

РЕШЕНИЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА ЕВРОПОЛ

от 4 юни 2009 година

за определяне на правилата за подбор, удължаване на мандата и освобождаване от длъжност на директора и заместник-директорите на Европол

(2009/1011/ПВР)

УПРАВИТЕЛНИЯТ СЪВЕТ НА ЕВРОПОЛ,

като взе предвид Решението на Съвета за създаване на Европейска полицейска служба (Европол) от 6 април 2009 г. ⁽¹⁾ (наричано по-нататък „Решението за Европол“), и по-специално член 37, параграф 9, буква ж), член 38, параграфи 1, 2, 3 и 7 и член 39 от него,

като взе предвид Правилника за длъжностните лица на Европейските общности (наричан по-нататък „Правилникът за длъжностните лица“) и Условиата за работа на другите служители на Европейските общности (наричани по-нататък „Условиата за работа“), определени в Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОБС) № 259/68 на Съвета ⁽²⁾,

като взе предвид член 12 от Условиата за работа относно условията за наемане на временно наети служители и глава 9 от дял II от Условиата за работа относно прекратяването на трудово правоотношение с временно наети служители,

като взе предвид Решение SEC(2009) 27/2 на Комисията от 12 януари 2009 г., съдържащо указания за подбора и назначаването на директори на регулиращи агенции, изпълнителни агенции и съвместни предприятия,

като взе предвид процедурния правилник на управителния съвет,

като има предвид, че:

- (1) Управителният съвет трябва да създаде правила, приложими за подбора, удължаването на мандата и освобождаването на директора и заместник-директорите на Европол, които подлежат на одобрение от Съвета с квалифицирано мнозинство, преди да влязат в сила.
- (2) Директорът и заместник-директорите трябва да бъдат подбирани чрез обективна и прозрачна процедура, без да се засягат поверителният характер на заседанията и защитата на личните данни, обработени за целите на процедурите на подбор.
- (3) Е желателно да се приемат процедури, аналогични на определените в Решение SEC(2009) 27/2 на Комисията от 12 януари 2009 г.
- (4) Целта на процедурите на подбор е да се определят най-квалифицираните кандидати за длъжността, която следва да се заеме.

(5) Европол е работодател, гарантиращ равни възможности,

УСТАНОВИ СЛЕДНИТЕ ПРАВИЛА:

ГЛАВА 1

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

1. Настоящите правила се прилагат за избора, удължаването на мандата и освобождаването на директора и заместник-директорите, както е посочено в член 38 от Решението за Европол.
2. Когато директорът е временно в невъзможност да изпълнява функциите на длъжността си за срок, по-дълъг от един месец, или когато длъжността на директор остане незаета, неговите функции се изпълняват от заместник-директор. За тази цел управителният съвет посочва реда на заместване.
3. Всяко позоваване в настоящите правила на лице от мъжки пол се отнася и за лице от женски пол и обратно, освен ако контекстът не сочи ясно друго.

ГЛАВА 2

ПРОЦЕДУРИ НА ПОДБОР

Член 2

Процедурите на подбор са изготвени съобразно принципите, залегнали в член 12, параграф 1 от Условиата за работа.

Член 3

1. Длъжността на директора или на заместник-директор се счита за свободна:
 - а) девет месеца преди края на съответния им мандат;
 - б) след като Съветът получи писмо с подадена оставка;
 - в) след решение на Съвета да освободи директора или заместник-директор или по-друг начин да преустанови техните трудови правоотношения в съответствие с глава 4 от настоящите правила;
 - г) девет месеца преди датата, на която директорът или заместник-директор навършва 65 години; или
 - д) след смъртта на директора или на заместник-директор.

⁽¹⁾ ОВ L 121, 15.5.2009 г., стр. 37.

⁽²⁾ ОВ L 56, 4.3.1968 г., стр. 1.

2. За всяка свободна длъжност управителният съвет изготвя обявление за свободна длъжност. За длъжността заместник-директор обявлението за свободна длъжност се изготвя от управителния съвет след консултация с директора.

В обявлението за свободна длъжност се посочват ясно и подробно следните елементи:

- а) общо описание на задачите и мисията на Европол съгласно предвиденото в Решението за Европол;
- б) описание на основните функции и задължения на директора или заместник-директора, в зависимост от случая, с подходящо позоваване на съответните разпоредби на Решението за Европол;
- в) критериите за допустимост, на които трябва да отговаря всеки кандидат;
- г) профилът на длъжността, включително всякакви качества, които се смятат за свързани с длъжността, и които впоследствие се използват като критерии за подбор;
- д) преглед на процедурите за подбор и назначаване;
- е) условията за наемане на работа, включително степента при назначаване, характерът на предлагания договор и продължителността на мандата;
- ж) условията и крайният срок за подаване на заявления.

