



## ÁLLÁSHIRDETÉS

### KÖZBESZERZÉSI TISZTVISELŐ

(NŐ/FÉRFI)

### HIV. SZÁM: ESMA/2017/VAC10/AD5

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>A szerződés típusa</b>            | Ideiglenes alkalmazott <sup>1</sup>                   |
| <b>Besorolási csoport és fokozat</b> | AD5   |
| <b>A szerződés időtartama</b>        | 5 év, meghosszabbítási lehetőséggel <sup>2</sup>      |
| <b>Szervezeti egység</b>             | Erőforrás osztály (pénzügyi és közbeszerzési csoport) |
| <b>A munkavégzés helye</b>           | Párizs (Franciaország)                                |
| <b>Jelentkezési határidő</b>         | 2017.06.12. (23:59 óra, párizsi helyi idő szerint)    |
| <b>A tartaléklista érvényessége:</b> | 2018. december 31. <sup>3</sup>                       |

#### 1. Az Európai Értékpapíripiaci Hatóság

Az ESMA független uniós hatóság, amely 2011. január 1-jén jött létre. Az ESMA feladata, hogy fokozott védelmet biztosítson a befektetők számára, és előmozdítsa a pénzügyi piacok stabil és rendezett működését. E feladat az ESMA létrehozásáról szóló rendeletből<sup>4</sup> származik, és a következő három célkitűzést foglalja magában:

- **A befektetők védelme:** a pénzügyi fogyasztók igényeinek jobb kiszolgálása és befektetői jogaik megerősítése, felelősségeik elismerése mellett;
- **Szabályosan működő piacok:** a pénzügyi piacok és robusztus piaci infrastruktúrák integritásának, átláthatóságának, eredményességének és szabályos működésének biztosítása.
- **Pénzügyi stabilitás:** a pénzügyi rendszer megerősítése annak érdekében, hogy ellenállóbbá váljon az esetleges megrázkódtatások és pénzügyi egyensúlyhiányok kialakulása esetén, valamint a gazdasági növekedés előmozdítása.

Az ESMA a Pénzügyi Felügyeleték Európai Rendszerén (PFER) belül működik, az illetékes nemzeti hatóságokkal (különösen az értékpapír-piaci szabályozókkal), az Európai Bankhatósággal (EBH) és az Európai Biztosítási- és Foglalkoztatásiügynökséggel (EIOPA) aktívan együttműködve. Az ESMA különleges helyet tölt be a PFER-en belül, tekintve, hogy az értékpapírok és a pénzügyi piacok dimenziójára, valamint a fent említett célkitűzések átfogó európai vonatkozásaira összpontosít. Bővebb információért keresse fel az ESMA weboldalát: <http://www.esma.europa.eu>

<sup>1</sup> Az [Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek \(CEOS\)](#) 2. cikkének f) pontja szerint.

<sup>2</sup> Az ideiglenes alkalmazottak első munkaszerződése 5 éves határozott időre szól. Bármely további meghosszabbítás elvileg határozatlan időre szól.

Az első szerződés esetében a próbaidő kilenc hónap.

<sup>3</sup> A tartaléklista érvényessége meghosszabbítható.

<sup>4</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2010. november 24-i 1095/2010/EU rendelete az európai felügyeleti hatóság (Európai Értékpapír-piaci Hatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/77/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről.

## 2. A munka leírása és a feladatkörök

Az ESMA felvételi eljárást szervez a **közbeszerzési tisztviselői** pozíció betöltésére. A felvételi eljárás célja, hogy az ESMA megfelelő pályázót találjon az Erőforrás osztályon belüli pénzügyi és közbeszerzési csoport számára.

