



## ОБЯВЛЕНИЕ ЗА СВОБОДНА ДЛЪЖНОСТ РЪКОВОДИТЕЛ НА ОТДЕЛ „НАДЗОР“ (М/Ж)

РЕФЕРЕНТЕН НОМЕР: ESMA/2018/VAC15/AD12

Вид на договора	Срочно нает служител <sup>1</sup>
Функционална група и степен	AD12
Срок на договора	5 години, с възможност за продължаване <sup>2</sup>
Отдел	Отдел „Надзор“
Месторабота	Париж, Франция
Краен срок за подаване на заявления	4.10.2018 г. 15.10.2018 г. (23:59 ч., парижко местно време)
Списъкът с одобрените кандидати е валиден до:	31.12.2019 г. <sup>3</sup>

### 1. Органът

Европейският орган за ценни книжа и пазари (ESMA) е независим орган на ЕС със седалище в Париж, който е създаден на 1 януари 2011 г. Мисията на ESMA е да подобрява защитата на инвеститорите и да насърчава развитието на стабилни и нормално функциониращи финансови пазари. Тази мисия произтича от Регламента за създаване на ESMA<sup>4</sup> и включва следните три цели:

- **защита на инвеститорите:** по-ефективно удовлетворяване на нуждите на финансовите потребители и утвърждаване на техните права като инвеститори при отчитане на отговорностите им;
- **установяване на пазарен ред:** подобряване на целостта, прозрачността, ефективността и доброто функциониране на финансовите пазари и стабилните пазарни инфраструктури; и
- **финансова стабилност:** укрепване на финансовата система, така че да е в състояние да понася сътресения, и разкриване на финансови дисбаланси, като същевременно се насърчава икономическият растеж.

ESMA постига тези цели посредством четири дейности:

- оценка на риска за инвеститорите, пазарите и финансовата стабилност;
- съставяне на единен наръчник за финансовите пазари на ЕС;

<sup>1</sup> В съответствие с член 2, буква е) от [Условията за работа на другите служители \(УРДС\)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:BG:PDF) на Европейския съюз <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:BG:PDF>

<sup>2</sup> Срочно наети служители могат да бъдат назначавани с първи договор за определен срок от 5 години. Всяко по-нататъшно подновяване на този договор е по принцип за неопределен срок. Изпитателният срок за първия договор е девет месеца.

<sup>3</sup> Валидността на списъка с одобрените кандидати може да бъде продължена.

<sup>4</sup> Регламент (ЕС) № 1095/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски орган за ценни книжа и пазари), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/77/ЕО на Комисията.

- насърчаване на сближаването на надзорните практики; и
- пряко наблюдение на конкретни финансови субекти.

ESMA изпълнява своята мисия в рамките на Европейската система за финансов надзор (ЕСФН) чрез активно сътрудничество с националните компетентни органи (по-специално с регулаторите на пазарите на ценни книжа), както и с Европейския банков орган (ЕБО) и Европейския орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване (ЕИОРА). ESMA има единствена по рода си позиция в рамките на ЕСФН, тъй като упражнява преки надзорни отговорности на равнището на Съюза по отношение на агенциите за кредитен рейтинг, регистрите на трансакции и централните контрагенти (ЦК) на трети държави. В момента институциите на ЕС разглеждат предложения, насочени към засилване на ролята и отговорностите на ESMA, включително възможни допълнителни правомощия за пряк надзор.

За допълнителна информация направете справка с уебсайта на ESMA: <http://www.esma.europa.eu>.

## 2. Рамка и профил на длъжността

ESMA организира процедура по подбор за длъжността „**Ръководител на отдел „Надзор“**“, който е подчинен на изпълнителния директор на ESMA.

Отдел „Надзор“ понастоящем отговаря за регистрирането и текущия надзор на агенциите за кредитен рейтинг (АКР) и регистрите на трансакции (РТ). През 2018 и 2019 г. ще бъдат добавени допълнителни надзорни правомощия съгласно Регламента относно сделките за финансиране с ценни книжа (SFTR) и Регламента относно опростените, прозрачни и стандартизирани (ОПС) секюритизации.

Две звена и съответните техни ръководители докладват на ръководителя на Отдел „Надзор“:

- звено „Проверки“, което отговаря за оценяване на заявленията за регистрация и провеждане на целеви проверки; и
- звено „Мониторинг и стратегия“, което отговаря за рутинния надзор и съответния анализ на риска по отношение на всички регистрирани предприятия.

