



Smernice za postopke zaposlovanja vodstvenega osebja Sodišča Evropske unije

Postopke zaposlovanja vodstvenega osebja Sodišča Evropske unije urejajo Kadrovski predpisi za uradnike Evropske unije.

Namen teh postopkov je zagotoviti, da institucija dobi najboljše talente izmed državljanov držav članic Evropske unije, ki se zaposlijo na podlagi odlik, ob spoštovanju načela enakosti in prepovedi vseh oblik diskriminacije ter s kar najširšega geografskega območja.

Postopek zaposlovanja višjega vodstvenega osebja (generalnih direktorjev in direktorjev)

Postopek, ki ga Sodišče uporablja za zaposlovanje višjega vodstvenega osebja, temelji na členu 29(2) Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije.*

V razpisu prostega delovnega mesta, ki je načeloma objavljen v vseh uradnih jezikih Unije, sta opisana prosto delovno mesto in iskani profil. V njem so določeni pogoji za sodelovanje in elementi, ki jih je treba vključiti v prijavo.

Pogoji za sodelovanje, navedeni v razpisu prostega delovnega mesta, so oblikovani tako, da privabijo najsposobnejše kandidate in spodbujajo zaposlovanje izmed državljanov držav članic Unije s kar najširšega geografskega območja. Vključujejo med drugim zahtevano raven izobrazbe in diplomo, pričakovane delovne izkušnje in izkušnje z vodenjem ter jezikovne zahteve, ki izhajajo iz nalog prostega delovnega mesta.

Poleg življenjepisa in motivacijskega pisma mora prijava vsebovati tudi kratko predstavitev kandidatove vizije dejavnosti in vodenja službe, kakršna je ta, na katero se nanaša razpis prostega delovnega mesta. Ta „načrt službe“ omogoča oceno sposobnosti kandidata za pripravo strateške vizije. Je hkrati podlaga za razmislek za kandidate in orodje, ki instituciji omogoča, da bolje razume profil kandidata.

Dopustne so le prijave, ki so vložene pravočasno in vsebujejo vse dokumente, zahtevane v razpisu prostega delovnega mesta.

Skupina, odgovorna za izbirne postopke v okviru Direktorata Sodišča za kadrovske zadeve, prejema prijave, zagotavlja dober potek postopka in spremlja kandidate med celotnim postopkom.

Predizbirno komisijo, katere sestava se odobri hkrati z razpisom prostega delovnega mesta, sestavljajo sodni tajnik Sodišča, eden ali več višjih vodstvenih uslužbencev

Sodišča in pogosto zunanja oseba, ki opravlja ali je opravljala naloge na visoki ravni na zadevnem področju, običajno iz višjega vodstvenega osebja drugih institucij.

Predizbirna komisija prijave preuči ter ugotovi, ali so prijave dopustne in ali kandidati izpolnjujejo pogoje za sodelovanje, določene v razpisu prostega delovnega mesta. Nato primerja profile kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje, na podlagi informacij, navedenih v njihovih prijavah, in ob upoštevanju iskanega profila, opisanega v razpisu prostega delovnega mesta.

Kandidati, katerih prijave so ocenjene kot najustreznejše glede na merila ocenjevanja in zahteve v zvezi s prostim delovnim mestom, so povabljeni na razgovor pred komisijo. Razgovori potekajo v jeziku ali jezikih, katerih znanje se zahteva v razpisu prostega delovnega mesta.

Po razgovorih predizbirna komisija upravnemu odboru¹ predloži vse prijave, tabelo z ocenami vseh prijav, podrobno ocenjevalno poročilo v zvezi s kandidati, s katerimi je bil opravljen razgovor, in ožji izbor kandidatov, ki se zdijo najprimernejši za opravljanje zadevnih nalog.

Upravni odbor opravi razgovore z vsemi ali nekaterimi kandidati iz ožjega izbora ali s katerim koli drugim kandidatom, s katerim želi opraviti razgovor. Pripravi predlog za imenovanje kandidata, ki ga predloži upravni seji Sodišča,² ki ima pooblastilo za imenovanje višjega vodstvenega osebja.

Postopek zaposlovanja srednjega vodstvenega osebja (vodij oddelkov in namestnikov vodij oddelkov)

V skladu z določbami člena 29(1) Kadrovskih predpisov za uradnike* postopek zaposlovanja srednjega vodstvenega osebja Sodišča določa objavo prostega delovnega mesta v okviru interne premestitve in/ali medinstitucionalne premestitve uradnikov Evropske unije. Po potrebi se lahko organizira natečaj, ki je lahko (i) notranji v instituciji, (ii) odprt za kandidate iz drugih institucij in organov Unije ali (iii) splošen, to je odprt za osebe zunaj institucij in organov Unije.

