

Dyrekcja Generalna ds. Sieci Komunikacyjnych, Treści i Technologii

Ogłoszenie o naborze na stanowisko głównego doradcy ds. naukowych

(zatrudnienie na czas określony – grupa zaszerogowania AD13)

(art. 2 lit. b) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej)

COM/2024/10456

Kim jesteśmy?

Komisja Europejska organizuje procedurę naboru zewnętrznego celem zatrudnienia na czas określony pracownika w Dyrekcji Generalnej ds. Sieci Komunikacyjnych, Treści i Technologii (DG CONNECT) na stanowisko głównego doradcy ds. naukowych w zakresie sztucznej inteligencji.

DG CONNECT wspiera transformację cyfrową naszej gospodarki i społeczeństwa oraz opracowuje i wdraża polityki niezbędne do wspierania rynku wewnętrznego i dostosowania Europy do ery cyfrowej i autonomii technologicznej. Promowana jest aktywna współpraca przekrojowa w ramach tej dyrekcji generalnej i całej Komisji. Realizacja działań DG CONNECT opiera się na dwukierunkowej współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami (np. przedsiębiorstwami, środowiskiem akademickim, organizacjami publicznymi, obywatelami). Polityka DG CONNECT dotycząca kadry kierowniczej średniego szczebla uwzględnia potrzebę zapewnienia różnorodności, wspiera rozwój kariery i sprzyja mobilności. Kadra kierownicza średniego szczebla powinna mieć różnorodne umiejętności i otwarty umysł oraz być skłonna do współpracy.

Europejski Urząd ds. Sztucznej Inteligencji jest nowo utworzonym podmiotem w ramach DG CONNECT, który odgrywa wiodącą rolę w kształtowaniu polityki w zakresie sztucznej inteligencji w UE. Odpowiada on za wzmocnienie rozwoju i wykorzystania sztucznej inteligencji w sposób, który wspiera konkurencyjność Europy i przynosi korzyści społeczeństwu. Wiąże się to z promowaniem najnowszych postępów w dziedzinie technologii sztucznej inteligencji, a także skutecznym wdrożeniem unijnego aktu w sprawie sztucznej inteligencji. Akt w sprawie sztucznej inteligencji – przełomowy akt prawny, który ustanawia globalny punkt odniesienia w zakresie regulacji dotyczących sztucznej inteligencji – wprowadza przepisy dotyczące systemów AI wysokiego ryzyka oraz zakazanych praktyk, a także określa przepisy dotyczące modeli AI ogólnego przeznaczenia. W akcie tym Urzędowi ds. Sztucznej Inteligencji powierzono wspieranie prac właściwych organów krajowych w zakresie praktyk wysokiego ryzyka i zakazanych praktyk oraz bezpośredni nadzór nad egzekwowaniem przepisów dotyczących modeli AI ogólnego przeznaczenia. W tym względzie Urząd ds. Sztucznej Inteligencji będzie współpracował z zainteresowanymi stronami w celu ułatwienia oceny ryzyka, ograniczania ryzyka i zapewnienia przestrzegania przepisów. Urząd jest uprawniony do przeprowadzania ocen modeli AI ogólnego przeznaczenia i opracuje narzędzia, metody i poziomy odniesienia na potrzeby oceny. Może również zwrócić się do dostawców modeli z prośbą o informacje. Urząd ds. Sztucznej Inteligencji zapewni odpowiednie zarządzanie aktem poprzez ścisłą współpracę z Radą ds. Sztucznej Inteligencji, w skład której to rady wchodzi przedstawiciele państw członkowskich, panelem naukowym naukowców zajmujących się sztuczną inteligencją i forum doradczym zainteresowanych stron. Aby wspierać szybkie opracowywanie, wdrażanie i wykorzystywanie wiarygodnych systemów sztucznej inteligencji, Urząd ds. Sztucznej Inteligencji jest również odpowiedzialny za projektowanie i wdrażanie polityki w zakresie badań naukowych

i innowacji w dziedzinie sztucznej inteligencji. Urząd współpracuje ze społecznością start-upów, uniwersytetami, podmiotami z branży oraz innymi odpowiednimi podmiotami prywatnymi i publicznymi. Zadaniem Urzędu ds. Sztucznej Inteligencji jest również przyczynianie się do strategicznego podejścia do międzynarodowych inicjatyw w dziedzinie sztucznej inteligencji, w tym w zakresie polityki innowacji i doskonałości, z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi, a także do współpracy z państwami członkowskimi w tej dziedzinie. Urząd będzie wspierał inne służby Komisji w ułatwianiu wykorzystywania sztucznej inteligencji jako technologii transformacyjnej w odpowiednich dziedzinach polityki Unii.

