

C/2026/862

17.2.2026

OGŁOSZENIE O NABORZE
Dyrektor wykonawczy Europolu
Europol/2026/TA/AD15/742

(C/2026/862)

1. O Europolu

Agencja Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol) jest agencją Unii Europejskiej (UE) z siedzibą w Hadze (Niderlandy). Europol został ustanowiony w 1995 r. na mocy konwencji przyjętej na podstawie art. K Traktatu o Unii Europejskiej, a w 2009 r. utworzony jako podmiot Unii na mocy decyzji Rady 2009/371/WSiSW⁽¹⁾. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/794⁽²⁾ (zwane „rozporządzeniem w sprawie Europolu”) w sprawie Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol), zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/991⁽³⁾, ustanowiło Europol jako agencję UE.

Celem Europolu jest wspieranie i wzmacnianie działań właściwych organów państw członkowskich, a także ich wzajemnej współpracy w zapobieganiu i zwalczaniu poważnej przestępczości dotyczącej co najmniej dwóch państw członkowskich, terroryzmu oraz innych form przestępczości naruszających wspólny interes objęty polityką Unii.

Aby realizować swoją misję, Europol zatrudnia obecnie ponad 1 150 pracowników, a ponadto korzysta z usług około 260 kontrahentów jako strukturalnych dostawców usług. Na rok 2025 Europolowi przydzielono budżet w wysokości około 245 mln EUR.

W Europolu pracuje duża grupa ponad 300 urzędników łącznikowych wymiaru sprawiedliwości z państw członkowskich UE i państw trzecich, którzy stanowią integralną część dynamicznego środowiska pracy Europolu.

Główne zadania Europolu obejmują:

- zbieranie, przechowywanie, przetwarzanie, analizowanie oraz wymianę informacji, m.in. w zakresie danych o charakterze operacyjnym otrzymywanych od państw członkowskich, instytucji Unii Europejskiej (UE), państw trzecich oraz organizacji międzynarodowych, zgodnie z rozporządzeniem Europolu oraz mającymi zastosowanie przepisami o ochronie danych,
- niezwłoczne powiadamianie państw członkowskich o wszelkich informacjach ich dotyczących oraz o wszelkich powiązaniach pomiędzy przestępstwami,
- wspieranie państw członkowskich w prowadzeniu transgranicznych operacji i postępowań przygotowawczych przez ułatwianie i koordynowanie wymiany informacji oraz zapewnianie wsparcia operacyjnego, technicznego i finansowego, jak również uczestniczenie we wspólnych zespołach dochodzeniowo-śledczych (JIT) lub ich wspieranie,
- koordynowanie, organizowanie i wdrażanie działań procesowych i operacyjnych mających na celu wspieranie i wzmacnianie działań właściwych organów państw członkowskich,
- udzielanie państwom członkowskim oraz instytucjom UE informacji i wsparcia analitycznego w związku z ważnymi wydarzeniami międzynarodowymi oraz kryzysami,
- opracowywanie i rozpowszechnianie ocen zagrożeń, analiz strategicznych i operacyjnych oraz sprawozdań sytuacyjnych, w tym oceny zagrożeń poważną i zorganizowaną przestępczością w Unii Europejskiej (SOCTA) oraz oceny zagrożenia zorganizowaną przestępczością internetową (IOCTA); jak również sprawozdania dotyczącego sytuacji i tendencji w dziedzinie terroryzmu w UE (TE-SAT),
- rozwijanie, udostępnianie i propagowanie specjalistycznej wiedzy dotyczącej metod zapobiegania przestępczości, czynności w ramach postępowania przygotowawczego oraz metod technicznych i kryminalistycznych, a także udzielanie państwom członkowskim doradztwa eksperckiego i wskazówek operacyjnych,
- przeprowadzanie i wspieranie przeprowadzania specjalistycznych szkoleń dla organów ścigania państw członkowskich w koordynacji z Agencją Unii Europejskiej ds. Szkolenia w Dziedzinie Ścigania (CEPOL), a także oferowanie pomocy finansowej na takie działania szkoleniowe,

⁽¹⁾ Decyzja Rady z dnia 6 kwietnia 2009 r. ustanawiająca Europejski Urząd Policji (Europol) (Dz.U. L 121 z 15.5.2009, s. 37).

⁽²⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/794 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol), zastępujące i uchylające decyzje Rady 2009/371/WSiSW, 2009/934/WSiSW, 2009/935/WSiSW, 2009/936/WSiSW i 2009/968/WSiSW (Dz.U. L 135 z 24.5.2016, s. 53).

