



C/2026/66

6.1.2026

OGŁOSZENIE O NABORZE ECA/2026/1

Dyrektor – jedno stanowisko (k/m, grupa funkcyjna AD, grupa zaszeregowania 14)

Izba V

(C/2026/66)

KIM JESTEŚMY

Europejski Trybunał Obrachunkowy został utworzony w 1975 r. i pełni funkcję zewnętrznego kontrolera Unii Europejskiej. Jest jedną z siedmiu instytucji UE, a jego siedziba znajduje się w Luksemburgu. Trybunał zatrudnia około 1 000 osób – kontrolerów oraz pracowników służb pomocniczych i administracyjnych – ze wszystkich państw UE ⁽¹⁾.

Trybunał działa jako organ kolegialny, w skład którego wchodzi 27 członków, po jednym z każdego państwa członkowskiego UE. Rola kontrolerów Trybunału polega na sprawdzaniu, czy UE prowadzi rzetelną sprawozdawczość finansową i prawidłowo stosuje unijne przepisy finansowe, a także czy unijne strategie i programy pozwalają osiągnąć wyznaczone cele i zapewniają gospodarne wykorzystanie środków.

Prace kontrolne zmierzają do zapewnienia większej rozliczalności i przejrzystości oraz sprawniejszego zarządzania i należytego zarządzania finansami w odniesieniu do działań UE. Ponadto w toku tych prac Trybunał ostrzega przed zagrożeniami, poświadcza wiarygodność, wskazuje niedociągnięcia i udane rozwiązania oraz formułuje wytyczne dla unijnych decydentów i prawodawców. Trybunał przedstawia swoje uwagi i zalecenia Parlamentowi Europejskiemu, Radzie Unii Europejskiej, rządowi i parlamentom państw członkowskich oraz opinii publicznej.

Trybunał jest podzielony na dziesięć dyrekcji odpowiedzialnych za kontrolę i administrację. Na dyrekcje te składają się elastyczne zespoły zadaniowe. Dyrekcje ds. kontroli zajmują się różnymi obszarami polityki, do których pracownicy przypisywani są na podstawie priorytetów określonych w programie prac.

Izba V odpowiedzialna jest za koordynację prac związanych z wydawanym co roku przez Trybunał poświadczeniem wiarygodności dotyczącym dochodów budżetowych UE (zarówno zasobów własnych, jak i innych rodzajów finansowania) oraz wydatków z budżetu. Ponadto Izba zajmuje się badaniem legalności i prawidłowości wydatków z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności – głównego komponentu planu odbudowy Next Generation EU – a także sporządza wytyczne na potrzeby innych kontroli zgodności i kontroli finansowych.

CO OFERUJEMY

Niniejsza procedura naboru została ogłoszona na podstawie art. 29 ust. 1 i 2 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej ⁽²⁾.

Nabór nastąpi na poziomie grupy zaszeregowania AD14, w której wynagrodzenie podstawowe wynosi obecnie 18 695,13 EUR miesięcznie. Kwota wynagrodzenia podstawowego, która podlega opodatkowaniu podatkiem wspólnotowym i jest zwolniona z podatku krajowego, może zostać zwiększona o określone dodatki zgodnie z regulaminem pracowniczym.

Do głównych zadań osoby zatrudnionej na tym stanowisku będzie należało:

- wyznaczanie ogólnych kierunków strategii dyrekcji Izby V zgodnie z przepisami wewnętrznymi Trybunału, jego celami strategicznymi i rocznym programem prac,
- nadzór nad zarządzaniem personelem oraz zasobami finansowymi dyrekcji,
- wkład w przygotowywanie oraz wdrażanie rocznego programu prac Trybunału, a także sprawozdawczość w zakresie wyników prac kontrolnych prowadzonych w ramach zakresu kompetencji dyrekcji,
- nadzór nad opracowaniem oraz wdrażaniem zarządzania wiedzą w odniesieniu do obszarów objętych zakresem kompetencji dyrekcji,
- sprawowanie nadzoru nad pracami kontrolnymi zgodnie z normami jakości oraz praktykami i standardami kontroli Trybunału,
- przedstawianie wytycznych i instrukcji w zakresie prac Trybunału nad poświadczeniem wiarygodności i sprawozdaniem rocznym,
- wkład w zadania przekrojowe realizowane na poziomie różnych dyrekcji i departamentów Trybunału.