Az Erőforrás osztály felel a hatóság erőforrásainak biztosításáért és támogatási funkcióinak ellátásáért. Az osztály négy csoportra tagolódik:

- a pénzügyi és közbeszerzési csoport készíti el és hajtja végre a költségvetési és beszerzési tervet, és biztosítja, hogy a költségvetési tranzakciók megbízható módon és a meglévő uniós szabályok és eljárások szerint folyjanak;
- az információs és kommunikációs technológiák (ikt) csoportja végzi az ESMA informatikai stratégiai programjának előkészítését és végrehajtását, valamint biztosítja a hatóság informatikai rendszerének és hálózatainak kiépítését és karbantartását;
- az emberi erőforrások csoportja támogatást nyújt az ESMA munkatársainak minden munkaerő-felvételi, bérszámfejtési, egyéni jogi és karrierfejlesztési kérdésben; és
- a létesítménykezelési csoport felelős a hatóság létesítményeinek zökkenőmentes működéséért, valamint az áruk és szolgáltatások beszerzéséért, az EU közbeszerzésekre vonatkozó szabályainak és eljárásainak megfelelően. Ez a csoport gondoskodik az ESMA munkatársainak és látogatóinak egészségéről és biztonságáról is.

### Fő feladatok

- gondoskodik az uniós közbeszerzési szabályok és rendeletek, illetve a közbeszerzési eljárásokra vonatkozó belső utasítások és útmutatók betartásáról;
- a vonatkozó elveknek és szabályzatoknak megfelelő tanácsokat ad általános közbeszerzési kérdésekben;
- közreműködik a hatóság közbeszerzési tevékenységének továbbfejlesztésében és végrehajtásában;
- szerződéseket és közbeszerzési dokumentumokat fogalmaz meg, megszervezi ezek közzétételét és lebonyolítja az összes vonatkozó közbeszerzési eljárást, beleértve a pályázati akták és az igazoló dokumentáció felülvizsgálatát és szűrését;
- jogi közbeszerzési tanácsadást és igazgatási támogatást nyújt a teljes közbeszerzési eljárás folyamán;
- közbeszerzési vonatkozású utasításokat, előírásokat, útmutatókat és sablonokat állít össze és ezeket frissíti;
- részt vesz és tanácsadást nyújt a tárgyalások során és adott esetben az ajánlatok felbontásánál és értékelésénél;
- kapcsolattartóként kommunikál a pályázókkal a közbeszerzési eljárások során; és
- ellátja a csoportvezető által rábízott egyéb feladatokat.

## 3. Szakképesítések és egyéb követelmények

### A. Alkalmassági feltételek

A pályázó akkor tekinthető alkalmasnak, ha a pályázatok benyújtási határidejének időpontjában

eleget tesz az alább felsorolt alkalmassági feltételeknek:

- oklevéllel igazolt, hároméves befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő iskolai végzettséggel rendelkezik<sup>5</sup>;
- az Európai Unió valamely tagállamának vagy az EGT valamely tagállamának (Norvégia, Liechtenstein, Izland) állampolgára;
- állampolgári jogai maradéktalanul megilletik<sup>6</sup>;
- eleget tett a sorkatonai szolgálatra vonatkozó jogszabályokban előírt kötelezettségeknek;
- megfelel a feladatainak ellátásához szükséges erkölcsi követelményeknek;
- az Európai Unió egyik hivatalos nyelvéből alapos<sup>7</sup> és egy másiktól kielégítő ismeretekkel<sup>8</sup> rendelkezik;
- fizikailag alkalmas a munkakörhöz kapcsolódó feladatok ellátására<sup>9</sup>.

## B. Kiválasztási feltételek

### ELŐZETES SZŪRÉSI SZAKASZ

A fenti alkalmassági feltételeknek (A. rész) eleget tevő pályázatok értékelése az alapvető követelményekkel (B.1. rész) való összevetéssel folytatódik. Azok a pályázók, akik nem felelnek meg az összes alapvető követelménynek (B.1. rész), kizárásra kerülnek a kiválasztási eljárásból.

