul acesteia înființează un Comitet de selecție compus cel puțin din: un șef de unitate și/sau un administrator care conduce un sector, un membru care reprezintă resursele umane (RU) și un membru care reprezintă comitetul pentru personal (CP).
2. Comitetul de selecție analizează candidaturile depuse pe baza condițiilor specifice descrise în secțiunea „Criterii de eligibilitate” din cererea de candidaturi.
3. Candidaturile care îndeplinesc aceste condiții sunt apoi evaluate și notate pe baza criteriilor de selecție descrise în secțiunea „Criterii de selecție” din cererea de candidaturi.
4. Comitetul de selecție evaluează și notează fiecare candidatură eligibilă în funcție de calificările educaționale/academice și de experiențele profesionale ale candidatului în ceea ce privește profilul descris în secțiunea „Fișa postului” din cererea de candidaturi.
5. Comitetul de selecție îi invită pe primii **12** candidați cu cel mai mare punctaj, care au obținut minimum **60 %** din punctajul total acordat pentru criteriile de selecție. Sunt invitați toți candidații care au un punctaj egal cu cel înregistrat de candidatul aflat pe locul **12**.
6. Candidații înscriși pe lista scurtă sunt invitați să participe la următoarea etapă a procedurii de selecție, care constă în general într-un interviu și o probă scrisă.
7. Interviul și proba scrisă se susțin în engleză și germană. Pentru candidații care au indicat limba cehă, maghiară, slovacă, polonă sau suedeză în dreptul criteriilor de selecție, cunoașterea limbii respective poate fi testată oral **de vorbitori experți care nu sunt neapărat membri ai comitetului de selecție;**
8. Punctajele pentru interviu și proba scrisă se stabilesc astfel:

- |                                      |                     |                           |
|--------------------------------------|---------------------|---------------------------|
| › Punctaj total pentru interviu:     | <b>70 de puncte</b> | Punctaj minim de trecere: |
|                                      | <b>42 de puncte</b> |                           |
| › Punctaj total pentru proba scrisă: | <b>30 de puncte</b> | Punctaj minim de trecere: |
|                                      | <b>18 puncte</b>    |                           |

**În cazul în care candidatul nu obține punctajul minim de trecere la interviu, proba scrisă nu se mai evaluează.**

9. În funcție de rezultatele interviurilor și ale probei scrise, comitetul de selecție propune autorității abilitate (AAIC) o listă de candidați corespunzători. Primii 5 candidați care obțin notele de trecere definite la punctul 8 sunt înscriși pe lista candidaților corespunzători. Candidații care obțin un punctaj egal cu cel obținut de candidatul aflat pe locul 5 în ordinea punctajelor sunt incluși pe această listă. Lista candidaților corespunzători este întocmită în ordinea meritelor. Candidații trebuie să rețină că includerea pe această listă nu garantează angajarea.
10. Înainte de angajarea unui agent temporar, AAIC sau delegatul acesteia analizează dacă respectivul candidat are un interes personal care îi poate afecta independența sau dacă se află într-un conflict de interese. Cu ajutorul unui formular special, candidatul trebuie să aducă la cunoștința AAIC sau a delegatului acesteia orice conflict de interese real sau potențial. AAIC ia toate măsurile corespunzătoare, după caz.
11. Agenția aplică reguli foarte stricte privind conflictul de interese. Având în vedere natura specială și specifică a activității derulate de ERA, Consiliul de administrație a adoptat reguli specifice privind conflictul de interese aplicabile membrilor personalului. Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați Decizia nr. 169 a Consiliului de administrație, de adoptare a cadrului pentru o bună conduită administrativă, și anexa la aceasta.
12. Lista de rezervă este valabilă până la 11/06/2021. Termenul poate fi prelungit printr-o decizie a AAIC.
13. Candidații potriviți sunt angajați conform deciziei AAIC. Înainte de a li se oferi un contract de muncă, candidaților de pe lista de rezervă li se poate solicita să susțină un interviu cu directorul executiv.
14. Înainte de a li se oferi un contract de muncă, candidaților desemnați li se solicită să prezinte toate documentele relevante care atestă parcursul educativ și experiența profesională.
15. Candidații nu trebuie să abordeze sub nicio formă comitetul de selecție, direct sau indirect, cu privire la această angajare. AAIC își rezervă dreptul de a descalifica orice candidat care nu respectă această instrucțiune.

**REZUMAT PRIVIND CONDIȚIILE DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ ȘI BENEFICIILE**

1. Salariile sunt scutite de impozitul național, în schimb se reține la sursă un impozit în beneficiul Uniunii Europene;
2. Dreptul la concediu anual este calculat pe baza a două zile pe lună calendaristică, la care se adăugă zile suplimentare în funcție de vârstă și grad, 2,5 zile pentru personalul expatriat și, în plus, în medie 16 sărbători legale anuale recunoscute de ERA;
3. Formare generală și formare tehnică aplicabilă, plus posibilități de dezvoltare profesională;
4. Dreptul la pensie în sistemul de pensii al UE (după 10 ani de serviciu);