KOGO POSZUKUJEMY

I. KRYTERIA KWALIFIKOWALNOŚCI

Kandydaci do objęcia tego stanowiska muszą w terminie składania zgłoszenia spełniać następujące kryteria kwalifikowalności:

⁽¹⁾ Więcej informacji o Trybunale można znaleźć na jego stronie internetowej www.eca.europa.eu/pl.

⁽²⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20250513>.

1. Wymogi ogólne

Zgodnie z art. 28 regulaminu pracowniczego w dniu złożenia zgłoszenia kandydaci muszą spełniać następujące warunki:

- mieć obywatelstwo jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej,
- korzystać z pełni praw obywatelskich,
- mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej,
- odznaczać się cechami charakteru odpowiednimi do wykonywania powierzonych im obowiązków służbowych.

2. Kwalifikacje

Zgodnie z art. 5 regulaminu pracowniczego:

- (i) poziom wykształcenia, który odpowiada ukończeniu studiów wyższych potwierdzonych dyplomem, w przypadku gdy normalny czas trwania wspomnianych studiów wynosi co najmniej cztery lata, lub
- (ii) poziom wykształcenia, który odpowiada ukończeniu studiów wyższych potwierdzonych dyplomem, oraz przynajmniej roczne stosowne doświadczenie zawodowe, w przypadku gdy normalny czas trwania wspomnianych studiów wynosi przynajmniej trzy lata (przy czym to roczne doświadczenie zawodowe nie może zostać zaliczone do wymaganego okresu doświadczenia zawodowego w dziedzinie związanej ze stanowiskiem, o którym mowa poniżej).

3. Znajomość języków

- Doskonała znajomość (język ojczysty lub umiejętności w zakresie rozumienia oraz komunikowania się w mowie i w piśmie co najmniej na poziomie C2) jednego języka urzędowego UE oraz zadowalająca znajomość innego języka urzędowego UE (umiejętności w zakresie rozumienia oraz komunikowania się w mowie i w piśmie co najmniej na poziomie B2).
- Jako że języki angielski i francuski to oficjalne języki robocze Trybunału, wymagana jest biegła znajomość jednego z tych języków (umiejętności w zakresie rozumienia oraz komunikowania się w mowie i piśmie co najmniej na poziomie C1) oraz dobra znajomość drugiego z tych języków (umiejętności w wyżej opisanym zakresie co najmniej na poziomie B2).
- Jeśli językiem ojczystym kandydata jest angielski lub francuski, wymagana jest biegła znajomość drugiego języka roboczego (umiejętności w zakresie rozumienia oraz komunikowania się w mowie i w piśmie co najmniej na poziomie C1).

Aby określić poziom znajomości języków obcych, proszę skorzystać z informacji na następującej stronie internetowej: <https://europa.eu/europass/pl/common-european-framework-reference>.

Proszę określić w życiorysie swoje umiejętności językowe zgodnie z tym modelem oceny.

4. Doświadczenie zawodowe

Udokumentowane co najmniej 18-letnie doświadczenie zawodowe liczone od momentu uzyskania wyżej wymienionych kwalifikacji, w tym co najmniej 10-letnie doświadczenie w dziedzinie kontroli, przy czym co najmniej cztery z tych 18 lat na stanowisku kierowniczym, obejmującym zarządzanie zasobami kadrowymi i budżetowymi^(?) (rodzaj stanowiska w kontekście UE: co najmniej kierownik działu lub równoważne stanowisko).