⁽³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/991 z dnia 8 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie (UE) 2016/794 w odniesieniu do współpracy Europolu z podmiotami prywatnymi, przetwarzania danych osobowych przez Europol w celu wspierania postępowań przygotowawczych oraz roli Europolu w zakresie badań naukowych i innowacji (Dz.U. L 169 z 27.6.2022, s. 1).

- ścisłą współpracę z innymi organami i agencjami UE, w tym z Prokuraturą Europejską (EPPO), Agencją Unii Europejskiej ds. Współpracy Wymiarów Sprawiedliwości w Sprawach Karnych (Eurojust), Europejską Agencją Straży Granicznej i Przybrzeżnej (Frontex), CEPOL, Agencją Unii Europejskiej ds. Operacyjnego Zarządzania Wielkoskalowymi Systemami Informatycznymi w Przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości (eu-LISA), Europejskim Urzędem ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), Agencją Unii Europejskiej ds. Narkotyków (EUDA), Agencją Unii Europejskiej ds. Azylu (EUAA) oraz Agencją Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa (ENISA), poprzez wymianę informacji oraz zapewnianie wsparcia analitycznego i technicznego w ich obszarach kompetencji,
- wspieranie unijnych struktur zarządzania kryzysowego i misji ustanowionych na mocy Traktatu o Unii Europejskiej w zakresie celów Europolu,
- rozwijanie i prowadzenie wyspecjalizowanych centrów kompetencji oraz ośrodków innowacji, takich jak Centrum ds. Operacji i Analiz (OAC), Europejskie Centrum Zwalczania Poważnej i Zorganizowanej Przestępczości (ESOCC), Europejskie Centrum ds. Walki z Cyberprzestępczością (EFEC), Europejskie Centrum ds. Walki z Cyberprzestępczością (EC3), Europejskie Centrum ds. Zwalczania Terroryzmu (ECTC), Europejskie Centrum Zwalczania Przemytu Migrantów (ECAMS) oraz Laboratorium Innowacji, w celu wzmocnienia wiedzy eksperckiej UE w kluczowych dziedzinach przestępczości,
- wspieranie państw członkowskich w zapobieganiu i zwalczaniu przestępczości ułatwianej, promowanej lub popełnianej za pośrednictwem internetu, przez unijną jednostkę ds. zgłaszania podejrzanych treści w internecie (EU IRU), oraz współpracę z podmiotami prywatnymi, w szczególności w zakresie zgłaszania i usuwania nielegalnych treści online,
- przetwarzanie danych osobowych otrzymywanych bezpośrednio od podmiotów prywatnych oraz od państw członkowskich lub państw trzecich na szczególnych warunkach, w celu identyfikacji właściwych państw członkowskich i wsparcia ich dochodzeń,
- wspieranie badań, innowacji i rozwoju nowych technologii istotnych z punktu widzenia współpracy organów ścigania, tak aby innowacje służyły interesom bezpieczeństwa UE, przy jednoczesnym poszanowaniu praw podstawowych, w tym prawa do ochrony danych.

2. Informacje podstawowe na temat stanowiska, główne cele i zadania

Dyrektor wykonawczy zarządza Europolem i zapewnia jego sprawne, bieżące funkcjonowanie. Dyrektor jest prawnym przedstawicielem i urzędnikiem zatwierdzającym wydatki Agencji. Dyrektor wykonawczy odpowiada przed zarządem i Parlamentem Europejskim, a także przed Radą jako organami budżetowymi i udzielającymi absolutorium. Bez uszczerbku dla uprawnień zarządu dyrektor wykonawczy wykonuje swoje obowiązki w sposób niezależny i nie zwraca się o instrukcje do żadnego rządu czy innego organu, ani nie przyjmuje od nich żadnych instrukcji. Dyrektor wykonawczy zapewnia przywództwo i wytycza kierunki działania w zakresie realizacji celów Europolu oraz odpowiada za wykonywanie zadań powierzonych Europolowi.

Do szczegółowych obowiązków dyrektora wykonawczego należy:

