Cerere de candidaturi pentru posturi de responsabili de proiect în cadrul unității Siguranță

Agent temporar conform articolului 2 litera (f) (AD6) – cu scopul de a întocmi o listă de rezervă – ERA/AD/2016/003-OPE

|  |
| --- |
| FIȘA POSTULUI |
| Angajatul va lucra în unitatea Siguranță, sub responsabilitatea unuia dintre șefii de sector. Datorită sensibilității postului, candidatul admis va avea obligația de a respecta confidențialitatea.Principalele sarcini și responsabilități:* să conducă activitatea de dezvoltare a aspectelor legate de siguranță, inclusiv a factorilor umani și a unei culturi a siguranței, și să contribuie cu expertiza relevantă la proiectele privind raportarea evenimentelor, modelele de maturitate, evaluarea riscurilor;
* să participe la perfecționarea conceptului de auditare sau de monitorizare;
* să contribuie la promovarea și la monitorizarea sistemelor de management al siguranței;
* să participe la perfecționarea, la promovarea și la monitorizarea principiilor de evaluare a conformității și de supraveghere a sistemelor de management al siguranței;
* să participe la armonizarea și la monitorizarea activităților de investigare a accidentelor, de clasificare a cauzelor accidentelor și ale incidentelor și la alte activități de raportare;
* să ajute la organizarea și gestionarea rețelelor de părți interesate constituite prin modelarea riscurilor pentru siguranță;
* să participe la evaluarea performanței în materie de siguranță în sectorul căilor ferate în diferitele state membre;
* să ofere asistență la redactarea avizelor tehnice destinate Comisiei Europene referitoare la aspecte legate de siguranță, inclusiv prin verificarea transpunerii și a punerii în aplicare a legislației europene;
* să ajute la gestionarea părților interesate ale unității Siguranță, precum și la comunicarea internă și externă.
 |

|  |
| --- |
| *CALIFICĂRI PROFESIONALE ȘI ALTE CERINȚE* |
| Pentru a fi considerați eligibili, candidații trebuie să îndeplinească toate criteriile de eligibilitate specificate mai jos la termenul de depunere a candidaturilor:**CRITERII DE ELIGIBILITATE*** să aibă un nivel de educație care corespunde studiilor universitare încheiate, atestate prin diplomă[[1]](#footnote-1), în cazul în care durata normală a studiilor universitare este de 4 ani sau mai mult, urmate de cel puțin 3 ani de experiență profesională;

**SAU*** să aibă un nivel de educație care corespunde studiilor universitare încheiate, atestate prin diplomă, în cazul în care durata normală a studiilor universitare este de 3 ani, urmate de cel puțin 4 ani de experiență profesională;

**SAU*** în cazul în care acest lucru se justifică în interes de serviciu, să fi beneficiat de formare profesională de nivel echivalent.

**Important:**Studiile universitare trebuie să fie în domeniul factorilor umani, al ergonomiei, al muncii, al psihologiei organizaționale sau ocupaționale sau într-o disciplină similară.* să cunoască temeinic una dintre limbile oficiale[[2]](#footnote-2) ale Uniunii Europene și să cunoască la un nivel satisfăcător o altă limbă oficială[[3]](#footnote-3) a Uniunii Europene, în măsura necesară îndeplinirii atribuțiilor pe care le presupune postul;
* să fie cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene sau ai statelor care sunt părți la Acordul privind SEE (Islanda, Liechtenstein și Norvegia);
* să se bucure de drepturi cetățenești depline;
* să fi îndeplinit toate obligațiile care le revin în temeiul legislației în vigoare privind serviciul militar[[4]](#footnote-4);
* să prezinte garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor avute în vedere[[5]](#footnote-5);
* să fie apți din punct de vedere fizic pentru a exercita atribuțiile aferente postului[[6]](#footnote-6).