Co oferujemy?

Ambitne stanowisko głównego doradcy ds. naukowych w zakresie sztucznej inteligencji. Osoba pełniąca to stanowisko będzie ściśle współpracowała z kadrą kierowniczą średniego i wyższego szczebla DG CONNECT i podlegała dyrektorowi Urzędu ds. Sztucznej Inteligencji. Będzie doradzać w kwestiach związanych z wdrażaniem przepisów dotyczących sztucznej inteligencji ogólnego przeznaczenia i związanych z nimi podejść naukowych.

Główny doradca ds. naukowych w zakresie sztucznej inteligencji powinien zapewnić zaawansowany poziom wiedzy naukowej na temat sztucznej inteligencji ogólnego przeznaczenia. Będzie pilnować, by we wszystkich aspektach prac Urzędu ds. Sztucznej Inteligencji dotyczących sztucznej inteligencji ogólnego przeznaczenia kierowano się podejściem naukowym, zapewniając naukowy rygor i rzetelność inicjatyw w zakresie sztucznej inteligencji. Skupi się w szczególności na testowaniu i ocenie modeli AI ogólnego przeznaczenia, w ścisłej współpracy z Działem Bezpieczeństwa w ramach Urzędu ds. Sztucznej Inteligencji. Obejmuje to opracowanie podejść do oceny ryzyka, opracowanie wskaźników i poziomów odniesienia na potrzeby oceny zdolności modeli sztucznej inteligencji i powiązanego z nimi ryzyka, wdrożenie protokołów oceny i procesów walidacji oraz ogólne ustanowienie najlepszych praktyk w zakresie oceny poziomu ryzyka związanego z modelami sztucznej inteligencji ogólnego przeznaczenia. Główny doradca ds. naukowych przyczyni się do opracowania najlepszych praktyk i protokołów w zakresie ograniczania ryzyka, w tym praktyk i protokołów dotyczących norm bezpieczeństwa cybernetycznego. Będzie doradzać w sprawie oceny konkretnych pionierskich modeli AI ogólnego przeznaczenia w kontekście egzekwowania aktu w sprawie sztucznej inteligencji. Będzie współpracować z naukowcami zajmującymi się sztuczną inteligencją w powstającym właśnie panelu naukowym oraz z odpowiednimi podmiotami w tej dziedzinie (branżą AI, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, środowiskiem akademickim i – w stosownych przypadkach – organami międzynarodowymi). Główny doradca ds. naukowych przyczyni się również do kształtowania i rozwijania polityki mającej na celu wspieranie doskonałości i innowacji w dziedzinie sztucznej inteligencji w Europie, opracowując wytyczne techniczne, zapewniając doradztwo eksperckie w zakresie podejść politycznych i pojawiających się tendencji, ściśle współpracując z zespołami Urzędu ds. Sztucznej Inteligencji, promując kulturę innowacji i wspierając pracę specjalistów w dziedzinie technologii.

Kogo poszukujemy? (kryteria naboru)

Kandydaci powinni mieć:

Cechy charakteru:

- doskonałe umiejętności w zakresie prezentacji i komunikacji, umożliwiające kontakty z zainteresowanymi stronami i instytucjami na wszystkich szczeblach
- bardzo dobre umiejętności interpersonalne
- umiejętność sporządzania jasnych i zwięzłych sprawozdań i dokumentów