- kierowanie strategicznym rozwojem Europolu w celu wspierania współpracy pomiędzy organami ścigania w UE,
- zapewnienie funkcjonowania Europolu zgodnie z jego celami i zadaniami określonymi w rozporządzeniu w sprawie Europolu,
- przygotowywanie dokumentacji budżetowej i planistycznej przedkładanej do decyzji zarządu oraz wdrażanie wieloletnich programów i rocznych programów prac Europolu oraz innych dokumentów planistycznych,
- wdrażanie decyzji przyjętych przez zarząd oraz regularne informowanie zarządu o realizacji strategicznych i operacyjnych priorytetów Unii w zakresie zwalczania przestępczości,
- przygotowywanie projektu skonsolidowanego rocznego sprawozdania z działalności Europolu oraz przedstawianie go do przyjęcia zarządowi,
- utrzymywanie stosunków współpracy z innymi organami Unii, w tym z agencjami ds. wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych (WSiSW), organami państw trzecich, organizacjami międzynarodowymi oraz podmiotami prywatnymi w zakresie niezbędnym do realizacji zadań Europolu,
- przygotowywanie planu działań następczych w związku z wnioskami zawartymi w sprawozdaniach z audytów wewnętrznych lub zewnętrznych oraz ocen, jak również w sprawozdaniach z dochodzeń i zaleceniach wynikających z dochodzeń prowadzonych przez OLAF, EPPO oraz Europejskiego Inspektora Ochrony Danych (EDPS),
- ochrona interesów finansowych Unii przez stosowanie środków zapobiegających nadużyciom finansowym, korupcji oraz wszelkim innym nielegalnym działaniom,
- składanie sprawozdań z wykonywania obowiązków na zaproszenie Rady lub grupy ds. wspólnej kontroli parlamentarnej (JPSG) oraz stawianie się przed JPSG w celu omówienia kwestii związanych z działalnością Agencji,
- przekazywanie Parlamentowi Europejskiemu wszelkich informacji niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia corocznej procedury udzielania absolutorium z wykonania budżetu.

3. Wymagania – Warunki udziału

a) Kandydat musi:

- być członkiem właściwego organu w rozumieniu art. 2 lit. a) rozporządzenia w sprawie Europolu,
- być obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej i korzystać w pełni z praw obywatelskich,
- mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej,
- przedstawić odpowiednie referencje potwierdzające predyspozycje do wykonywania obowiązków,
- wykazywać się stanem zdrowia niezbędnym do wykonywania obowiązków związanych ze stanowiskiem zgodnie z art. 12 ust. 2 lit. d) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej,
- przedstawić potwierdzenie doskonałej znajomości jednego z języków Unii ⁽⁴⁾ oraz zadowalającej znajomości innego języka Unii w zakresie niezbędnym do wykonywania obowiązków. W toku procedury naboru komisja rekrutacyjna zweryfikuje, czy kandydaci spełniają wymóg zadowalającej znajomości innego urzędowego języka UE. Może to obejmować przeprowadzenie (części) rozmowy kwalifikacyjnej w tym innym języku,
- być w stanie sprawować powierzoną funkcję przez całą czteroletnią kadencję przed osiągnięciem wieku emerytalnego, poczynając od 2 maja 2026 r. ⁽⁵⁾ W przypadku pracowników Unii Europejskiej zatrudnionych na czas określony wiek emerytalny rozpoczyna się wraz z końcem miesiąca, w którym pracownik ten osiąga wiek 66 lat (zob. art. 47 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej ⁽⁶⁾).

b) Kandydat musi posiadać:

- **wykształcenie wyższe**, na poziomie:
 - wykształcenia odpowiadającego ukończonym studiom wyższym potwierdzonym dyplomem, jeżeli standardowy okres studiów wyższych wynosi co najmniej cztery lata, **albo**
 - wykształcenia odpowiadającego ukończonym studiom wyższym potwierdzonym dyplomem oraz odpowiednie doświadczenie zawodowe trwające co najmniej 1 rok, jeżeli standardowy okres studiów wyższych wynosi co najmniej 3 lata (to roczne doświadczenie zawodowe nie może wchodzić w zakres doświadczenia zawodowego liczonego od momentu ukończenia studiów uniwersyteckich, wymaganego poniżej),
- **doświadczenie zawodowe**: przynajmniej **20-letnie** doświadczenie zawodowe, liczone od chwili ukończenia studiów wyższych ⁽⁷⁾, na poziomie, na którym wymagane są wyżej wymienione kwalifikacje (zdobyte po uzyskaniu dyplomu ukończenia studiów wyższych),
- **doświadczenie w zarządzaniu**: przynajmniej **5 lat** wyżej wymienionego doświadczenia zawodowego liczonego od chwili ukończenia studiów wyższych powinno być zdobyte na stanowisku kierowniczym wyższego szczebla ⁽⁸⁾, w ramach funkcji przywódczej w obrębie właściwego organu w rozumieniu art. 2 lit. a) rozporządzenia w sprawie Europolu.

4. Wymagania – Kryteria wyboru

a) Doświadczenie zawodowe:

- bogate doświadczenie zawodowe w obszarze egzekwowania prawa, bezpieczeństwa wewnętrznego na poziomie zarówno strategicznym, jak i operacyjnym, zdobyte w kontekście krajowym, a najlepiej również europejskim lub międzynarodowym, zwłaszcza w obszarach takich, jak poważna i zorganizowana przestępczość, terroryzm, cyberprzestępczość oraz pojawiające się zagrożenia cyfrowe,

⁽⁴⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>.