Задачи на звено „Мониторинг и стратегия“:

- разработване и прилагане на надзорен анализ на риска с оглед на основания на риска подход на ESMA към надзора;
- разработване на надзорна работна програма;
- текущ надзор над всички регистрирани предприятия; и
- сътрудничество с други отдели и национални компетентни органи в контекста на надзора на докладването по Регламента за европейската пазарна инфраструктура и инициативите за качество на данните.

#### Задачи на звено „Проверки“:

- оценяване на заявленията за регистрация и налагане на периметър;
- тематични и индивидуални проверки; и
- координиране на надзорното сътрудничество с компетентни органи извън ЕС.

ESMA прилага основан на риска подход към надзора, което означава, че — след задълбочен процес на регистрация — ние активно приоритизираме надзорните въпроси, върху които се съсредоточаваме. Посредством разнообразни надзорни инструменти, включително засилено присъствие на място и подробен анализ на документация, ние се стремим да имаме добро разбиране за предприятията, над които упражняваме надзор, и техните рискове. В случаите на нарушения ние прилагаме действия за принудително изпълнение по пропорционален и ефективен начин. ESMA непрекъснато оценява надзорните си дейности с цел допълнително подобряване на ефективността на осъществявания от нея надзор.

ESMA търси кандидати с опит в областта на финансовите пазари и със силна мотивация за изпълнение на мандата на ESMA за упражняване на надзор.

#### Основни задължения:

Избраният кандидат ще отговаря за:

##### Оперативно управление на отдела:

- ръководене на разработването и изпълнението на надзорната работна програма на ESMA;
- управление и координиране на човешките ресурси на отдела и при необходимост на финансовите му ресурси, така че хората да бъдат добре мотивирани, да действат професионално и да осигуряват високи стандарти;
- представяне на отдела и на ESMA на съответните вътрешни и външни срещи с цел подкрепа и популяризиране на решенията, предложенията и репутацията на Органа;
- функциониране като основен канал за обмен на информация между висшето ръководство и членовете на персонала на отдела; и
- развиване и насърчаване на силни стратегически отношения с институциите на ЕС, органите на държавите — членки, и други заинтересовани страни.

##### Надзор:

- ръководене на текущия надзор над АКР и РТ чрез ефективно разпределение на персонала и използване на надзорни инструменти, осигуряване на ранно откриване на надзорни проблеми, висококачествени и навременни резултати и трайно въздействие на надзорните действия;

- редовно отчитане пред управленските органи на ESMA (Съвет на надзорниците, управителен съвет) и председателя по ключови надзорни въпроси и подготовка на обсъжданията им и на вземането на решения по тях; и
- ръководене и вдъхновяване на непрекъснатото развитие на основания на данни надзорен анализ на риска на ESMA в сътрудничество с отдела „Анализ на риска и икономика“ (RAE); и
- насърчаване на доброто сътрудничество между двете звена в рамките на отдел „Надзор“ и с другите екипи/отдели на ESMA.

#### Стратегическо ръководство:

- допринасяне за стратегическото позициониране на ESMA като надзорен орган на ЕС и определяне на неговата култура на надзор, както и на позицията му по отношение на предприятията, върху които упражнява надзор;
- прилагане на стратегическата ориентация на ESMA и разработване на многогодишно/годишно стратегическо планиране;
- насърчаване на стабилни отношения и укрепване на сътрудничеството с национални регулатори на ценни книжа, институции на ЕС, регулаторни органи извън ЕС и други съответни заинтересовани страни от публичния сектор в областите на компетентност;
- представяне на ESMA и отдел „Надзор“ пред външни участници, било то на конференции и семинари или на двустранна основа със заинтересовани страни от частния сектор и висшето ръководство на предприятията, върху които се упражнява надзор; и
- подпомагане на ефективното управление на ESMA в качеството си на активен участник в управленския екип и колективната работа с оглед постигане на стратегическите цели на Органа.

### 3. Професионални квалификации и други изисквания

#### A. Критерии за допустимост

За да бъдат кандидатите допустими, те трябва да отговарят на всички посочени по-долу критерии за допустимост към крайния срок за подаване на заявленията за кандидатстване:

- да притежават най-малко образователна степен, съответстваща на пълен курс университетско обучение с продължителност **четири години**, доказана с диплома<sup>5</sup>, **в подходяща за тази длъжност област** и след получаване на дипломата — доказан професионален опит с продължителност най-малко **петнадесет години**<sup>6</sup> **в някои или във всички области, попадащи в обхвата на длъжностната характеристика;**  
ИЛИ
- да притежават най-малко образователна степен, съответстваща на пълен курс университетско обучение с продължителност **три години**, доказана с диплома<sup>7</sup>, **в**

<sup>5</sup> Ще се разглеждат само дипломи и удостоверения, които са издадени в държави — членки на ЕС, или за които са издадени удостоверения за еквивалентност от органи в тези държави членки.