Specjalistyczne umiejętności i doświadczenie

- znaczący dorobek w zakresie publikacji na temat sztucznej inteligencji
- gruntowną wiedzę techniczną w dziedzinie sztucznej inteligencji, z udokumentowaną wiedzą fachową w poddziedzinach sztucznej inteligencji takich jak przetwarzanie języka naturalnego, widzenie komputerowe, algorytmy uczenia maszynowego i sieci neuronowe
- rzetelną wiedzę naukową
- udokumentowane doświadczenie akademickie w dziedzinie sztucznej inteligencji lub doświadczenie w pracy w tym sektorze przemysłu: doktorat lub ekwiwalentny stopień naukowy oraz co najmniej 10 lat doświadczenia w dziedzinie sztucznej inteligencji lub w dziedzinie pokrewnej
- udokumentowane doświadczenie we współpracy z zespołami sterującymi ekspertów ds. sztucznej inteligencji (co najmniej 5 lat byłoby atutem)
- potwierdzoną umiejętność mentoringu i wspierania rozwoju młodszych naukowców i ekspertów w dziedzinie sztucznej inteligencji
- znajomość i zrozumienie kwestii etycznych i regulacyjnych dotyczących sztucznej inteligencji

Umiejętności w zakresie doradztwa

- umiejętność współpracy w środowisku multidyscyplinarnym
- zdolność do sprawnego i skutecznego działania ponad granicami organizacyjnymi
- umiejętność zajmowania się złożonymi sprawami i ich rozwiązywania w trudnym kontekście
- zdolność do terminowego zapewniania doradztwa strategicznego w kwestiach naukowych związanych ze sztuczną inteligencją
- zdolność do budowania i utrzymywania konstruktywnych i skutecznych sieci wiedzy w ramach Komisji, ale także z zewnętrznymi zainteresowanymi stronami
- znajomość procesu wdrażania sztucznej inteligencji w różnych branżach i sektorach

Za istotne atuty uważane będą:

- doświadczenie w zakresie oceny ryzyka lub oceny sztucznej inteligencji
- doświadczenie dotyczące bezpieczeństwa i ochrony w dziedzinie sztucznej inteligencji lub innych środków ograniczających ryzyko
- doświadczenie w dziedzinie cyberbezpieczeństwa
- doświadczenie w zakresie rozwoju pionierskiej sztucznej inteligencji na dużą skalę w przemyśle lub w środowisku akademickim

Wymagania wobec kandydatów (kryteria kwalifikacyjne)

Kandydaci muszą spełniać wymogi określone w art. 12 warunków zatrudnienia innych

pracowników Unii Europejskiej¹.

Kandydaci zostaną zakwalifikowani do etapu naboru wyłącznie na podstawie poniższych wymogów formalnych, które muszą zostać spełnione przed upływem terminu składania zgłoszeń:

- Obywatelstwo: kandydat musi mieć obywatelstwo jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej.
- Dyplom ukończenia studiów wyższych: kandydat musi mieć:
 - poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym, trwającym normalnie cztery lata lub dłużej, potwierdzony dyplomem ukończenia studiów
 - lub poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym, potwierdzony dyplomem ukończenia studiów, oraz przynajmniej roczne właściwe doświadczenie zawodowe, w przypadku gdy normalny okres trwania studiów wyższych wynosi przynajmniej trzy lata (to roczne doświadczenie nie może wchodzić w zakres doświadczenia zawodowego liczonego od chwili ukończenia studiów wyższych, o którym mowa poniżej).

Pod uwagę brane są wyłącznie dyplomy, które zostały wydane w państwach członkowskich UE lub w odniesieniu do których organy jednego z tych państw wydały świadectwo równoważności.

- Doświadczenie zawodowe: W ostatnim dniu składania wniosków określonym w niniejszym ogłoszeniu kandydaci muszą wykazać, oprócz wymaganych kwalifikacji opisanych powyżej, co najmniej 15-letnie doświadczenie zawodowe, liczone od chwili uzyskania dyplomu wymaganego do udziału w procedurze naboru².
- Znajomość języków: Zgodnie z art. 12 ust. 2 lit. e) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej od kandydatów wymaga się biegłej znajomości jednego z języków UE³ oraz zadowalającej znajomości innego języka UE.
- Kandydat powinien wykazać się doskonałymi umiejętnościami w zakresie komunikacji ustnej i pisemnej w celu skutecznego i płynnego porozumiewania się z zainteresowanymi podmiotami wewnętrznymi i zewnętrznymi.
- Limit wieku: kandydaci muszą być w wieku poniżej normalnego wieku emerytalnego, który dla urzędnika Unii Europejskiej rozpoczyna się wraz z końcem miesiąca, w którym urzędnik ten osiąga wiek 66 lat (zob. art. 52 lit. a) regulaminu pracowniczego)⁴.