3. Процедурата на подбор включва оценка на определени компетенции и умения на кандидатите.

Управителният съвет уточнява характеристиките и условията на оценката за всяка свободна длъжност и може да реши да прибегне до услугите на външен център за оценка.

4. В обявлението за свободна длъжност се посочва освен това, че кандидатите трябва да подават заявленията си в писмена форма, придружени от подробна автобиография, мотивационно писмо и подходящи препоръки за пригодността им да изпълняват задълженията, свързани със свободната длъжност, до председателя на управителния съвет в срок от шест седмици от датата на публикуване на обявлението за свободна длъжност в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Обявлението за свободна длъжност предоставя също информация относно проверката за допускане до работа с поверителна

информация, на която подлежи успешният кандидат в съответствие с правилата, приети съгласно член 40 от Решението за Европол.

Член 4

1. Управителният съвет гарантира, че обявлението за свободна длъжност, посочено в член 3, параграф 2, се публикува в *Официален вестник на Европейския съюз* и в други медии, включително национални вестници и специализирани списания, за да се постигне максимална публичност във всички държави-членки.

2. Европол уведомява националните звена на Европол за свободната длъжност на директор или заместник-директор. Националните звена уведомяват компетентните органи на държавите-членки за свободната длъжност. Компетентните органи са длъжни да гарантират, че свободната длъжност е сведена до вниманието на техните отдели и на всички заинтересовани служители.

3. Европол изпраща на кандидатите разписка за получаване.

Член 5

1. Управителният съвет създава комисия за подбор (наричана по-долу „комисията“), която оценява получените кандидатури и изготвя обоснован доклад, който се представя на управителния съвет в съответствие с член 6 от настоящите правила.

2. За длъжността директор комисията се състои от члена на управителния съвет, представляващ Европейската комисия, и шестима членове на управителния съвет, представляващи държавите-членки, които се определят чрез жребий от управителния съвет.

3. За длъжността заместник-директор комисията се състои от директора, един посочен от него заместник-директор, члена на управителния съвет, представляващ Европейската комисия, и петима членове на управителния съвет, представляващи държавите-членки, които се определят чрез жребий от управителния съвет.

4. Ако член на управителния съвет, определен съгласно параграфи 2 и 3, не може да участва в работата на комисията, той се замества от друг член на управителния съвет, представляващ Европейската комисия или съответната държава-членка, в зависимост от случая.

5. Когато има причина да се смята, че член на комисията е в лични отношения с някой от кандидатите, или когато може да възникне какъвто и да е друг конфликт на интереси, той не участва в работата на комисията и се замества от друг член в съответствие с параграф 4.

6. Секретариатът на управителния съвет осигурява секретариата на комисията.

Член 6

1. На първото си заседание комисията избира председател измежду своите членове.

2. При изпълнението на своите задачи комисията може да бъде подпомагана от външен консултант по човешки ресурси, ако управителният съвет вземе такова решение по своя инициатива или по искане на комисията. Външният консултант по човешки ресурси няма статут на член на комисията.

3. Задачите на комисията включват:

а) определяне на всички кандидати, които въз основа на критериите, посочени в обявлението за свободна длъжност, са допустими за длъжността;

б) извършване на първоначална оценка на заявленията на допустимите кандидати, като се вземат предвид тяхната професионална квалификация, умения, опит и препоръки, с цел да реши кои ще продължат да бъдат оценявани от комисията;

в) организиране на оценка на кандидатите в съответствие с член 3, параграф 3 от настоящите правила;

г) интервюиране на кандидатите с оглед оценка на тяхната квалификация и умения съгласно критериите, посочени в обявлението за свободна длъжност; и

д) изготвяне на надлежно обоснован доклад относно получените заявления и следваната от комисията процедура, включително:

i) списъка на допустимите кандидати, като се посочват онези от тях, които са интервюирани от комисията;

ii) списъка на класираните според достиженията им кандидати, които отговарят на всички критерии за допустимост и за които се смята, че отговарят най-добре на критериите за подбор, определени в обявлението за свободна длъжност.