⁽⁵⁾ Kadencja obecnego dyrektora wykonawczego kończy się 1 maja 2026 r.: decyzja Rady (UE) 2021/1798 z dnia 7 października 2021 r. w sprawie przedłużenia kadencji dyrektora wykonawczego Europolu.

⁽⁶⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20250513>.

⁽⁷⁾ Doświadczenie zawodowe jest uwzględniane wyłącznie wtedy, jeżeli stanowi faktyczny stosunek pracy zdefiniowany jako rzeczywista, prawdziwa praca za wynagrodzeniem i jako pracownik (każdy rodzaj umowy) lub usługodawca. Działalność zawodową wykonywaną w niepełnym wymiarze czasu pracy uwzględnia się w obliczeniach w stosunku proporcjonalnym, w oparciu o poświadczony udział procentowy przepracowanych godzin pełnego wymiaru czasu pracy. Urlop macierzyński, rodzicielski lub adopcyjny jest uwzględniany, jeżeli został udzielony w ramach umowy o pracę. Studia doktoranckie zalicza się do doświadczenia zawodowego, nawet jeżeli doktoranci nie otrzymują wynagrodzenia, ale przez okres nie dłuższy niż trzy lata, pod warunkiem że doktorat został ukończony z wynikiem pozytywnym. Dany okres może być liczony tylko raz.

⁽⁸⁾ W formularzu zgłoszeniowym kandydaci powinni wskazać, w odniesieniu do wszystkich lat, podczas których nabywali doświadczenie na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla: 1) nazwy zajmowanych stanowisk i pełnione funkcje; 2) liczbę nadzorowanych pracowników; 3) wielkość zarządzanego budżetu; oraz 4) szczeble hierarchiczne powyżej i poniżej ich stanowiska.

- udokumentowana zdolność do inspirowania i motywowania zróżnicowanych, wielokulturowych i multidyscyplinarnych zespołów oraz do przewodzenia takim zespołom w dynamicznym i szybko zmieniającym się środowisku, poprzez zapewnianie jasnego kierunku strategicznego oraz promowanie kultury uczciwości i doskonałości operacyjnej,
- doświadczenie w kierowaniu innowacjami oraz transformacją cyfrową w kontekście egzekwowania prawa lub bezpieczeństwa wewnętrznego,
- doskonałe umiejętności w zakresie administracji, zarządzania i strategicznego zarządzania zasobami, potwierdzone udokumentowanym doświadczeniem w zarządzaniu budżetem, finansami oraz zasobami ludzkimi.

b) Wiedza zawodowa:

- kompleksowe rozumienie mechanizmów międzynarodowej i europejskiej współpracy policyjnej na poziomie wyższego kierownictwa, w tym ról, mandatów oraz powiązań operacyjnych między agencjami UE, organami krajowymi oraz partnerami międzynarodowymi w przeciwdziałaniu przestępczości transgranicznej i zagrożeniom bezpieczeństwa,
- strategiczne zrozumienie obecnych i pojawiających się zagrożeń bezpieczeństwa wewnętrznego w Europie wraz z odpowiednimi unijnymi instrumentami operacyjnymi, partnerstwami oraz ramami polityki służącymi ich ograniczaniu,
- znajomość funkcjonowania i wzajemnych relacji instytucji i organów UE oraz administracji krajowych, w tym dobra znajomość prawodawstwa UE w dziedzinie bezpieczeństwa wewnętrznego, ochrony danych, wymiany informacji oraz współpracy wymiarów sprawiedliwości w sprawach karnych,
- dogłębne rozumienie zmian cyfrowych i technologicznych wpływających na współpracę organów ścigania, w tym działalności policyjnej opartej na danych, sztucznej inteligencji, interoperacyjności systemów informacyjnych oraz bezpiecznej wymiany i ochrony danych operacyjnych w ramach prawnych UE.

c) Kompetencje kierownicze:

- opracowywanie wizji i strategii – opracowywanie misji, wizji i strategii wywierających wpływ w perspektywie średnio- i długoterminowej, zrozumiałych dla personelu i akceptowanych przez niego jako mające znaczenie dla codziennej pracy,
- ukierunkowanie na wyniki – proaktywne i energiczne wdrażanie misji, wizji i strategii Europolu w taki sposób, aby Europol osiągał cele organizacyjne,
- przedsiębiorczość – identyfikowanie i realizowanie możliwości w zakresie innowacji, które wzmacniają znaczenie Europolu jako kluczowego podmiotu w swojej dziedzinie,
- tworzenie sieci kontaktów – nawiązywanie skutecznych relacji w ramach Europolu i budowanie sojuszy strategicznych ze środowiskiem zewnętrznym,
- zarządzanie działalnością – wykazywanie głębokiego zrozumienia działalności oraz podejmowanie zobowiązania do działania w oparciu o te spostrzeżenia w celu zapewnienia doskonałości operacyjnej,
- inspirowanie personelu – motywowanie pracowników do długoterminowego zaangażowania w działalność organizacji i lojalność wobec niej przez bycie wzorem do naśladowania oraz postępowanie zgodnie z misją i wartościami organizacji.