Proces selekcji

Nabór zostanie przeprowadzony zgodnie z procedurami naboru stosowanymi przez Komisję

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>.

² Doświadczenie zawodowe jest uwzględniane wyłącznie wtedy, gdy stanowi faktyczny stosunek pracy zdefiniowany jako rzeczywista, prawdziwa praca za wynagrodzeniem i jako pracownik (każdy rodzaj umowy) lub usługodawca. Działalność zawodowa wykonywana w niepełnym wymiarze będzie uwzględniana proporcjonalnie do poświadczanej liczby godzin przepracowanych w pełnym wymiarze. Urlop macierzyński / rodzicielski / adopcyjny jest uwzględniany, jeżeli miał miejsce w okresie objętym umową o pracę. Studia doktoranckie uznaje się za równoważne z doświadczeniem zawodowym, nawet jeśli są niezarobkowe, jednak maksymalnie przez okres trzech lat, pod warunkiem że zakończyły się zrobieniem doktoratu. Dany okres może być policzony tylko raz.

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:01958R0001-20130701&qid=1408533709461&from=PL>.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>.

Europejską (decyzja Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. w sprawie procedur regulujących zatrudnienie pracowników na czas określony.(C(2013) 9049 final)⁵.

Procedura będzie się składać z dwóch odrębnych, następujących po sobie etapów:

1. Wstępny etap naboru

W ramach procedury naboru Komisja Europejska powołuje komisję preselekcyjną.

Skład komisji preselekcyjnej jest zgodny z decyzją Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. (C(2013) 9049) w sprawie procedur regulujących zatrudnienie pracowników na czas określony.

Komisja ta analizuje wszystkie zgłoszenia, przeprowadza wstępną weryfikację kwalifikacji oraz wskazuje kandydatów o najlepszym profilu pod kątem wspomnianych wyżej kryteriów naboru, którzy mogą zostać zaproszeni na rozmowę z komisją preselekcyjną.

W tym celu przy składaniu zgłoszenia kandydaci zobowiązani są dostarczyć następujące dokumenty:

a) życiorys (CV)

b) list motywacyjny.

Aby umożliwić komisji preselekcyjnej podjęcie decyzji w sprawie przyjęcia kandydatur, kandydaci proszeni są o wyraźne wskazanie w życiorysie:

- w odniesieniu do studiów: daty ich rozpoczęcia i zakończenia, normalnej długości pełnego cyklu i dokładnego tytułu uzyskanego dyplomu;
- w odniesieniu do doświadczenia zawodowego: daty rozpoczęcia i zakończenia okresu każdego doświadczenia zawodowego i dokładnego charakteru pełnionej funkcji.

2. Nabór

Po wspomnianych powyżej rozmowach komisja preselekcyjna formułuje wnioski i przedstawia listę z propozycją kandydatów do celów kolejnej – ostatecznej – rozmowy kwalifikacyjnej z dyrektorem generalnym i sprawozdawcą wyznaczonym do udziału w procedurze naboru, tak aby można było dokonać obiektywnej i bezstronnej oceny oraz obiektywnego i bezstronnego porównania kandydatów na podstawie ich kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i znajomości języków, zgodnie z niniejszym ogłoszeniem. Sprawozdawca zapewnia przejrzystość i należyty przebieg całej procedury.

Dokumenty potwierdzające

Przed ostateczną rozmową kwalifikacyjną kandydaci, którzy przeszli etap selekcji wstępnej, muszą przedstawić oficjalne dokumenty potwierdzające informacje podane w życiorysie i w liście motywacyjnym:

⁵ <https://commission.europa.eu/system/files/2018-07/commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf>.

- kopię dokumentu potwierdzającego obywatelstwo (dowodu tożsamości lub paszportu),
- kopię dyplomu lub dyplomów bądź zaświadczenia lub zaświadczeń potwierdzających wymagany poziom wykształcenia,
- świadectwa pracy potwierdzające długość doświadczenia zawodowego.