4. Работата на комисията се документира изцяло, поспециално чрез използване на формуляри за оценка, изготвени в съответствие с критериите, посочени в обявлението за свободна длъжност, и с всички допълнителни указания, получени от управителния съвет. Формулярите за оценка и резюме на общите заключения на комисията за всеки кандидат се добавят към досието със заявлението му за кандидатстване.

5. Резултатите от всяка дейност, извършена от името на комисията от нейния секретариат, от един или повече от членовете ѝ или от външен консултант по човешки ресурси, се представят на цялата комисия за преглед и утвърждаване.

6. Решението на комисията за изготвяне на доклада се подписва от нейния председател и от още един член на комисията.

7. Председателят на комисията изпраща на управителния съвет при първа възможност след провеждането на интервютата изготвения от комисията доклад, както и пълното досие със заявленията на интервюираните кандидати.

Член 7

Секретариатът на комисията уведомява писмено отхвърлените от комисията кандидати за резултата от процедурата след всеки етап на подбора.

Член 8

1. Заседанията на комисията се провеждат в Хага, освен ако управителният съвет не реши друго.

2. Разходите за пътуване и издръжка на членовете, включително разходите за хотел, се възстановяват на членовете на комисията и на кандидатите, поканени за тестове и интервюта, в съответствие с приложимите правила.

Член 9

1. Управителният съвет кани председателя на комисията да обясни проведената процедура и да представи доклада на комисията.

2. Управителният съвет може да реши да интервюира класираните според достиженията им кандидати в списъка на комисията, както и всеки друг допустим кандидат, интервюиран от нея.

3. Въз основа на представения от комисията доклад и в зависимост от случая, на резултатите от интервютата, проведени в съответствие с параграф 2, управителният съвет приема обосновано становище:

а) представящо списъка на допустимите кандидати;

б) съдържащо кратък списък от най-малко трима подходящи кандидати, класирани според достиженията им; и

в) потвърждаващо, че кандидатите от краткия списък отговарят на условията за назначаване, упоменати в член 12, параграф 2 от Условията за работа, и на всички критерии за допустимост, изложени в обявлението за свободна длъжност.

4. Ако член на управителния съвет е и в списъка на кандидатите или ако може да възникне какъвто и да е друг конфликт на интереси, той не присъства, когато се изготвя становището на управителния съвет.

5. Председателят на управителния съвет изпраща становището на управителния съвет и пълното досие на заявлението на всеки кандидат от краткия списък на Съвета, за да даде възможност на последния да вземе своето решение, както е предвидено в член 38 от Решението за Европол, въз основа на цялата съответна информация.

6. Отхвърлените от управителния съвет кандидати се уведомяват писмено от секретариата на управителния съвет за резултата от процедурата.

Член 10

След като Съветът извърши назначаването, всеки кандидат, който е подал заявление за длъжността, получава от секретариата на управителния съвет официално уведомление за изхода от процедурата. Тримесечният срок за обжалване съгласно член 90 от Правилника за длъжностните лица тече от датата на уведомлението с това писмо.

Член 11

1. Заседанията на комисията и на управителния съвет са тайни.

2. Членовете на комисията, както и членовете на управителния съвет и всички служители на Европол, служителите на евентуален външен център за оценка или външният консултант по човешки ресурси, участвали в процедурите на подбор, запазват най-строга поверителност по отношение на извършената работа.

ГЛАВА 3

УДЪЛЖАВАНЕ НА МАНДАТА

Член 12

1. Когато мандатът на директора или на заместник-директор, назначени съгласно член 38 от Решението за Европол, може да бъде удължен в съответствие с член 38, параграф 1 или 2 от Решението за Европол, управителният съвет може да реши да не спази процедурата, определена в глава 2. В такива случаи управителният съвет изготвя, не по-късно от дванадесет месеца преди изтичане на мандата, становище, предлагашо на Съвета да удължи мандата. Становището на управителния съвет взема по-специално под внимание резултатите, постигнати от съответния директор или заместник-директор по време на първия мандат, годишния доклад за оценката, изготвен в съответствие с член 15, параграф 2 от Условията за работа, както и мисията и потребностите на Европол през следващите години.

Становището на управителния съвет, препоръчващо удължаване на мандата на заместник-директор, се предава след консултация с директора.

2. Процедурата, изложена в глава 2, се прилага, когато управителният съвет реши да не се отклони от нея, Съветът реши да не удължава мандата на съответния директор или заместник-директор или Съветът не успее да вземе решение по този въпрос в тримесечен срок от получаване на становището на управителния съвет.