d) Umiejętności i kompetencje zarządcze:

- umiejętność wyznaczania i weryfikowania celów w ramach ogólnej strategii i priorytetów Agencji,
- umiejętność planowania i realizowania priorytetów oraz monitorowania i oceniania postępów w osiągnięciu wyznaczonych celów,
- umiejętność organizowania, wyznaczania i nadzorowania realizacji zadań Agencji poprzez wyznaczanie ambitnych, lecz realistycznych celów,
- umiejętność delegowania obowiązków pracownikom w sposób jednoznacznie wskazujący na to, czego się od nich oczekuje i w jaki sposób swoją pracą przyczyniają się oni do realizacji celów Agencji,
- umiejętność dobierania współpracowników i budowania silnych zespołów uzupełniających się mocnymi stronami dostosowanymi do skutecznej realizacji celów Agencji,
- umiejętność motywowania członków zespołu do osiągania oczekiwanych rezultatów, a także regularnego przekazywania informacji zwrotnych, doceniania sukcesów oraz wskazywania potrzeby doskonalenia, aby umożliwić im realizację celów i pełne wykorzystanie potencjału,
- umiejętność rozwijania kariery i wspierania rozwoju kariery oraz możliwości uczenia się dla pracowników.

e) Cechy osobiste**Umiejętności komunikacyjne:**

- umiejętność przekazywania informacji w sposób zrozumiały dla innych, w tym dla pracowników, i przejrzystego przedstawiania złożonych tematów, zarówno ustnie, jak i pisemnie,
- umiejętność pozyskiwania opinii pracowników, współpracowników i zainteresowanych stron oraz słuchania tego, co mają do powiedzenia.

Umiejętności interpersonalne:

- umiejętność utrzymywania skutecznych i uprzejmych kontaktów międzyludzkich, z zachowaniem szacunku,
- umiejętność budowania produktywnych i opartych na współpracy relacji z przełożonymi oraz innymi dyrekcjami i współpracownikami.

Umiejętności negocjacyjne:

- zdolność przeprowadzenia dyskusji i generowania możliwie najlepszych wyników bez uszczerbku dla produktywności relacji zawodowych z innymi zaangażowanymi stronami.

Różnorodność:

- umiejętność nawiązywania i utrzymywania efektywnych relacji zawodowych ze współpracownikami w międzynarodowym i wielodyscyplinarnym środowisku pracy.

5. Procedura wyboru i mianowania

Podstawę prawną niniejszej procedury rekrutacyjnej stanowią: rozporządzenie w sprawie Europolu, regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (CEOS), a także decyzja zarządu z dnia 1 maja 2017 r. ustanawiająca przepisy dotyczące wyboru, przedłużenia mandatu i odwoływania ze stanowiska dyrektora wykonawczego i zastępców dyrektora wykonawczego Europolu, zmieniona przez zarząd w dniu 10 grudnia 2025 r., oraz decyzja zarządu z dnia 3 października 2018 r. w sprawie oceny, okresu próbnego oraz okresu próbnego na stanowisku kierowniczym dyrektora wykonawczego i zastępców dyrektora wykonawczego.

Zarząd powołuje komisję rekrutacyjną składającą się z przedstawiciela Komisji oraz sześciu członków reprezentujących państwa członkowskie, wyłonionych w drodze losowania przez zarząd.

Komisja rekrutacyjna:

- a) dokonuje wstępnej oceny otrzymanych zgłoszeń w celu zidentyfikowania wszystkich kandydatów, którzy – na podstawie kryteriów określonych w ogłoszeniu o naborze – spełniają warunki udziału;
- b) analizuje zgłoszenia wszystkich kandydatów spełniających warunki udziału, z uwzględnieniem ich kwalifikacji zawodowych, umiejętności, kompetencji, doświadczenia oraz referencji, w celu wskazania i podjęcia decyzji, którzy z nich powinni zostać poddani dalszej ocenie przez komisję rekrutacyjną;
- c) zaprasza maksymalnie sześciu kandydatów, którzy uzyskali najwyższe wyniki, na rozmowy kwalifikacyjne oparte na kompetencjach, w celu oceny ich kwalifikacji i umiejętności w odniesieniu do kryteriów określonych w ogłoszeniu o naborze (*). Wszyscy kandydaci zaproszeni na rozmowy kwalifikacyjne podlegają ocenie przez zewnętrzne centrum oceny, które przedstawia komisji rekrutacyjnej opinię doradczą;
- d) sporządza należycie uzasadnione sprawozdanie dotyczące otrzymanych zgłoszeń oraz przebiegu procedury, obejmujące wykaz kandydatów spełniających warunki udziału, ze wskazaniem tych, z którymi komisja przeprowadziła rozmowy, oraz listę kandydatów uszeregowanych według kolejności wyników, którzy spełniają wszystkie warunki udziału i są uznani za najlepiej odpowiadających kryteriom selekcji określonym w ogłoszeniu o naborze.