Azok a pályázók, akik megfelelnek az összes alapvető követelménynek (B.1. rész), pontszámot kapnak az előnyt jelentő feltételek (B.2. rész) alapján. A pályázatok összehasonlító értékelését követően a 6 legmagasabb pontszámot elérő és legalább 65%-os teljesítményt nyújtó jelölt interjúra és írásbeli tesztre szóló meghívást kap.

#### B.1. Alapvető követelmények

- a) a közbeszerzés területén, valamely uniós intézménynél/ügynökségnél szerzett legalább 3 éves munkatapasztalat (a minimálisan előírt képesítés megszerzése után, lásd 3A. pont);
- b) az uniós közbeszerzés megtervezése és az azzal kapcsolatos beszámolás terén szerzett munkatapasztalat;
- c) az uniós közbeszerzési eljárások előkészítésének, megnyitásának és értékelésének ismerete;
- d) szerződések összeállításában és a vállalkozókkal való párbeszédben/tárgyalásban szerzett munkatapasztalat;
- e) kiváló írásbeli és szóbeli angol nyelvtudás<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> Csak azok a képesítések elfogadhatók, amelyeket uniós tagállamokban bocsátottak ki, illetve amelyekre az említett tagállamok hatóságai egyenértékűségi bizonyítványokat adtak ki.

<sup>6</sup> Kinevezés előtt a sikeres pályázót felkéri, hogy mutassa be a büntetlen előéletét igazoló, rendőrség által kiállított dokumentumot.

<sup>7</sup> Az EU hivatalos nyelvei: angol, bolgár, cseh, dán, észt, finn, francia, görög, holland, horvát, ír, lengyel, lett, litván, magyar, máltai, német, olasz, portugál, román, spanyol, svéd, szlovák és szlovén.

<sup>8</sup> Legalább B2 szint a közös európai nyelvi referenciakeret szerint:  
<http://europass.cedefop.europa.eu/hu/resources/european-language-levels-cefr>

Az állásinterjúra behívott pályázóknak szóban kell számot adniuk a második uniós nyelv ismeretéről.

<sup>9</sup> A sikeres jelölt a kinevezését megelőzően az EU valamely egészségügyi központjában orvosi vizsgálaton esik át, ahol megállapítják, hogy eleget tesz-e az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikke (2) bekezdése d) pontja (a feladatok ellátásához szükséges fizikai alkalmasság) követelményeinek.

<sup>10</sup> Legalább B2 szint.

Az ESMA igazgatótanácsa a 2011. január 11-i ESMA/2011/MB/3 határozatával úgy rendelkezett, hogy az ESMA belső munkanyelve az angol. Ez a határozat az ESMA létrehozásáról szóló [1095/2010/EU rendelet](#) 73. cikkének (2) bekezdését hajtja végre.

## B.2. Előnyt jelentő feltételek

- f) az a) követelmény kapcsán az előírt három évnél hosszabb tapasztalat előnyt jelent;
- g) az uniós közbeszerzési és pénzügyi szabályok és rendeletek ismerete;
- h) az ikt közbeszerzési szerződések/pályázatok terén szerzett tapasztalat;
- i) az uniós pénzügyi és költségvetési folyamatok ismerete és ezekkel kapcsolatos tapasztalat;
- j) vállalatirányítási, jogi, pénzügyi vagy hasonló területen szerzett egyetemi diploma;
- k) fejlett kommunikációs készségek és képesség a belső és külső érdekelt felekkel folytatott világos és hatékony kommunikációra;
- l) a meghirdetett állás iránti motiváltság.

## INTERJÚK ÉS ÍRÁSBELI TESZTEK

Az interjúra és írásbeli tesztre behívott pályázók értékelése az összes kiválasztási szempont (B.1., B.2. és B.3. rész) alapján történik.

## B.3. Kiegészítő követelmények

- a) ügyfélközpontú hozzáállás;
- b) csapatmunkára való alkalmasság, a munkatársakkal való gördülékeny együttműködés;
- c) képesség a fontossági sorrend kezelésére, nyomás alatti munkavégzésre és a szoros határidők betartására; és
- d) magabiztosság, a mások véleményével ellenkező nézetek kifejtésére és a jó kapcsolatok megőrzésére való képesség.