<sup>6</sup> За допълнителна информация относно изчисляването на професионалния опит направете справка в документа „Насоки за кандидатите“, публикуван на уебсайта на ESMA на адрес: <https://www.esma.europa.eu/about-esma/careers>

<sup>7</sup> Вж. бележка под линия 5.

**подходяща за тази длъжност област** и след получаване на дипломата — доказан професионален опит с продължителност **шестнадесет години**<sup>8</sup> в някои или във всички области, попадащи в обхвата на длъжностната характеристика;

- да са граждани на държава — членка на Европейския съюз, или на ЕИП (Норвегия, Лихтенщайн, Исландия);
- да не са лишени от граждански права<sup>9</sup>;
- да са изпълнили задълженията, наложени им от приложимите закони за военната служба;
- да предоставят подходящи препоръки относно годността си да изпълняват своите задължения;
- да имат задълбочени познания по един от езиците на Европейския съюз<sup>10</sup> и задоволителни познания<sup>11</sup> по друг език на Съюза; и
- да са физически годни да изпълняват задълженията, свързани с длъжността<sup>12</sup>.

## Б. Критерии за подбор

### ЕТАП НА ПРЕДВАРИТЕЛЕН ПОДБОР

Заявленията, които отговарят на изложените по-горе критерии за допустимост (част А), ще бъдат оценени въз основа на основните изисквания (част Б.1.) и изискванията за предимство (част Б.2). Кандидатите, които не отговарят на всички основни изисквания (част Б.1), ще бъдат изключени от процедурата за подбор.

При тази сравнителна оценка на кандидатурите първите **6 най-високо класирани кандидати**, които получат най-високите оценки и достигнат **минимална оценка от 65 %**, ще бъдат поканени на събеседване и писмени тестове.

#### Б.1. Основни изисквания

- а) Опит в надзора в областта на финансовите пазари на национално равнище и на равнище ЕС;
- б) Опит на ръководна длъжност за най-малко 5 години;<sup>13</sup>
- в) Отлично писмено и устно владеене на английски език<sup>14</sup>.

#### Б.2. Изисквания за предимство

- г) познания (придобити чрез опит или обучение) за регулаторната и/или

<sup>8</sup> Вж. бележка под линия 6.

<sup>9</sup> Преди назначаването си одобреният кандидат ще трябва да предостави свидетелство за съдимост.

<sup>10</sup> Езиците на ЕС са: български, хърватски, чешки, датски, нидерландски, английски, естонски, фински, френски, немски, гръцки, унгарски, ирландски, италиански, латвийски, литовски, малтийски, полски, португалски, румънски, словашки, словенски, испански и шведски.

<sup>11</sup> Най-малко на ниво С1 в съответствие с Общата европейска референтна рамка за езиците: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/resources/european-language-levels-cefr>

Познанията по втория език на ЕС ще бъдат проверени с устен изпит за кандидатите, поканени за събеседване.

<sup>12</sup> Преди назначаването одобреният кандидат преминава преглед в един от медицинските центрове на ЕС, за да се удостовери, че изпълнява изискванията на член 12, параграф 2, буква г) от УРДС (годност за изпълнение на служебните задължения).

<sup>13</sup> Посочете броя на преките и непреките подчинени.

<sup>14</sup> Най-малко на ниво В2.

Английският език е вътрешният работен език на ESMA съгласно Решение ESMA/2011/MB/3 на управителния съвет на ESMA от 11 януари 2011 г. С решението се прилага член 73, параграф 2 от [Регламент \(ЕС\) № 1095/2010](#) за създаване на ESMA.

- институционална рамка на ЕС за финансовите пазари;
- д) познания (придобити чрез опит или обучение) за агенциите за кредитен рейтинг (АКР) и/или регистрите на трансакции (РТ);
  - е) работа в международна среда;
  - ж) Мотивация за обявената свободна длъжност.

## **ЕТАП НА СЪБЕСЕДВАНИЯ И ПИСМЕНИ ТЕСТОВЕ**

Кандидатите, поканени за събеседвания и писмени тестове, ще бъдат оценени въз основа на всички критерии за подбор (части Б1, Б2 и Б3).