Organ za imenovanja je upravni odbor, razen v zvezi s srednjim vodstvenim osebjem sodnega tajništva Splošnega sodišča, glede katerega pooblastilo za imenovanje izvršuje upravni svet.³

Organ za imenovanja odloči o zapolnitvi prostega delovnega mesta vodje oddelka ali namestnika vodje oddelka, določi postopek zaposlovanja, odobri objavo prostega delovnega mesta ter po potrebi organiziranje natečaja in imenovanje članov natečajne komisije, nato pa opravi imenovanje.

Izbor kandidatov opravi ocenjevalna komisija ali – v primeru natečaja – natečajna komisija, katerih sestava je določena glede na posebne značilnosti zadevne službe in zahteve prostega delovnega mesta.

Kandidati, katerih prijave izpolnjujejo pogoje za sodelovanje in dopustnost, navedene v objavi prostega delovnega mesta, in katerih kandidatura najbolj ustreza iskanemu profilu, so lahko povabljeni na razgovor.

Izbirni postopek lahko vključuje pisne in/ali ustne preizkuse.

Namen razgovorov je oceniti motivacijo, poznavanje področij v zvezi z delovnimi nalogami ter jezikovno in splošno znanje, ki je potrebno glede na iskani profil.

V razpisih natečajev so opisani postopki za preizkuse v skladu s Prilogo III h Kadrovskim predpisom za uradnike.

Odločitev o imenovanju sprejme pristojni organ ob upoštevanju prijav in ocenjevalnega poročila, ki ga pripravi komisija.

¹ Upravnemu odboru predseduje predsednik Sodišča Evropske unije. Poleg tega ga sestavlja sedem članov Sodišča Evropske unije ter predsednik in trije člani Splošnega sodišča. Upravnemu odboru pomaga sodni tajnik Sodišča. Sodni tajnik Splošnega sodišča prisostvuje sejam upravnega odbora.

² Na upravni seji sodelujejo vsi sodniki in generalni pravobranilci Sodišča. Navzoč je tudi sodni tajnik Sodišča.

³ Upravni svet Splošnega sodišča sestavljajo predsednik Splošnega sodišča, podpredsednik Splošnega sodišča in pet drugih sodnikov Splošnega sodišča. Upravnemu svetu pomaga sodni tajnik Splošnega sodišča.

* Uredba št. 31 (EGS) 11 (ESAE) o določitvi **Kadrovskih predpisov za uradnike** in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske gospodarske skupnosti in Evropske skupnosti za atomsko energijo (UL 45, 14.6.1962, str. 1385), kakor je bila spremenjena.

Člen 29(1) in (2) Kadrovskih predpisov za uradnike določa:

„1. Pred zapolnitvijo prostega delovnega mesta v instituciji organ za imenovanja najprej preveri:

(a) ali je delovno mesto mogoče zapolniti:

(i) s premestitvijo ali

(ii) z imenovanjem v skladu s členom 45a ali

(iii) z napredovanjem

znotraj institucije;

(b) ali je prejel prošnje za premestitev od uradnikov istega razreda iz drugih institucij, in/ali

(c) če prostega delovnega mesta ni mogoče zapolniti z možnostmi iz točk (a) in (b), naj preuči seznam primernih kandidatov v smislu člena 30, kadar je to ustrezno, ob upoštevanju ustreznih določb glede primernih kandidatov v Prilogi III, in/ali

(d) naj organizira notranji natečaj v instituciji, na katerem lahko sodelujejo zgolj uradniki in začasni uslužbenci, kakor so opredeljeni v členu 2 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije;

ali pa izvede natečajne postopke na podlagi kvalifikacij ali preizkusov ali na podlagi obojih. Natečajni postopek je določen v Prilogi III.

Ta postopek se lahko uporabi tudi za oblikovanje rezerve za prihodnje zaposlovanje.

Ob upoštevanju načela, da se velika večina uradnikov zaposli na podlagi javnih natečajev, se lahko organ za imenovanja z odstopanjem od točke (d) in zgolj v izjemnih primerih odloči za organizacijo notranjega natečaja v instituciji, na katerem lahko sodelujejo tudi pogodbeni uslužbenci, kakor so določeni v členih 3a in 3b Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije. Za to kategorijo osebja veljajo omejitve glede te možnosti, določene v členu 82(7) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije, ter glede konkretnih nalog, ki jih smejo opravljati kot pogodbeni uslužbenci.

2. Za zaposlovanje visokih uradnikov (generalni direktorji ali njim enakovredni v razredu AD 16 ali AD 15 in direktorji ali njim ustrezni v razredu AD 15 ali AD 14) in v izjemnih primerih tudi za zaposlovanje na delovnih mestih, za katera se zahtevajo posebne kvalifikacije, lahko organ za imenovanja sprejme postopek, ki se razlikuje od natečajnega postopka.“