Azok a pályázók, akik az interjún és az írásbeli teszten is legalább 65%-os teljesítményt érnek el, felkerülnek az alkalmas jelöltek tartaléklistájára.

Az elkészült tartaléklista az ESMA igényeitől függően hasonló állás betöltésére is felhasználható. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a tartaléklistán való szereplés nem garantálja a felvételt.

## B.4. A pályázatok benyújtásának módja

A jelölteknek a megadott határidőig e-mailben el kell küldeniük az alábbi dokumentumokat a [vacancies@esma.europa.eu](mailto:vacancies@esma.europa.eu) címre:

- A pályázatoknak tartalmazniuk kell egy angol nyelvű önéletrajzot és motivációs levelet (az ESMA munkanyelve az angol<sup>11</sup>);
- a pályázati dokumentumokon ennek megfelelően fel kell tüntetni az álláshirdetés hivatkozási számát (lásd a lenti sablonokat).

**Az európai (Europass) formátumú CV**<sup>12</sup>, az alábbiak szerint elmentve:

ESMA\_2017\_VAC10\_AD5\_VEZETÉKNÉV\_Utónév\_CV

Példa: ESMA\_2017\_VAC10\_AD5\_SMITH\_Anna\_CV

<sup>11</sup> Lásd a 10. lábjegyzetet.

<sup>12</sup> <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>  
Az önéletrajzban minden kiválasztási szempontra ki kell térni.

Legfeljebb 2 oldalas **motivációs levél**, amelyben a pályázó kifejti, miért érdeklődik az állás iránt; a következő fájlnevvvel:

ESMA\_2017\_VAC10\_AD5\_FAMILY NAME\_First name\_Motivation letter

Az e-mail tárgysorában a következőt kell feltüntetni:

ESMA\_2017\_VAC10\_AD5\_VEZETÉKNÉV\_Utónév

A pályázók értékelése az álláshirdetésben meghatározott alkalmassági és a kiválasztási szempontok alapján (a 3. részben leírtak szerint) történik. A pályázóknak a pályázatok benyújtási határidejének időpontjában eleget kell tenniük e szempontoknak.

#### 4. Az alkalmazási feltételek összefoglalása

- A sikeres külső pályázóknak az ESMA öt évre szóló ideiglenes alkalmazotti munkaszerződést kínálhat fel. Bármely további meghosszabbítás elvileg határozatlan időre szól.
- A sikeres külső jelölteket a megfelelő fokozatban, az 1. vagy 2. fizetési fokozatba sorolva alkalmazzzák.

| Besorolási/fizetési fokozat | A fizetési fokozatba való besorolás minimumkövetelményei <sup>13</sup><br>(az egyetemi tanulmányok előírt szintje + az egyetem elvégzése után szerzett munkatapasztalat években kifejezett minimális hossza) | Alapfizetés <sup>14</sup> | Havi nettó fizetés külön juttatásokkal együtt <sup>15</sup> |
|-----------------------------|--|---------------------------|---|
| AD5, 1. fizetési fokozat    | 3 éves egyetemi végzettség   | 4 600 EUR                 | 6 000 EUR   |
| AD5, 2. fizetési fokozat    | 3 éves egyetemi végzettség + 3 év tapasztalat  | 4 790 EUR                 | 6 200 EUR   |

- A havi alapfizetést a Franciaország esetében alkalmazott korrekciós együtthatóval (jelenleg 113,8%) kell megszorozni.
- A fizetéseket uniós forrásadó terheli, a nemzeti adózás alól mentességet élveznek.
- A felvett alkalmazott egyéni családi helyzetétől és a származási helyétől függően jogosult lehet a következőkre: külföldi munkavégzési támogatás (az alapfizetés 16%-a), háztartási támogatás, eltartott gyermek után nyújtott támogatás, iskoláztatási támogatás, iskoláskor elérése előtti támogatás, beilleszkedési támogatás, költözési költségek megtérítése, kezdeti, átmenetiapidíj és egyéb juttatások.
- naptári hónaponként két nap éves alapszabadság, ezenfelül további napok a kortól és a besorolási fokozattól függően, továbbá adott esetben 2,5 nap hazautazási szabadság; ehhez adódik évente átlagosan 17 munkaszüneti nap az ESMA-nál;
- Uniós nyugdíjrendszer (10 év szolgálati idő után).