Toate candidaturile eligibile vor fi evaluate și punctate în conformitate cu cerințele de mai jos. Vă rugăm să rețineți că nerespectarea a cel puțin unul dintre criteriile esențiale atrage excluderea candidatului din procesul de selecție. Criteriile care reprezintă un avantaj constituie calități suplimentare și nu vor atrage excluderea în cazul în care nu sunt îndeplinite.**CRITERII DE SELECȚIE**În vederea evaluării competențelor și aptitudinilor dumneavoastră de către Comitetul de selecție, sunteți invitat să prezentați exemple concrete ale calificărilor educaționale și ale experienței profesionale deținute, care să demonstreze că îndepliniți criteriile de selecție esențiale și pe cele care reprezintă un avantaj:1. *Esențiale*
* experiență profesională relevantă și expertiză în domeniul performanței umane și în cel al culturii siguranței;
* capacitatea de a lucra îndeaproape cu experți tehnici și cu personalul feroviar;
* abilități foarte bune de comunicare orală și scrisă.
1. *Reprezintă un avantaj*
* experiență în integrarea factorilor umani în sistemele de management al siguranței, în special în evaluarea riscurilor, în managementul proiectării și al schimbării, în procesele de monitorizare și în alte procese legate de performanța umană;
* experiență în sprijinirea prin factori umani a unor proiecte de formare tehnică și/sau de dezvoltare a aptitudinilor și competențelor, inclusiv în elaborarea unor sisteme de raportare și în investigarea incidentelor/accidentelor;
* experiență în participarea la crearea unei culturi organizaționale și a unei culturi a siguranței, inclusiv în evaluarea climatului de siguranță și în colaborarea cu personalul pentru a facilita crearea unei culturi pozitive a siguranței în cadrul unei organizații;
* calitatea de membru (cu grad de expert sau de practician) al unei organizații profesionale naționale sau internaționale în domeniul factorilor umani, al ergonomiei sau al psihologiei;
* cunoștințe și experiență în aspecte legate de exploatare și/sau de întreținere în domeniul feroviar;
* cunoștințe despre certificarea și controlul/supravegherea proceselor sistemelor de management.

În funcție de numărul de candidaturi primite, Comitetul de selecție poate aplica cerințe mai stricte în cadrul criteriilor de selecție menționate mai sus. |

Cerere de candidaturi pentru posturi de responsabili de proiect în cadrul unității Siguranță

Agent temporar conform articolului 2 litera (f) (AD6) – cu scopul suplimentar de a întocmi o listă de rezervă – ERA/AD/2016/003-OPE

|  |  |
| --- | --- |
| *Data publicării:* 12/12/2016 | *Termen pentru depunerea candidaturilor:* 12/01/2017 (23.59 CET, ora locală la Valenciennes) |
| *Tipul de contract:* Agent temporar conform articolului 2 litera (f)*Grupa de funcții și gradul:* AD6 | *Locul de desfășurare a activității:* Valenciennes, Franța |
| *Durata contractului:* 4 ani, cu posibilitate de reînnoire pe o perioadă determinată de cel mult 4 ani. Dacă este reînnoit pentru a doua oară, contractul devine contract pe perioadă nedeterminată. | *Salariul de bază lunar:* 5 079,70 EUR la treapta 1, cu un factor de ponderare de 13,8 % (de la 01/07/2016), plus indemnizații specifice, dacă este cazul. |
| *Unitatea:* a se vedea mai jos. |
| *Candidaturile se vor trimite numai prin e-mail, la adresa:* jobs@era.europa.eu | *Lista de rezervă este valabilă până la data de:* 31/12/2017 (valabilitatea listei de rezervă poate fi prelungită). |