### **Б.3. Допълнителни изисквания**

- з) Силни аналитични способности, умение за стратегическо мислене и добра преценка;
- и) отлични умения за организиране и планиране;
- й) способност да работи под напрежение и да извършва висококачествена дейност в много кратки срокове;
- к) способност да ръководи и мотивира служителите и да изгражда високоефективен и работещ в сътрудничество екип (управленски умения);
- л) способност да работи ефективно и любезно с хората и да изгражда продуктивни и сътруднически работни отношения в рамките на ESMA и с външни заинтересовани страни (междупличностни умения);
- м) способност да комуникира ясно и да представя сложни теми по разбираем начин както устно, така и писмено, включително пред членовете на екипа (комуникационни умения); и
- н) способност да насочва дискусии и да постига възможно най-добри резултати, без да компрометира продуктивните работни отношения с другите участващи страни (умения за водене на преговори).

Кандидатите, които получат най-малко 65 % от максималния брой точки на събеседването и писмения тест, ще бъдат включени в списък с подходящи одобрени кандидати. Кандидатите от списъка с одобрените кандидати ще бъдат поканени за **един ден в центъра за оценяване** в Брюксел, след което ще се проведе **индивидуална среща с изпълнителния директор и председателя на ESMA**.

Съставеният списък одобрените кандидати може да се използва за набиране на персонал за подобна длъжност в зависимост от нуждите на ESMA. Имайте предвид, че включването в списъка с одобрените кандидати не гарантира назначаване.

### **Б.4. Как да се кандидатства**

Кандидатите трябва да подадат своите заявления, като в рамките на посочения срок изпратят следните документи на: [vacancies@esma.europa.eu](mailto:vacancies@esma.europa.eu)

**Заявлението трябва да съдържа**

- **автобиография, за която се използва шаблонът EUROPASS CV,<sup>15</sup> и**

<sup>15</sup> <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>

В автобиографията посочете всички критерии за подбор.

- мотивационно писмо на английски език** (работен език на ESMA<sup>16</sup>);
- за демонстриране на изпълнението на всички изисквания **се посочват** следните данни за кандидата
    - **националност/гражданство на ЕС;**
    - **роден език; и**
    - **втори език на ЕС.**

**Автобиография в европейски формат (Europass)<sup>17</sup>**, запазена като:  
ESMA\_2018\_VAC15\_AD12\_ФАМИЛИЯ\_Собствено име\_CV  
*Пример: ESMA\_2018\_VAC15\_AD12\_SMITH\_Anna\_CV*

**Мотивационно писмо** от не повече от 2 страници с обяснения за интереса и мотивацията на кандидата за конкретната длъжност, запазено като:  
ESMA\_2018\_VAC15\_AD12\_ФАМИЛИЯ\_Собствено име\_Motivation letter

В полето „Относно“ на електронното писмо посочете:  
ESMA\_2018\_VAC15\_AD12\_ФАМИЛИЯ\_Собствено име

Кандидатите ще бъдат оценени въз основа на критериите за допустимост и подбор, посочени в обявлението за свободна длъжност (както е пояснено в част 3), като същите трябва да бъдат изпълнени към крайния срок за подаване на заявленията за кандидатстване.

---

<sup>16</sup> Вж. бележка под линия 14.

<sup>17</sup> <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>

В автобиографията посочете всички критерии за подбор.

#### 4. Кратко изложение на условията за наемане на работа

- На одобрените външни кандидати може да бъде предложен трудов договор за пет години като срочно наети служители. Всяко по-нататъшно подновяване на този договор е по принцип за неопределен срок.
- Одобрените външни кандидати ще бъдат назначени в съответната степен и класирани в стъпка 1 или 2.

Степен/стъпка	Минимални изисквания за класиране в стъпка <sup>18</sup> (изискваната образователна степен е висше образование + минималния брой години трудов стаж след получаване на дипломата за висше образование)	Нетна месечна заплата без надбавки <sup>19</sup>	Нетна месечна заплата с включени специфични надбавки <sup>20</sup>
AD12, стъпка 1	Университетска степен с 4-годишна продължителност на обучение в подходяща за тази длъжност област + 15 години опит в някои или във всички области, попадащи в обхвата на длъжностната характеристика	8950 €	12 600 €
AD12, стъпка 2	Университетска степен с 4-годишна продължителност на обучение в подходяща за тази длъжност област + 18 години опит в някои или във всички области, попадащи в обхвата на длъжностната характеристика	9230 €	12 980 €