<sup>13</sup> Az ESMA igazgatótanácsának ESMA/2011/MB/55 határozata a kinevezetésekor vagy alkalmazásakor besorolási és fizetési fokozatba történő besorolás végrehajtási szabályairól – C(2004) 1313 bizottsági rendelet, 2004.04.07.:

[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>14</sup> Tájékoztató jellegű információ a havi fizetésről. Az alapfizetés Franciaország esetében alkalmazott korrekciós együtthatóval (jelenleg 113,8%) súlyozott összege.

<sup>15</sup> A nettó fizetés becsült összege az adó és a szociális biztonsági hozzájárulás levonása után és a juttatásokkal együtt (a becsült összeg külföldi munkavégzési támogatás, háztartási támogatás és egy eltartott gyermek után nyújtott támogatás figyelembevételével került kiszámításra). A juttatások a pályázó személyes helyzetétől függően járnak.



- közös uniós betegségbiztosítási rendszer, baleset- és foglalkozásibetegség-biztosítás, álláskeresési és rokkantsági támogatás és biztosítás; és
- általános és releváns szakmai képzés, valamint szakmai fejlődési lehetőségek.

**Az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (CEOS) 2. cikkének f) pontja alapján az ESMA-tól eltérő uniós hatóságoknál alkalmazott pályázóknak szóló információk:**

Az ESMA igazgatótanácsának a CEOS 2. cikkének f) pontja és különösen a 12. cikk (2) bekezdése szerinti ideiglenes alkalmazottak felvételére és foglalkoztatására irányadó eljárásra vonatkozó végrehajtási szabályok elfogadásáról szóló ESMA/2015/MB/56 határozata<sup>16</sup> szerint, ha a külső felvételi eljárás alapján kiválasztott sikeres pályázó a pályázatok benyújtási határidejének napján, valamint az ESMA-nál való hivatalba lépés napján

- a CEOS 2. cikkének f) pontja szerinti ideiglenes alkalmazott, és
- munkahelyén az AD5–AD10 kategóriába tartozó besorolási csoportban és fokozatban alkalmazták,

az ESMA írásban a következő lehetőséget kínálja a pályázónak:

- a) vagy az ESMA/2015/MB/56 határozat 10. cikke szerint mobilitási eljárással nevezi ki az állásra. Ebben az esetben az ESMA-val kötött szerződés az előző hatósággal való szerződés folytatása lesz (konkrétan a besorolási fokozat, a fizetési fokozat, a fizetési fokozatban megszerzett szolgálati idő és az időtartam tekintetében),  
VAGY
- b) kilenc hónapos próbaidőhöz kötött, ötéves határozott időre szóló új szerződés alapján nevezi ki az állásra, a külső álláshirdetésben feltüntetett besorolási fokozatba (AD5)<sup>17</sup>.

További információkért látogasson el az ESMA karrieroldalára:

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

## **5. Adatvédelem**

A pályázók személyes adatait a személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 2000. december 18-i 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek megfelelően kezelik. Ez a rendelkezés különösen az ilyen jellegű adatok bizalmas kezelésére és biztonságára vonatkozik. További információkért tekintse meg a [munkaerő-felvételi eljárásokra vonatkozó adatvédelmi nyilatkozatot](#).

<sup>16</sup> <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/10/2015-mb-56.pdf>

<sup>17</sup> A fizetési fokozatba való besorolás a CEOS 15. vagy 55. cikkén alapul, az adott esettől függően.