|  |
| --- |
| *AGENȚIA* |
| Agenția Uniunii Europene pentru Căile Ferate (denumită în continuare „agenția”) a fost instituită prin Regulamentul (UE) 2016/796 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 mai 2016. Misiunea noastră este să facem ca sistemul feroviar să funcționeze mai bine pentru societate și realizăm acest lucru prin contribuția la crearea unui spațiu feroviar european unic, fără frontiere, care garantează un nivel ridicat de siguranță, prin dezvoltarea unei abordări comune a siguranței Sistemului european de management al traficului feroviar (ERTMS) și prin promovarea accesului simplificat pentru clienți la sectorul feroviar european. În plus, agenția va deveni, începând cu 2019, autoritatea europeană care va elibera certificate de siguranță unice la nivelul UE pentru întreprinderile feroviare, va elibera autorizații pentru exploatarea vehiculelor în mai multe țări și va realiza omologarea prealabilă a infrastructurii ERTMS. Agenția are sediul în Franța, la Valenciennes (sediul central) și la Lille (centrul de reuniuni) și are în prezent 160 de angajați.Pentru mai multe informații cu privire la agenție, vă rugăm să consultați site-ul nostru: [http://www.era.europa.eu](http://www.era.europa.eu/) |

|  |
| --- |
| UNITATEA SIGURANȚĂ |
| Desfășurându-și activitatea în limitele cadrului legislativ stabilit în Regulamentul privind agenția și în Directiva privind siguranța feroviară, agenția a constituit o echipă dinamică și angajată să sprijine realizarea unor obiective de siguranță ambițioase, inclusiv pe cel de a face ca sistemul feroviar european să devină lider mondial în domeniul siguranței. Noua Directivă privind siguranța feroviară trasează în mod clar sarcina agenției de a asigura îmbunătățirea siguranței în întreaga Europă, iar agenția desfășoară un proces de recrutare pentru a face față acestei noi provocări. Contribuția performanței umane este esențială pentru siguranță, iar agenția caută persoane cu experiență care să se alăture echipei din cadrul unității Siguranță pentru a consolida performanța noastră în acest domeniu și pentru a sprijini noile direcții de lucru, cum ar fi dezvoltarea unei culturi pozitive a siguranței în întreaga Europă. |

|  |
| --- |
| *PROCEDURA DE DEPUNERE A CANDIDATURII* |
| Pentru ca o candidatură **să fie valabilă**, candidații trebuie să prezinte următoarele documente:* un curriculum vitae detaliat (doar CV în format european). Vă rugăm să consultați linkul de mai jos:

<http://europass.cedefop.europa.eu/ro/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>* o scrisoare de intenție de maximum 2 pagini, în care candidatul explică de ce este interesat de post și care ar fi valoarea adăugată pe care ar aduce-o agenției în cazul în care ar fi selecționat;
* grila de verificare a eligibilității (a se vedea anexa).

**Nerespectarea instrucțiunilor menționate mai sus va atrage excluderea din procedura de selecție.**Deoarece limba de lucru a agenției este engleza, candidații sunt încurajați să își depună candidaturile în limba engleză pentru a facilita procesul de selecție.Candidaturile trebuie trimise prin e-mail la adresa **jobs@era.europa.eu** până la data de **12/01/2017** ora 23.59 CET (ora locală la Valenciennes), **indicând clar numărul de referință al cererii de candidaturi în câmpul referitor la subiectul e-mailului.**Vă rugăm să rețineți că nu vor fi luate în considerare candidaturile depuse prin fax sau prin poștă.Dacă se constată că informațiile furnizate de un candidat nu sunt corecte, candidatul în cauză poate fi descalificat, indiferent de etapa procedurii.Este interzis ca membrii Comitetului de selecție să fie contactați, direct sau indirect, de către candidați sau ca oricare alte persoane să facă acest lucru în numele candidaților. Autoritatea abilitată să încheie contracte (denumită în continuare AAIC) își rezervă dreptul de a îi descalifica pe candidații care nu respectă această instrucțiune.Se va constitui o listă de rezervă, valabilă până la **31.12.2017**. 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 cu 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 își trimită candidatura cu suficient timp înainte de termen.****Important:** Documentele justificative (de exemplu, copii legalizate ale diplomelor/atestatelor, dovada experienței profesionale etc.) NU trebuie să fie trimise în această etapă, dar pot fi solicitate într-o etapă ulterioară a procedurii. Nu se va restitui candidaților niciun document. |