5. Limit wieku

Wiek kandydatów nie może przekraczać normalnego wieku emerytalnego, który dla urzędników Unii Europejskiej rozpoczyna się wraz z końcem miesiąca, w którym urzędnik ten osiąga wiek 66 lat (zob. art. 52 lit. a) regulaminu pracowniczego).

II. KRYTERIA WYBORU

Kandydaci muszą być w stanie wykazać się:

1. Solidną znajomością standardów i metodyki kontroli w zakresie kontroli finansowej, kontroli wykonania zadań i kontroli zgodności, w tym podejścia kontrolnego w zakresie wydawanego przez Trybunał poświadczenia wiarygodności.
2. Solidną znajomością finansów publicznych UE i kontroli w sektorze publicznym.

^(?) Doświadczenie w zarządzaniu zasobami kadrowymi musi obejmować zarządzanie działem/departamentem, ocenę pracowników i wspieranie ich rozwoju zawodowego. Doświadczenie w zarządzaniu zasobami budżetowymi należy rozumieć w ten sposób, że kandydatom zostało oficjalnie powierzone zarządzanie budżetem, w tym jego planowanie i wykonanie oraz sporządzanie sprawozdań z jego wykorzystania. Kandydaci powinni przedstawić dowody na to, że zarządzali zarówno zasobami kadrowymi, jak i budżetowymi, w każdym przypadku przez co najmniej cztery lata, przy czym zarządzanie w tych dwóch zakresach mogło odbywać się równocześnie.

3. Umiejętnościami z zakresu zarządzania strategicznego – zdolnością opracowywania i skutecznego wdrażania strategii oraz kształtowania przyszłych celów dyrekcji.
4. Doświadczeniem w zarządzaniu zasobami kadrowymi i finansowymi, w tym umiejętnością efektywnego i skutecznego planowania i przydzielania zasobów.
5. Doskonałymi zdolnościami w zakresie kierowania zespołami wielojęzycznymi i wielokulturowymi oraz ich motywowania.
6. Umiejętnościami komunikacyjnymi – zdolnością jasnego porozumiewania się zarówno ustnie, jak i na piśmie, wypowiadania się publicznie, przekonywania i negocjowania.
7. Doskonałymi umiejętnościami interpersonalnymi.
8. Znajomość rozporządzenia finansowego Unii Europejskiej ⁽⁴⁾ będzie uznana za atut.

PROCEDURA WYBORU

I. KWALIFIKOWALNOŚĆ I PRESELEKCJA

W skład komisji rekrutacyjnej ⁽⁵⁾ wejdzie czterech członków i Sekretarz Generalny Trybunału.

W pierwszej kolejności komisja rekrutacyjna ustali, czy kandydaci spełniają wszystkie określone powyżej kryteria kwalifikowalności.

Następnie komisja oceni i porówna doświadczenie zawodowe, w tym doświadczenie na stanowiskach kierowniczych, wszystkich **spełniających warunki** kandydatów na podstawie informacji zawartych w złożonych przez nich zgłoszeniach, biorąc również pod uwagę szczególne kryteria wyboru określone w pkt 1–4, 6 i 8.

II. OCENA ZINTEGROWANA I ROZMOWY KWALIFIKACYJNE

Czworo ⁽⁶⁾ kandydatów, którzy uzyskają najwyższą liczbę punktów z oceny porównawczej, zostanie zaproszonych do udziału w obowiązkowej ocenie zintegrowanej oraz w rozmowie kwalifikacyjnej, która zostanie przeprowadzona przez komisję rekrutacyjną w Luksemburgu. Wszystkie niezbędne informacje na temat organizacji oceny zintegrowanej i rozmowy kwalifikacyjnej zostaną podane wyselekcjonowanym kandydatom w zaproszeniu.

Ocena zintegrowana będzie obejmować przede wszystkim weryfikację umiejętności z zakresu zarządzania strategicznego oraz umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych kandydatów pod kątem kryteriów wyboru określonych powyżej. Wyniki tej oceny – w formie sprawozdania – zostaną przekazane komisji rekrutacyjnej przed etapem rozmowy kwalifikacyjnej.

Rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami będzie dotyczyć głównie ich motywacji do objęcia stanowiska. Ponadto w trakcie rozmowy komisja oceni stopień, w jakim profil każdego kandydata odpowiada kryteriom wyboru.

W razie potrzeby komisja rekrutacyjna może podjąć decyzję o zorganizowaniu dodatkowych rozmów kwalifikacyjnych z czworgiem wyselekcjonowanych kandydatów. Ponadto komisja może poprosić kandydatów o przedstawienie listów polecających lub rocznych sprawozdań z oceny.

III. MIANOWANIE

Po zakończeniu oceny komisja rekrutacyjna przedłoży kolegium złożonemu z członków Trybunału sprawozdanie z uzasadnieniem, w którym wskaże kandydata(-ów) – w jej opinii – najlepiej nadającego(-ych) się do objęcia tego stanowiska.

Działając łącznie jako organ powołujący, członkowie mogą następnie podjąć decyzję w sprawie mianowania wybranego kandydata.

ZGŁOSZENIA

Termin składania zgłoszeń upływa 20 stycznia 2026 r. o godz. 12.00 (w południe) czasu luksemburskiego.

Kandydatury, sporządzone obowiązkowo w języku angielskim lub francuskim, należy zgłaszać **wyłącznie za pośrednictwem formularza elektronicznego (w wersji EN lub FR)** dostępnego po kliknięciu na link znajdujący się na końcu ogłoszenia o naborze, które jest dostępne na stronie Trybunału z ofertami pracy (w sekcji „Open positions”): <https://www.eca.europa.eu/pl/Pages/JobOpportunities.aspx>.

Do kandydatury należy obowiązkowo dołączyć następujące dokumenty **sporządzone w języku angielskim lub francuskim**:

- list motywacyjny (maks. cztery strony),
- aktualny życiorys (maks. siedem stron) – najlepiej sporządzony według modelu „Europass” (zob. <https://europass.europa.eu/pl>).

⁽⁴⁾ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202402509.

⁽⁵⁾ Kandydaci otrzymają w odpowiednim czasie informację o składzie komisji rekrutacyjnej.

⁽⁶⁾ Lub więcej w przypadku równej liczby punktów.

Wszelkie zgłoszenia otrzymane po upływie terminu lub zgłoszenia złożone w inny sposób niż za pomocą formularza online zostaną odrzucone.

Przesyłając swoje zgłoszenie, kandydaci oświadczają, że informacje podane w liście motywacyjnym oraz życiorysie są prawidłowe, a kandydaci spełniają kryteria kwalifikowalności. Jeżeli na którymkolwiek etapie procedury naboru komisja rekrutacyjna stwierdzi, że przesłane zostało zgłoszenie niekompletne lub zawierające nieprawdziwe informacje, dane zgłoszenie zostanie odrzucone, a kandydat zostanie wykluczony z udziału w procedurze.

Komisja rekrutacyjna dokona oceny zgłoszonych kandydatur wyłącznie w oparciu o informacje podane w wymaganych dokumentach. Na każdym etapie procedury komisja może zwrócić się do kandydatów o przedstawienie dowodów potwierdzających informacje zawarte w zgłoszeniach, jak również poprosić o dodatkowe informacje w związku z tymi już przedstawionymi. Jeśli kandydaci nie przedstawia takich dowodów na wniosek komisji, zgłoszone przez nich kandydatury zostaną odrzucone, a kandydaci – wykluczeni z udziału w procedurze.

Trybunał zdecydowanie zachęca kandydatów, aby nie czekali ze złożeniem dokumentów do ostatniej chwili, jeśli chcą mieć pewność, że zdążą uzupełnić zgłoszenie. Może się bowiem zdarzyć, że tuż przed upływem terminu system będzie przeciążony. Takie sytuacje miały już miejsce w przeszłości.