- În funcție de situația personală și de locul de origine, membrii personalului pot avea, în plus, dreptul la:**
6. indemnizație de expatriere sau de reședință în afara țării de origine;
  7. alocație pentru locuință;
  8. alocație pentru copiii aflați în întreținere;
  9. alocație școlară;
  10. alocație de instalare și rambursarea cheltuielilor de mutare;
  11. diurnă temporară inițială;



<p>5. Înscirarea în sistemul comun de asigurări de sănătate al UE, asigurare de accidente și boli profesionale, prestații de șomaj, alocație de invaliditate și asigurare de călătorie;</p>	<p>12. alte beneficii (rambursarea cheltuielilor de deplasare la începerea activității etc.).</p> <p>Pentru informații suplimentare despre condițiile respective, vă rugăm să consultați <b>anexa VII la Statutul funcționarilor</b> (paginile 96-110):  <a href="https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:RO:PDF">https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:RO:PDF</a></p>
---	--

<p><b>ANGAJAMENTE</b></p>	
<p><b>Angajamentul de a promova egalitatea de șanse:</b>                  Agenția este un angajator care garantează egalitatea de șanse și încurajează candidaturile tuturor celor care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și de selecție, fără discriminare pe motive de cetățenie, vârstă, rasă, convingeri politice, filozofice sau religioase, gen sau orientare sexuală și indiferent de handicap, stare civilă sau altă situație familială.</p>	<p><b>Contestație:</b>                  Candidații care au participat la o procedură de selecție pot solicita feedback cu privire la susținerea probei scrise, a testelor suplimentare și a interviurilor. Candidatul care consideră că procedura nu a fost aplicată corect și/sau că s-a comis o eroare în orice stadiu al procedurii de evaluare poate solicita o reexaminare a candidaturii sale și poate depune o plângere sau o contestație. În acest sens, se poate depune o cerere de reexaminare în termen de 20 de zile calendaristice de la primirea e-mailului prin care candidatului i se comunică respingerea candidaturii. În cererea de reexaminare trebuie să se specifice numărul de referință al procedurii de selecție în cauză și să se menționeze clar criteriul/criteriile de eligibilitate cu privire la care se solicită reexaminarea, precum și motivele pentru solicitarea acesteia.</p> <p>Această solicitare trebuie trimisă la adresa de e-mail specială a agenției (<a href="mailto:jobs@era.europa.eu">jobs@era.europa.eu</a>). Candidatul va fi informat cu privire la decizia comitetului de selecție în termen de 15 zile calendaristice de la primirea cererii sale.</p>

<b>PROCEDURI PRIVIND PLÂNGERILE ȘI CONTESTAȚIILE</b>	
<p>În cazul în care consideră că a fost lezat de o anumită decizie, candidatul poate depune o plângere administrativă în temeiul articolului 90 alineatul (2) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, la următoarea adresă: The Chairman of the Management Board European Union Agency for Railways 120, rue Marc Lefrancq FR - 59300 Valenciennes</p> <p>Plângerea se depune în termen de 3 luni de la momentul în care candidatul este informat cu privire la actul care îl lezează.</p> <p>Dacă plângerea se respinge, candidatul poate introduce o acțiune în conformitate cu articolul 270 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și cu articolul 91 din Statutul funcționarilor Uniunii Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, la: The General Court of the European Union (Tribunalul Uniunii Europene) Adresă poștală L-2925 Luxemburg <a href="http://curia.europa.eu/">http://curia.europa.eu/</a></p> <p>Vă rugăm să rețineți că AAIC nu are competența de a modifica deciziile unui comitet de selecție. Tribunalul a statuat în mod constant că marja largă de apreciere de care se bucură comitetul de selecție nu este supusă controlului jurisdicțional al Tribunalului, cu excepția cazurilor de încălcare a normelor care reglementează procedurile comitetelor de selecție.</p>	<p>De asemenea, există posibilitatea sesizării Ombudsmanului European în temeiul articolului 228 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și în conformitate cu condițiile stabilite în Decizia Parlamentului European din 9 martie 1994 privind statutul și condițiile generale pentru exercitarea funcțiilor Ombudsmanului, publicată în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> L 113 din 4 mai 1994:</p> <p>European Ombudsman 1, Avenue du Président Robert Schuman – CS 30403 FR – 67001 Strasbourg Cedex <a href="http://www.ombudsman.europa.eu">http://www.ombudsman.europa.eu</a></p> <p>Vă atragem atenția că, prin sesizarea Ombudsmanului, nu se suspendă termenul prevăzut la articolul 90 alineatul (2) și la articolul 91 din Statutul funcționarilor Uniunii Europene pentru depunerea unei contestații sau pentru introducerea unei căi de atac la Tribunalul Uniunii Europene, conform articolului 270 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.</p>
<b>PROTECȚIA DATELOR</b>	
<p>Scopul prelucrării datelor pe care le transmiteți este de a gestiona candidatura dumneavoastră în vederea unei posibile preselecții și angajări în cadrul agenției.</p> <p>Informațiile personale pe care vi le solicităm vor fi prelucrate în conformitate cu Regulamentul <u>(UE) 2018/1725</u> al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a</p>	<p>Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați: <u>Declarație privind confidențialitatea – Selectarea și angajarea personalului agenției (AT, AC, END și ucenici)</u></p>

Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE, text cu relevanță pentru SEE.	
---	--