|  |
| --- |
| *PROCEDURA DE SELECȚIE* |
| Selecția se va desfășura după cum urmează:1. Comitetul de selecție verifică toate candidaturile pentru a stabili dacă îndeplinesc criteriile de valabilitate și de eligibilitate.
2. Candidații care îndeplinesc criteriile de eligibilitate sunt evaluați pe baza criteriilor de selecție.
3. Comitetul de selecție evaluează scrisorile de intenție și CV-urile candidaților eligibili și întocmește o listă scurtă a candidaților care îndeplinesc cel mai bine criteriile de selecție, în conformitate cu cererea de candidaturi.
4. Invitațiile se trimit pe baza celor mai mari punctaje obținute în urma analizării criteriilor de selecție în etapa de preselecție.
5. Comitetul de selecție intervievează și testează candidații preselectați.
6. Proba scrisă este susținută în limba engleză.
7. Interviul este susținut în limba engleză. În cazul în care engleza este limba dumneavoastră maternă, la interviu se testează a doua limbă indicată în CV.
8. În funcție de rezultatele interviurilor și ale probelor scrise, Comitetul de selecție propune autorității abilitate (AAIC) o listă de candidați corespunzători[[7]](#footnote-7). Această listă este întocmită în ordine alfabetică și este însoțită de lista detaliată a punctajelor obținute în urma interviului și a probei scrise (dacă este cazul). Candidații care obțin note de trecere la interviu și la proba scrisă (dacă este cazul) sunt incluși pe lista de rezervă (dacă este cazul). Candidații trebuie să rețină că includerea pe lista de rezervă nu garantează angajarea.
9. Înainte de angajarea unui agent temporar, AAIC analizează dacă respectivul candidat are un interes personal de natură să îi afecteze independența sau să îl plaseze în orice fel de conflict de interese. Candidatul trebuie să aducă la cunoștința AAIC, cu ajutorul unui formular special, orice conflict de interese real sau potențial. Dacă este necesar, AAIC ia toate măsurile corespunzătoare.
10. Lista de rezervă este valabilă până la 31.12.2017. Termenul poate fi prelungit printr-o decizie a AAIC.
11. Candidații potriviți sunt angajați conform deciziei AAIC. Înainte de a li se oferi un post, candidaților de pe lista de rezervă li se poate solicita să susțină un interviu cu directorul executiv.
 |

|  |
| --- |
| *SINTEZA CONDIȚIILOR DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ* |
| 1. Salariile sunt scutite de impozitul național, în schimb se reține la sursă un impozit în beneficiul Uniunii Europene;
2. dreptul la concediu anual calculat pe baza a două zile pe lună calendaristică, la care se adaugă zile suplimentare în funcție de vârstă și grad, plus 2 ½ zile pentru personalul expatriat și, în plus, în medie 16 sărbători legale pe an;
3. formare generală și formare tehnică aplicabilă, plus posibilități de dezvoltare profesională;
4. sistemul de pensii al UE (după 10 ani de serviciu);
5. sistemul comun de asigurări de sănătate al UE, asigurare de accidente și boli profesionale, prestații de șomaj, alocație de invaliditate și asigurare de călătorie;
 | **În funcție de situația personală și de locul de origine, membrii personalului pot avea, în plus, dreptul la:**1. indemnizație de expatriere sau de reședință în afara țării de origine;
2. alocație pentru locuință;
3. alocație pentru creșterea copilului;
4. alocație școlară;
5. indemnizație de instalare și rambursarea cheltuielilor de mutare;
6. diurnă inițială temporară;
7. alte beneficii (rambursarea cheltuielilor de deplasare la începerea activității etc.).