Z dokumentów tych musi jasno wynikać data rozpoczęcia i zakończenia oraz ciągłość każdego z okresów doświadczenia zawodowego, które mają zostać uwzględnione w procedurze rekrutacji. Najlepiej, jeśli w tym celu kandydaci przedłożą świadectwa pracy wystawione przez wcześniejszych pracodawców i obecnego pracodawcę. Jeżeli nie ma takiej możliwości, akceptowane będą np. kopie następujących dokumentów: umowy o pracę wraz z pierwszym i ostatnim odcinkiem wypłaty pensji oraz – w przypadku umowy zawartej na czas dłuższy niż jeden rok – wraz z ostatnim odcinkiem wypłaty miesięcznej za każdy rok, oficjalne pisma lub akty powołania wraz z ostatnim odcinkiem wypłaty wynagrodzenia, poświadczenia zatrudnienia, deklaracje podatkowe.

Kandydaci zaproszeni na ostateczną rozmowę kwalifikacyjną będą musieli złożyć oświadczenie, w którym zobowiążą się do działania w sposób niezależny i zgodnie z interesem publicznym, oraz oświadczenie o braku konfliktu interesów, który mógłby zaważyć na ich niezależności.

Powołanie

Wybrany kandydat musi mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej, przedstawić odpowiednie referencje poświadczające predyspozycje do wykonywania przewidzianych obowiązków oraz być fizycznie zdolny do wykonywania obowiązków.

Wybrany kandydat powinien mieć ważne poświadczenie bezpieczeństwa osobowego, wydane przez krajowy organ bezpieczeństwa, lub być uprawniony do uzyskania takiego poświadczenia. Poświadczenie bezpieczeństwa osobowego oznacza decyzję administracyjną wydawaną w postępowaniu sprawdzającym prowadzonym przez właściwy dla danej osoby krajowy organ bezpieczeństwa zgodnie z obowiązującymi krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi dotyczącymi bezpieczeństwa; decyzja ta zaświadcza o możliwości dopuszczenia danej osoby do określonych kategorii informacji niejawnych. (Należy zauważyć, że procedura prowadząca do uzyskania poświadczenia bezpieczeństwa osobowego może być wszczęta wyłącznie na wniosek pracodawcy, a nie przez samego kandydata).

Dopóki dane państwo członkowskie nie wyda poświadczenia bezpieczeństwa osobowego, a procedura sprawdzająca w zakresie poświadczenia bezpieczeństwa nie zakończy się wymaganym przepisami briefiingiem ze strony Dyrekcji ds. Bezpieczeństwa Komisji Europejskiej, kandydat nie będzie mógł uzyskać dostępu do informacji niejawnych UE (EUCI) na poziomie CONFIDENTIEL UE/EU CONFIDENTIAL ani wyższym, ani też uczestniczyć w posiedzeniach, na których omawiane są takie informacje.

Polityka równych szans

Zgodnie z art. 1d regulaminu pracowniczego Komisja Europejska dąży do realizacji strategicznego celu, jakim jest osiągnięcie równości płci na wszystkich szczeblach zarządzania, oraz stosuje politykę równych szans zachęcającą do składania wniosków, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia różnorodności, równości płci i ogólnej równowagi geograficznej.

Warunki zatrudnienia

Kandydaci, którzy pomyślnie przejdą procedurę naboru, mogą otrzymać ofertę zatrudnienia na czas określony na podstawie art. 2 lit. b) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, zgodnie z decyzją Komisji C(2013)9049 final z dnia 16 grudnia 2013 r. w sprawie procedur regulujących zatrudnienie pracowników na czas określony⁶.

Okres obowiązywania pierwszej umowy wyniesie cztery lata, z możliwością przedłużenia o nie więcej niż dwa lata.

Maksymalny okres obowiązywania umowy zostanie również ustalony z uwzględnieniem odpowiednich przepisów decyzji Komisji C(2013)9049 z dnia 16 grudnia 2013 r. w sprawie maksymalnego okresu korzystania z personelu niezatrudnionego na stałe (siedem lat w okresie dwunastu lat).