ГЛАВА 4

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Член 13

1. Освен прекратяване в случай на смърт, трудовото правоотношение на директора или на заместник-директор се прекратява в съответствие с член 47, буква а) от Условията за работа в края на месеца, през който съответното лице навърши 65-годишна възраст.

2. Решението за прекратяване на трудовото правоотношение на директора или на заместник-директор се взема от Съвета с квалифицирано мнозинство след получаване на становището на управителния съвет в съответствие с членове 15 и 17 от настоящите правила.

3. Становището на управителния съвет за прекратяване на трудовото правоотношение на заместник-директор се взема след консултация с директора.

Член 14

1. Директор или заместник-директор, който иска да подаде оставка преди края на своя мандат, заявява недвусмислено и в писмена форма намерението си да прекрати трудовото си правоотношение с Европол, като предложи датата, от която оставката му да влезе в сила в съответствие с член 47, буква б), подточка ii) от Условията за работа.

2. Оставката се адресира до председателя на Съвета с копие до председателя на управителния съвет и до директора в случай на оставка на заместник-директор.

Член 15

1. По искане на управителния съвет трудовото правоотношение на директора или на заместник-директор се прекратява от Съвета съобразно член 47, буква б) от Условията за работа при съблюдаване на срока на предизвестие и другите условия, посочени в подточка ii) или iii) от същия член.

2. Трудовото правоотношение на директора или на заместник-директор може да бъде прекратено от Съвета по искане на управителния съвет, когато са изпълнени условията, посочени в член 48, буква а) или б) от Условията за работа.

3. Трудовото правоотношение на директора или на заместник-директор се прекратява без предизвестие от Съвета, когато са изпълнени условията, посочени в член 50 от Условията за работа. В тези случаи Съветът, след изслушване на съответното лице и след изпълнение на дисциплинарната процедура, визирана в член 16, параграф 2 от настоящите правила, заявява, че се прекратява трудовото му правоотношение.

Преди прекратяването на трудовите им правоотношения директорът или съответният заместник-директор може да бъдат временно отстранени — първият от управителния съвет, а вторият от директора, в съответствие с член 50, параграф 2 от Условията за работа и членове 23 и 24 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица.

Член 16

1. За всяко неизпълнение на задълженията на директора или на заместник-директор съгласно Решението за Европол или Условията за работа, независимо дали съзнателно или поради проявена небрежност от негова страна, той подлежи на дисциплинарна отговорност в съответствие с член 50а от Условията за работа, дял VI от Правилника за длъжностните лица, и когато е приложимо, приложение IX към Правилника за длъжностните лица.

Такова неспазване включва, *inter alia*, доказано умишлено предоставяне на невярна информация по отношение както на професионалните му способности, така и на изискванията на член 12, параграф 2 от Условията за работа, когато предоставената невярна информация е била определящ фактор при неговото назначаване.

2. Дисциплинарната процедура се открива и провежда в съответствие с приложение IX към Правилника за длъжностните лица.

Член 17

1. След провеждане на дисциплинарната процедура, предвидена в приложение IX към Правилника за длъжностните лица, трудовото правоотношение на директора или на заместник-директор може да бъде прекратено от Съвета дисциплинарно без предизвестие в съответствие с член 49 от Условията за работа при сериозни случаи на неизпълнение на задълженията от страна на директора или на заместник-директор, независимо дали съзнателно или поради проявена небрежност от негова страна.

Преди прекратяването на трудовите им правоотношения директорът или съответният заместник-директор може да бъдат временно отстранени — първият от управителния съвет, а вторият от директора, в съответствие с член 50, параграф 2 от Условията за работа и членове 23 и 24 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица.

2. След получаване на доклада от дисциплинарната комисия, визирана в член 18 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, управителният съвет решава дали да представи на Съвета становище, препоръчвайщо да се прекрати трудовото правоотношение на директора в съответствие с член 38, параграф 7 от Решението за Европол. В такива случаи управителният съвет представя, в едномесечен срок от датата на получаване на доклада на дисциплинарната комисия, надлежно обос-

новано становище по отношение на санкцията, до която водят твърденията за нарушения, или на всяка друга мярка, която трябва да бъде взета от Съвета в съответствие с настоящите правила. Преди да състави своето становище, управителният съвет предоставя на директора възможност да бъде изслушан. Председателят на управителния съвет предава становището на управителния съвет на Съвета, както е предвидено в член 38, параграф 7 от Решението за Европол, и копие от него на обвинения директор.