Zarząd może podjąć decyzję o przeprowadzeniu rozmów z kandydatami znajdującymi się na liście rankingowej sporządzonej przez komisję i z każdym innym kwalifikującym się kandydatem, z którym komisja przeprowadziła rozmowę.

Na podstawie sprawozdania przedłożonego przez komisję rekrutacyjną zarząd wystosowuje uzasadnioną opinię:

- przedstawiającą wykaz kandydatów spełniających warunki udziału,
- określającą listę co najmniej trzech odpowiednich kandydatów uszeregowanych według kolejności wyników, oraz
- potwierdzającą, że kandydaci umieszczeni na liście spełniają odpowiednie warunki zatrudnienia oraz warunki udziału określone w ogłoszeniu o naborze, jak również warunki zatrudnienia przewidziane w art. 12 ust. 2 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, bez uszczerbku dla szczególnych przepisów przewidzianych w art. 12 ust. 2 lit. d) oraz art. 13 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej dotyczących badania lekarskiego.

(*) W stosownych przypadkach kandydaci, którzy uzyskali wynik równy wynikowi szóstego najwyższego wyniku, zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną.

Przewodniczący zarządu przekazuje Radzie uzasadnioną opinię, w tym proponowaną listę kandydatów oraz pełną dokumentację każdego kandydata z listy, aby umożliwić jej podjęcie decyzji zgodnie z art. 54 ust. 2 rozporządzenia w sprawie Europolu.

Przed powołaniem na stanowisko kandydat wybrany przez Radę może zostać wezwany do stawienia się przed właściwą komisją Parlamentu Europejskiego, która wydaje następnie niewiążącą opinię.

Kandydaci, którzy wzięli udział w procedurze naboru, mogą zwrócić się o otrzymanie informacji zwrotnych na temat swoich wyników w ciągu trzech miesięcy od zakończenia procedury naboru. Europol nie będzie w stanie udzielić odpowiedzi na zapytania otrzymane po tym terminie.

Praca i obrady komisji rekrutacyjnej są poufne. Kandydatom, a także innym osobom działającym w ich imieniu, nie wolno nawiązywać bezpośredniego lub pośredniego kontaktu z członkami komisji rekrutacyjnej.

Sekretariat zarządu zapewnia obsługę sekretariacką komisji rekrutacyjnej; komisja rekrutacyjna może zaprosić kierownika jednostki ds. zasobów ludzkich do udziału w pracach procedury rekrutacyjnej w charakterze doradcy. Wszelkie zapytania lub prośby o informacje lub dokumenty dotyczące procedury naboru należy kierować na adres MBSELECTION@europol.europa.eu.

Po podjęciu decyzji o nominacji przez Radę każdy kandydat, który ubiegał się o dane stanowisko, otrzyma od sekretariatu komisji rekrutacyjnej formalne pismo informujące o wyniku procedury. Trzymiesięczny okres na składanie zażaleń zgodnie z art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego UE liczy się od daty znajdującej się na awizo przesyłki.

6. Wynagrodzenie i świadczenia

Skala: grupa zaszerzegowania AD 15

Podstawowe miesięczne wynagrodzenie określono w art. 66 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej.

Stopień zaszerzegowania wyznaczany jest na podstawie doświadczenia zawodowego zdobytego po uzyskaniu dyplomu potwierdzającego poziom wykształcenia wymagany na danym stanowisku, zgodnie z obowiązującymi przepisami wykonawczymi.

Wynagrodzenia podlegają opodatkowaniu podatkiem UE, lecz są zwolnione z opodatkowania krajowego. Dokonywane są obowiązkowe potrącenia na ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne oraz na wypadek bezrobocia.