MIEJSCE ZATRUDNIENIA: Bruksela, Belgia

STOPIEŃ ZASZEREGOWANIA: AD13

Niezależność i oświadczenie o ewentualnym konflikcie interesów

Przed objęciem funkcji wybrany kandydat ma obowiązek złożyć oświadczenie, w którym zobowiąże się do działania w sposób niezależny i zgodnie z interesem publicznym, oraz oświadczenie o braku konfliktu interesów, który mógłby zaważyć na jego niezależności.

Ważne informacje dla kandydatów

Pragniemy przypomnieć, że prace komisji selekcyjnych są tajne. Kandydatom nie wolno nawiązywać bezpośredniego ani pośredniego kontaktu z poszczególnymi członkami komisji, ani też prosić kogokolwiek o nawiązanie takiego kontaktu w ich imieniu. Wszystkie pytania należy kierować do sekretariatu odpowiedniej komisji.

Ochrona danych osobowych

Komisja Europejska zapewni przetwarzanie danych osobowych kandydatów w sposób zgodny z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725⁷. Dotyczy to w szczególności poufności i bezpieczeństwa tych danych.

Procedura zgłaszania kandydatur

Przed dokonaniem zgłoszenia kandydaci powinni dokładnie sprawdzić, czy spełniają wszystkie kryteria kwalifikacyjne (określone w części „Wymagania wobec kandydatów”), w szczególności kryteria dotyczące wymaganego rodzaju dyplomu i doświadczenia zawodowego oraz znajomości języków. Niespełnienie któregoś z wymogów kwalifikacyjnych oznacza automatycznie wykluczenie z procedury naboru.

Zgłoszenie kandydatury następuje przez rejestrację w internecie na poniższej stronie internetowej oraz zastosowanie się do instrukcji dotyczących poszczególnych etapów procedury:

⁶ <https://commission.europa.eu/system/files/2018-07/commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf>.

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).

<https://europa.eu/!NCKMBd>

Kandydaci muszą mieć ważny adres poczty elektronicznej. Zostanie on wykorzystany do potwierdzenia rejestracji, a także do przekazywania informacji na poszczególnych etapach procedury. Prosimy w związku z tym informować Komisję Europejską o wszelkich zmianach adresu poczty elektronicznej.

W celu złożenia zgłoszenia należy załadować życiorys w formacie PDF, najlepiej w formacie Europass CV⁸, oraz wypełnić list motywacyjny w trybie on-line (maks. 8 000 znaków). Życiorys i list motywacyjny można złożyć w dowolnym języku urzędowym Unii Europejskiej.

W interesie kandydata leży upewnienie się, że informacje zawarte w zgłoszeniu są dokładne, szczegółowe i prawdziwe.

Po zakończeniu rejestracji kandydaci otrzymają wiadomość elektroniczną potwierdzającą, że ich zgłoszenie zostało zarejestrowane. **Nieotrzymanie wiadomości potwierdzającej oznacza, że zgłoszenie nie zostało zarejestrowane!**

Należy zwrócić uwagę, że nie ma możliwości śledzenia w internecie przebiegu procesu naboru. Informacje o wynikach procedury kandydaci otrzymają bezpośrednio od Komisji Europejskiej.

Zgłoszenia wysłane pocztą elektroniczną nie będą rozpatrywane. Prośby o dodatkowe informacje lub zgłoszenia ewentualnych problemów technicznych należy kierować na adres: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Za dokonanie rejestracji w internecie we wskazanym terminie odpowiadają sami kandydaci. Zaleca się, by kandydaci nie zwlekali z dokonywaniem zgłoszeń do ostatnich dni, ponieważ duże obciążenie łączy lub błąd połączenia internetowego może doprowadzić do przerwania rejestracji w internecie przed jej zakończeniem, co może wiązać się z koniecznością powtórzenia całego procesu. Możliwość rejestracji zostanie zablokowana po upływie terminu zgłoszeń. Zgłoszenia nadsyłane po upływie terminu nie będą przyjmowane.

Termin rejestracji kandydatów

Termin rejestracji kandydatów upływa **13 grudnia 2024 r. o godz. 12.00** w południe czasu obowiązującego w Brukseli. Po tym terminie rejestracja nie będzie możliwa.

⁸ Instrukcje tworzenia życiorysu w formacie Europass CV są dostępne pod adresem: <https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>.