Pentru informații suplimentare cu privire la condițiile respective, vă rugăm să consultați **anexa VII la Statutul** funcționarilor (de la pagina 96 la pagina 110):<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:RO:PDF> |

|  |
| --- |
| *ANGAJAMENTE* |
| **Angajamentul de a promova egalitatea de șanse:**Agenția este un angajator care garantează egalitatea de șanse și încurajează candidaturile tuturor celor care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și de selecție, fără nicio 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. | **Cale de atac:**Un candidat care consideră că s-a făcut o greșeală în ceea ce privește eligibilitatea candidaturii sale poate solicita o reexaminare. În acest sens, se poate depune o cerere de reexaminare în termen de 20 de zile calendaristice de la primirea e-mailului prin care candidatul este informat cu privire la respingerea candidaturii sale. 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. Această solicitare se trimite la adresa specială a agenției (jobs@era.europa.eu).Candidatul va fi informat cu privire la decizia Comitetului de selecție în termen de 15 zile calendaristice de la primirea cererii sale. |

|  |
| --- |
| *PROCEDURI PRIVIND CĂILE DE ATAC ȘI PLÂNGERILE* |
| 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 și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, la următoarea adresă:Executive DirectorEuropean Union Agency For Railways120, rue Marc LefrancqFR - 59300 ValenciennesPlângerea se depune în termen de 3 luni de la momentul în care candidatul este informat cu privire la actul care îl afectează.În cazul în care plângerea este respinsă, 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 European Union Civil Service TribunalAdresa poștalăL-2925 Luxembourg<http://curia.europa.eu/>Vă rugăm să rețineți că AAIC nu are competența de a modifica deciziile unui comitet de selecție. Curtea a statuat în mod constant că marja largă de apreciere de care se bucură Comitetul de selecție nu este supusă controlului Curții, cu excepția cazurilor de încălcare a normelor care reglementează procedurile comitetelor de selecție. | 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 *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* L 113 din 4 mai 1994:European Ombudsman1, Avenue du Président Robert Schuman – CS 30403FR – 67001 Strasbourg Cedex<http://www.ombudsman.europa.eu/ro/home.faces>Vă atragem atenția asupra faptului 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 plângeri sau pentru introducerea unei căi de atac la Tribunalul Funcției Publice a Uniunii Europene, conform articolului 270 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. |

|  |
| --- |
| *PROTECȚIA DATELOR* |
| Scopul prelucrării datelor pe care le transmiteți este de a gestiona candidatura dumneavoastră în vederea unei posibile preselecții și angajări în cadrul agenției.Informațiile cu caracter personal pe care vi le solicităm intră sub incidența Regulamentului (CE) nr. 45/2001 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2000 privind protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile și organele comunitare și privind libera circulație a acestor date. | A se vedea linkul:<http://www.era.europa.eu/The-Agency/Jobs/Pages/HR-Privacy-Statement.aspx> |

1. Se vor lua în considerare doar diplomele de studii acordate în statele membre ale UE sau pentru care autoritățile din statele membre respective au eliberat certificate de echivalență. [↑](#footnote-ref-1)
2. Limba dumneavoastră maternă sau o altă limbă oficială a UE pe care o cunoașteți temeinic, la un nivel 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> [↑](#footnote-ref-2)
3. Cunoașterea celei de 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) [↑](#footnote-ref-3)
4. Dacă este cazul. [↑](#footnote-ref-4)
5. Înainte de angajare, candidatului admis i se va cere să prezinte un certificat care să confirme absența cazierului judiciar. [↑](#footnote-ref-5)
6. Înainte de angajare, candidatul admis va fi supus unui control într-un centru medical indicat de agenție pentru a confirma faptul că sunt îndeplinite cerințele prevăzute la articolul 28 litera (e) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene. [↑](#footnote-ref-6)
7. Doar candidații evaluați care au obținut un punctaj general de cel puțin 50 %. [↑](#footnote-ref-7)