- Основната месечна заплата се умножава с корекционния коефициент за Франция (който понастоящем е 114,8 %).
- Заплатите се облагат с данък на Европейския съюз, удържан при източника, и са освободени от национално данъчно облагане.
- В качеството си на ръководител на отдел избраният кандидат ще има право да получава **надбавка за управленски персонал** в размер на 4,2 % от основната заплата, при условие че премине успешно изпитателния срок от девет месеца.
- В зависимост от семейното положение и държавата на произход заемащият длъжността има право на: надбавка за експатриране (16 % от основната заплата), надбавка за жилищни нужди, надбавка за дете на издръжка, надбавка за образование, надбавка за детска градина, надбавка за настаняване, възстановяване на разходите за пренасяне, първоначална временна надбавка за дневни разходи и други придобивки.
- Възможно е да се възстановят разходите за училище в Париж.
- Право на годишен отпуск от два дни на календарен месец плюс допълнителни дни за възраст и степен, както и 2,5 дни домашен отпуск, ако е приложимо, и в допълнение — средно 17 празнични дни за ESMA годишно;

<sup>18</sup> Решение ESMA/2011/MB/55 на управителния съвет на ESMA за приемане и прилагане на правилата за класиране в степен и стъпка при назначаване или наемане на работа — Решение на Комисията (C(2004) 1313, 7.4.2004 г.): [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/ta\\_rules\\_on\\_classification\\_in\\_grade\\_and\\_step.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/ta_rules_on_classification_in_grade_and_step.pdf)

<sup>19</sup> Приблизителен размер на нетната заплата с включен корекционен коефициент за Франция, с приспадане на данъци и социални осигуровки, без надбавки (сумата е изчислена за кандидат, който няма право на надбавки за експатриране във Франция и не е семеен).

<sup>20</sup> Приблизителен размер на нетната заплата с включен корекционен коефициент за Франция, с приспадане на данъци и социални осигуровки, с добавени и надбавки (изчислената сума включва надбавки за експатриране, за жилищни нужди и за едно дете на издръжка). Надбавките зависят от личното положение на кандидата.



- Пенсионна схема на ЕС (след 10 прослужени години);
- Обща здравноосигурителна схема на ЕС (JSIS), покриване на трудови злополуки и професионални болести, обезщетение за безработица и за инвалидност, застраховка; и
- Общо и приложимо професионално обучение плюс възможности за професионално развитие.

### **Информация за кандидати, наети по член 2, буква е) от УРДС в агенции на ЕС, различни от ESMA:**

В съответствие с Решение ESMA/2015/MB/56<sup>21</sup> на управителния съвет на ESMA за приемане на правилата за прилагане на процедурата за назначаването и използването на срочно наети служители съгласно член 2, буква е) от УРДС, и по-специално на член 12, параграф 2, ако одобрен кандидат по тази процедура за външен подбор, към крайния срок за подаване на заявления, както и към деня на заемане на длъжността в ESMA

- е срочно нает служител съгласно член 2, буква е) от УРДС и
- е назначен в своята агенция във функционална група и степен в обхвата AD11—AD13,

ESMA трябва да предложи на кандидата в писмена форма следния избор:

- а) да заеме длъжността посредством мобилност, както е предвидено в член 10 от решение ESMA/2015/MB/56. В този случай договарът с ESMA ще бъде продължение на договора с предходната агенция (по-точно по отношение на степен, стъпка, старшинство в стъпката и срок)

*ИЛИ*

- б) да заеме длъжността въз основа на нов договор за определен срок от пет години, подлежащ на изпитателен срок от 9 месеца, на степента, посочена в настоящото външно обявление за свободна длъжност (AD12)<sup>22</sup>.

За допълнителна информация направете справка със страницата „Careers“ (Професионално развитие) на уебсайта на ESMA:

<https://www.esma.europa.eu/about-esma/careers>

## **5. Защита на данните**

Личните данни на кандидатите се обработват съгласно изискванията на Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2000 г. относно защитата на лицата по отношение на обработката на лични данни от институции и органи на Общността и за свободното движение на такива данни. Това се отнася по-специално до поверителността и сигурността на такива данни. За допълнителна информация вж. [декларация за поверителност при процедури за набиране на персонал](#).

<sup>21</sup> <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/10/2015-mb-56.pdf>

<sup>22</sup> Класирането в стъпка ще се основава съответно на член 15 или член 55 от УРДС, според обстоятелствата.