Z zastrzeżeniem spełnienia mających zastosowanie warunków, określonych w regulaminie pracowniczym urzędników UE i warunkach zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej oraz doprecyzowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, mogą zostać przyznane dodatki, takie jak dodatek z tytułu rozłąki (16 % podstawowego wynagrodzenia brutto) lub dodatek z tytułu zamieszkania za granicą (4 % podstawowego wynagrodzenia brutto), dodatek na gospodarstwo domowe, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu lub dodatek edukacyjny.

Pracownicy są objęci międzynarodową ochroną ubezpieczeniową w ramach wspólnego systemu ubezpieczenia chorobowego oraz ubezpieczeniem na wypadek choroby, ryzyka choroby zawodowej i wypadku.

Europol oferuje elastyczną organizację pracy, kompleksowe przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego oraz urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

7. Warunki

Postępowanie sprawdzające w zakresie bezpieczeństwa i zaświadczenie o niekaralności

Kandydaci wybrani na stanowisko w Europolu muszą – przed rozpoczęciem zatrudnienia – przedstawić ważne zaświadczenie o niekaralności. Zaświadczenie o niekaralności musi zostać dostarczone Europolowi przed podpisaniem umowy o pracę, musi zostać wydane przez właściwe organy państwa, którego kandydat jest obywatelem, oraz nie może być starsze niż trzy miesiące w chwili przedłożenia Europolowi. Europol zastrzega sobie prawo do niepodpisania umowy ze względu na treść zaświadczenia lub w przypadku niedostarczenia go Europolowi przez kandydata.

Zaświadczenie o niekaralności nie zastępuje ważnego poświadczenia bezpieczeństwa osobowego, które muszą mieć wszyscy pracownicy Europolu na poziomie wskazanym w ogłoszeniu o naborze. Nieprzedstawienie wymaganego poświadczenia bezpieczeństwa osobowego przed upływem okresu próbnego może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę.

Kandydaci, którzy obecnie posiadają ważne poświadczenie bezpieczeństwa osobowego na poziomie wskazanym w ogłoszeniu o naborze lub na wyższym poziomie, nie muszą uzyskać zaświadczenia o niekaralności ani nowego poświadczenia bezpieczeństwa osobowego. Muszą przekazać Europolowi kopię aktualnego poświadczenia bezpieczeństwa osobowego przed podpisaniem umowy o pracę. Europol sprawdza i potwierdza, czy poświadczenie bezpieczeństwa osobowego jest nadal ważne. W przypadku gdy Europol stwierdzi, że poświadczenie bezpieczeństwa osobowego nie jest ważne, kandydat będzie zobowiązany do przedstawienia ważnego zaświadczenia o niekaralności przed podpisaniem umowy o pracę. Europol może w każdej chwili rozwiązać umowę o pracę, jeśli wynik kontroli bezpieczeństwa nie jest pozytywny, a wymagany poziom poświadczenia bezpieczeństwa nie został przyznany lub przedłużony.

Wymagany poziom poświadczenia bezpieczeństwa dla tego stanowiska to: **TRÈS SECRET UE/EU TOP SECRET**.

Warunki zatrudnienia

Przed zawarciem umowy o pracę z Europolu wybrany kandydat musi:

- złożyć deklarację o braku konfliktu interesów,
- przejść badanie lekarskie przed zatrudnieniem, które ma potwierdzić, że jego/jej stan fizyczny umożliwia wykonywanie obowiązków przewidzianych dla danego stanowiska lub, alternatywnie, uzyskać od Europolu potwierdzenie, że spełnia on/ona warunki określone w decyzji zastępcy dyrektora wykonawczego Dyrekcji ds. Zdolności Operacyjnych w sprawie badań lekarskich przed zatrudnieniem, dostępnej na stronie www.europol.europa.eu,
- przedstawić potwierdzenie członkostwa we właściwym organie w jednym z państw członkowskich w rozumieniu art. 2 lit. a) rozporządzenia w sprawie Europolu.

Miejscem zatrudnienia będzie Haga (Niderlandy).

Szczegółowe informacje dostępne są na stronie internetowej Europolu pod adresem: www.europol.europa.eu.

Umowa o pracę

Wybrany kandydat zostanie zatrudniony na stanowisko dyrektora wykonawczego jako pracownik zatrudniony na czas określony w grupie zaszeręgowania **AD 15** zgodnie z art. 2 lit. a) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej.

Wybrany kandydat zostanie zatrudniony na początkowy okres 4 lat (w pełnym wymiarze czasu pracy – 40 godzin tygodniowo). Umowa może zostać przedłużona jednokrotnie, na okres nie dłuższy niż cztery lata.