POLITYKA REKRUTACJI

RÓWNE SZANSE I RACJONALNE USPRAWNIENIA

Zgodnie z polityką Trybunału w zakresie różnorodności i włączenia społecznego oraz na mocy art. 1d regulaminu pracowniczego Trybunał działa z poszanowaniem różnorodności i wspiera równość szans. Kandydatury są przyjmowane bez dyskryminacji z jakiegokolwiek względu, a Trybunał podejmuje działania w celu zapewnienia, by w ramach rekrutacji kobiety i mężczyźni byli reprezentowani w równym stopniu, jak wymaga tego art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Jeśli wymagają Państwo szczególnych udogodnień (ze względu na określoną niepełnosprawność), aby uczestniczyć w procedurze wyboru, prosimy o przesłanie z wyprzedzeniem wiadomości e-mail w tej sprawie na adres: ECA-Selection@eca.europa.eu.

OCHRONA DANYCH

Trybunał zobowiązuje się zapewnić, by dane osobowe kandydatów były przetwarzane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 (7).

Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć w oświadczeniu Trybunału o ochronie prywatności dotyczącym procedur naboru, dostępnym pod adresem:

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/Specific_Privacy_Statement_vacancies/Specific_Privacy_Statement_vacancies_PL.PDF.

WNIOSKI O PONOWNE ROZPATRZENIE DECYZJI – SKARGI I PROCEDURY ODWOŁAWCZE – SKARGI DO EUROPEJSKIEGO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Kandydat, który na dowolnym etapie procedury wyboru stwierdzi, że powzięta wobec niego decyzja jest niesłuszna, ma do dyspozycji następujące środki:

I. WYSTĄPIENIE Z WNIOSKIEM DO KOMISJI REKRUTACYJNEJ O PONOWNE PRZEANALIZOWANIE PODJĘTEJ DECYZJI

Kandydat może złożyć pisemny wniosek o ponowne przeanalizowanie decyzji komisji rekrutacyjnej, podając w nim uzasadnienie swojej prośby. Wniosek taki należy przesłać na adres ECA-Recours@eca.europa.eu w ciągu 10 dni kalendarzowych od daty powiadomienia kandydata o decyzji podjętej przez komisję rekrutacyjną. W przypadku gdy ostatni z tych dni przypada w sobotę, niedzielę lub święto, termin na przesłanie wniosku upływa wraz z ostatnią godziną następującego po nim dnia roboczego.

II. ZAŻALENIA

Zgodnie z art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego kandydat, w ciągu trzech miesięcy od powiadomienia go o decyzji Trybunału o odrzuceniu jego kandydatury, może złożyć pisemne zażalenie na tę decyzję, wysyłając je na następujący adres:

The Secretary-General
European Court of Auditors
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxembourg
LUKSEMBURG

(7) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

III. PROCEDURA ODWOŁAWCZA

Zgodnie z art. 91 regulaminu pracowniczego kandydat, dla którego decyzja o odrzuceniu zażalenia wiąże się z niekorzystnymi skutkami, ma prawo wnieść od niej odwołanie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Odwołanie musi zostać wniesione przez prawnika w terminie trzech miesięcy od otrzymania przez kandydata powiadomienia o decyzji o odrzuceniu zażalenia.

IV. SKARGI DO EUROPEJSKIEGO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Jeżeli kandydat jest zdania, że podczas rozpatrywania jego kandydatury doszło ze strony Europejskiego Trybunału Obrachunkowego do niewłaściwego administrowania, może złożyć skargę do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich po uprzednim skontaktowaniu się z Trybunałem w celu rozstrzygnięcia sporu. Skargę należy złożyć na piśmie w ciągu dwóch lat od momentu powzięcia wiedzy o faktach istotnych dla sprawy. Stosowny formularz elektroniczny jest dostępny na stronie internetowej Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich. Złożenie skargi do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich nie wstrzymuje biegu terminów wniesienia odwołania wspomnianych powyżej.