Ако управителният съвет реши, че не следва да се представя становище на Съвета в съответствие с член 38, параграф 7 от Решението за Европол, той има право да наложи една от санкциите, предвидени в член 9, параграф 1 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, различна от освобождаване на директора от заеманата длъжност. След като изслуша директора, управителният съвет взема решение, както е предвидено в членове 9 и 10 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, в двумесечен срок от датата на получаване на становището на дисциплинарната комисия. Трябва да се посочат мотивите за това решение.

3. След получаване на доклада от дисциплинарната комисия, визирана в член 18 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, директорът представя на управителния съвет, без ненужно закъснение, надлежно обосновано проектостановище по отношение на санкцията, до която водят твърденията за нарушения, или на всяка друга мярка, която трябва да бъде взета от Съвета в съответствие с настоящите правила.

Управителният съвет решава дали да представи на Съвета становище, препоръчвайщо да се прекрати трудовото правоотношение на съответния заместник-директор в съответствие с член 38, параграф 7 от Решението за Европол. Преди да състави своето становище, управителният съвет предоставя на съответния заместник-директор възможност да бъде изслушан. Становището на управителния съвет се издава в едномесечен срок от датата на получаване от директора на доклада на дисциплинарната комисия. Председателят на управителния съвет предава становището на управителния съвет на Съвета, както е предвидено в член 38, параграф 7 от Решението за Европол, и копие от него на обвинения заместник-директор.

Ако управителният съвет реши, че не следва да се представя становище на Съвета в съответствие с член 38, параграф 7 от Решението за Европол, директорът има право да наложи една от санкциите, предвидени в член 9, параграф 1 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, различна от освобождаването на съответния заместник-директор от заеманата длъжност. След като изслуша съответния заместник-директор, директорът взема решение, както е предвидено в членове 9 и 10 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, в двумесечен срок от датата на получаване на становището на дисциплинарната комисия. Трябва да се посочат мотивите за това решение.

4. След получаването на становище на управителния съвет, както е визирано в параграфи 2 и 3 от настоящия член, Съветът, след като изслуша директора или съответния заместник-директор, решава дали да освободи директора или съответния заместник-директор от заеманата длъжност в съответствие с член 9, параграф 1, буква з) от приложение IX към Правилника за длъжностните лица или да прекрати по друг начин трудовото му правоотношение с Европол.

Ако Съветът реши да освободи директора или заместник-директор от заеманата длъжност или да прекрати по друг начин трудовото му правоотношение, той посочва в решението си точния характер на мярката, както и датата, от която мярката трябва да влезе в сила. Решението трябва да бъде надлежно обосновано и за него да бъдат уведомени засегнатото лице и Европол.

Решение на Съвета за освобождаване на директора или на заместник-директор от заеманата длъжност съгласно член 9 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица се взема в двумесечен срок от датата на получаване на становището на дисциплинарната комисия, визирана в член 18 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица.

5. Ако Съветът реши да не освобождава директора или съответния заместник-директор от заеманата длъжност в съответствие с член 9, параграф 1, буква з) от приложение IX към Правилника за длъжностните лица или ако прекрати по друг начин правоотношението му с Европол, въпросът се връща на вниманието на управителния съвет в случая с директора или на управителния съвет и на директора в случая със заместник-директор.

Ако случаят, отнасящ се за директора, се върне за преразглеждане на управителния съвет, той има правото да наложи една от санкциите, предвидени в член 9, параграф 1 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, различна от освобождаване на директора от заеманата длъжност. След като изслуша директора управителният съвет взема своето решение без ненужно забавяне. Трябва да се посочат мотивите за това решение.

Ако случаят, отнасящ се за заместник-директор, се върне за преразглеждане на управителния съвет и на директора,

последният има правото да наложи една от санкциите, предвидени в член 9, параграф 1 от приложение IX към Правилника за длъжностните лица, различна от освобождаване на заместник-директора от заеманата длъжност. След като изслуша съответния заместник-директор, директорът взема своето решение без ненужно забавяне. Трябва да се посочат мотивите за това решение.

ГЛАВА 5

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 18

1. Настоящите правила влизат в сила в същия ден, в който е датата за прилагане на Решението за Европол.
2. В срок от три години от датата на влизането им в сила настоящите правила се подлагат на оценка от управителния съвет.
3. Всяко предложение за изменение на настоящите правила се разглежда от управителния съвет с оглед приемането му от Съвета в съответствие с процедурата, предвидена в член 38, параграфи 3 и 7 от Решението за Европол.

Хага, 4 юни 2009 г.

Одобрено от Съвета на 30 ноември 2009 г.

Председател
S. CLERTON