Okres próbny

Zatrudnienie na tym stanowisku jest uzależnione od pomyślnego ukończenia dziewięciomiesięcznego okresu próbnego zgodnie z art. 14 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej oraz decyzją zarządu Europolu z dnia 3 października 2018 r. w sprawie oceny, okresu próbnego oraz okresu próbnego na stanowisku kierowniczym dyrektora wykonawczego i zastępców dyrektora wykonawczego.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana w trakcie lub po zakończeniu okresu próbnego, zgodnie z art. 14 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej.

Okres próbny na stanowisku kierowniczym

Nowo mianowany dyrektor wykonawczy odbywa dziewięciomiesięczny okres próbny na stanowisku kierowniczym, chyba że pomyślnie przeszedł taki okres próbny na poprzednim stanowisku w jakiegokolwiek innej instytucji lub jakimkolwiek innym organie Unii.

8. Dodatkowe informacje

Różnorodność i inkluzywność

Europol zobowiązuje się do zapewnienia równych szans, w tym równości płci, oraz do zapobiegania dyskryminacji z jakichkolwiek powodów. Z zadowoleniem przyjmuje zgłoszenia pochodzące od wszystkich wykwalifikowanych kandydatów z różnych środowisk, o różnych zdolnościach i z możliwie najszerszej bazy geograficznej spośród państw członkowskich. Wszystkie decyzje dotyczące zatrudnienia podejmowane są na podstawie potrzeb organizacyjnych, wymogów dla danego stanowiska, kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności. Osoby z niepełnosprawnościami mogą otrzymać wsparcie podczas procedury naboru. Europol realizuje strategiczny cel osiągnięcia równości płci na wszystkich szczeblach zarządzania i stosuje politykę równych szans i niedyskryminacji zgodnie z art. 1d regulaminu pracowniczego, zachęcając do składania wniosków, które mogą przyczynić się do osiągnięcia równości płci.

Europol w swojej działalności wdraża różnorodność oraz zapewnia wszystkim sprzyjające włączeniu środowisko pracy. Europol stara się pozyskiwać, rozwijać i utrzymać różnorodny zasób utalentowanych pracowników przez stosowanie zasad równości szans i bezstronności.

Polityka prywatności

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⁽¹⁰⁾ stosuje się do przetwarzania danych osobowych w procesie naboru i rekrutacji pracowników w Europolu, przy zastosowaniu tego rozporządzenia do wszystkich administracyjnych danych osobowych będących w posiadaniu Europolu zgodnie z art. 27a rozporządzenia w sprawie Europolu.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39.

Dodatkowe informacje można znaleźć w stosownym oświadczeniu o ochronie prywatności dostępnym na stronie internetowej Europolu, zamieszczonym również w WYTYCZNYCH EUROPOLU DOTYCZĄCYCH REKRUTACJI.

Obowiązki ustawowe po zakończeniu służby

Zgodnie z art. 16 regulaminu pracowniczego Unii Europejskiej urzędnicy UE oraz, analogicznie, pracownicy zatrudnieni na czas określony nadal są zobowiązani do uczciwego i rozsądnego zachowania w odniesieniu do przyjmowania niektórych stanowisk lub korzyści po zakończeniu służby. Pracownicy zamierzający podjąć działalność zawodową w okresie dwóch lat od zakończenia służby informują o tym instytucję, która podejmuje w tym względzie stosowną decyzję. W przypadkach, w których zamierzona działalność związana jest z pracą wykonywaną przez pracownika w ciągu ostatnich trzech lat służby i może prowadzić do konfliktu z uzasadnionymi interesami instytucji decyzja, która ma zostać podjęta, może obejmować zakaz podjęcia takiej działalności przez pracownika lub udzielenie zgody na warunkach, jakie instytucja uzna za stosowne.

Główne terminy

Data publikacji:	17 lutego 2026 r.
Termin zgłoszeń:	31 marca 2026 r., godz. 23.59 (czas środkowoeuropejski)
Procedura rekrutacyjna:	II, III i IV kwartał 2026 r.

Proces składania zgłoszeń

Kandydaci muszą złożyć swoje zgłoszenia w formie pisemnej, drogą elektroniczną, za pośrednictwem systemu e-rekrutacji Europolu. Dalsze informacje dotyczące procesu rekrutacyjnego oraz procedury naboru, w zakresie, w jakim nie zostały one zmienione przez szczególne przepisy przewidziane w przepisach zarządu dotyczących wyboru, przedłużania mandatu oraz odwoływania dyrektora wykonawczego i zastępcy dyrektora wykonawczego, można znaleźć w WYTYCZNYCH EUROPOLU DOTYCZĄCYCH REKRUTACJI dostępnych na stronie internetowej Europolu: www.europol.europa.eu.

Dane kontaktowe

Aby uzyskać więcej informacji na temat procesu składania zgłoszeń, prosimy o kontakt pod adresem:

MBSELECTION@europol.europa.eu.