

## ЕВРОПЕЙСКАТА АГЕНЦИЯ ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА (EU-OSHA)

търси да наеме на работа

### COMMUNICATIONS MANAGER – NETWORK COMMUNICATION & STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Присъединете се към EU-OSHA — динамична агенция на Европейския съюз, базирана в изключително приятния за живеене град **Билбао**, Испания! Ние сме екип от 65 служители, посветен на насърчаването на безопасни, здравословни и продуктивни работни места чрез техническа, научна и икономическа информация, която подпомага изготвянето на политики и превенцията на риска на работното място.

Вие сте **позитивен, гъвкав и ентузиазирани теамама** с **страст** към изграждането на мрежи и ангажираността на заинтересованите страни? Имате ли опит в **комуникационни дейности чрез партньори и прояви**? Тогава може да сте само лицето, което търсим, за **дългосрочен тригодишен договор, който може да бъде подновяван**<sup>1</sup>.

В нашата динамична и зачитаща достойнството мултикултурна среда **насърчаваме равновесието между професионалния и личния живот и предлагаме гъвкави схеми на работа, като например работа на непълно работно време, гъвкаво работно време и дистанционна работа**, всички те в една силно цифровизирана среда.

Ако се присъедините към EU-OSHA, освен **че получавате привлекателна заплата**, ще бъдете осигурени **от общата здравна осигуровка на ЕС** и ще плащате вноски в **пенсионната схема на ЕС**. За повече информация относно нашите дейности посетете <http://osha.europa.eu>, а за повече подробности относно договорните условия и условията на труд вижте **раздел 6** от настоящото обявление за свободна длъжност.

Ако отговаряте на всички критерии за допустимост (раздел 3), имате профила, който търсим и желаем да се присъединим към екипа на EU-OSHA, **изпратете ни кандидатурата си не по-късно от 20 март 2025 г., 13: 00 ч. Билбао Време!**

### EUOSHA/TA/25/01 – Communications Manager – Network Communication & Stakeholder Engagement (AD6)<sup>2</sup>

#### 1 РАМКА ЗА РАБОТНИТЕ МЕСТА

**Мениджърът по комуникациите** е част от малкия (3 членове) и динамичния екип за комуникация на мрежата в рамките на отдел „Комуникация и насърчаване“ (CPU), съставен от 18 служители.

ЦЗУ представя Агенцията на своите граждани. Тя гарантира, че констатациите от научните изследвания в областта на здравословните и безопасни условия на труд, документите с насоки и инструментите, изготвени от Агенцията, достигат до целевата аудитория по начин, който увеличава максимално тяхното въздействие и допринася за мисията на Агенцията. CPU отговаря също така за провеждането на кампаниите, проявите, уебсайтовете, публикациите, пресата, редакционните дейности и дейностите в социалните медии на Агенцията. Тези дейности за

<sup>1</sup> То може да бъде подновено за период от пет години. Всяко по-нататъшно подновяване ще бъде за неопределен срок.

<sup>2</sup> Този документ – първоначално подготвен на английски език – може да бъде машинно преведен на други езици на ЕС. В такъв случай оригиналната английска версия ще има предимство за всички цели.

повишаване на осведомеността включват широко признатите кампании „Здравословни работни места“. ЦП отговаря и за ИКТ за Агенцията.

Агенцията изготвя широк набор от различни видове информация, която проактивно съобщава на аудиторията си чрез цифрови инструменти и канали, както и използва своите партньори на равнището на ЕС и на национално равнище, за да действа като посредник за разширяване на работата и посланията си. Националните координационни центрове и други партньори са ключови заинтересовани страни в мрежовия комуникационен подход на Агенцията и „Степен на ефективност“ инвестира в изграждането на капацитет, като предоставя на своята мрежа от координационни центрове финансова и логистична подкрепа за провеждане на кампании и дейности за повишаване на осведомеността на национално равнище чрез програмата FAST (Инструмент за подпомагане на фокусни точки). Подкрепата на Агенцията обхваща широк кръг от дейности, включително организиране на конференции, семинари и други прояви за повишаване на осведомеността и улесняване на разпространението на комуникационни материали и материали за кампании на 25 езика.

Като докладва на началника на отдела, **ръководителят по комуникациите** ще координира и контролира работата, възложена на екипа за комуникация в мрежата, и ще изгражда ангажираност с националните партньори и партньорите на ЕС, за да ги използва като мултипликатори и усилватели на работата на EU-OSHA. Това включва осигуряване на подходяща за целта логистична и финансова рамка, която да даде възможност за това популяризиране от националните партньори и координиране на стратегия за проявите. Изграждането на рамка за улесняване или подкрепа на координационните звена за мобилизиране на вътрешни национални ресурси също е от ключово значение.

## 2 ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Ръководителят по комуникациите ще има следните основни задължения:

*Специфични задължения:*

- Разработване и изпълнение на всеобхватен план за ангажираност и застъпничество на заинтересованите страни/партньорите, в който се определят насоки и приоритети, съобразени с мисията и целите на Агенцията,
- Изграждане, поддържане и укрепване на отношенията със заинтересованите страни, за да се отговори най-добре на техните променящи се нужди и да се мобилизират полезни взаимодействия, за да се подпомогне вземането на решения,
- Надзор и ръководене на комуникационни дейности и/или проекти в мрежата — от планирането до изпълнението и оценката,
- Повишаване на осведомеността чрез популяризиране и разпространение на работата на EU-OSHA,
- Подкрепа за националните партньори за укрепване на техните тристранни мрежи и изграждане на ефективни партньорства с други организации и социални партньори,
- Разработване и прилагане на стратегии за организиране на прояви, за да се улесни достигането до обществеността от страна на заинтересованите страни и партньорите.

*Общи задължения:*

- Координира дейностите и наблюдава работата, възложена на екипа за комуникация в мрежата,
- Да наблюдава и оценява комуникационните дейности в мрежата, като предоставя информация и препоръки за подобрения,
- Насърчаване на иновативни методи и технологии за комуникация в мрежа, като се стимулират подобрения в комуникационните практики с цел повишаване на организационната видимост,

- Превръщане на нуждите от услуги в технически спецификации за рамкови договори, гарантиране на правилното изпълнение на рамковите договори и свързаните с тях финансови операции,
- Предоставяне на съвети на ръководството и заинтересованите страни, улесняване на вземането на решения и разрешаване на сложни въпроси,
- Извършва всякакви други съответни дейности, възложени от началника на отдела.

### 3 КРИТЕРИИТЕ ЗА ДОПУСТИМОСТ

За да се считат за допустими за участие в настоящата процедура за подбор, кандидатите трябва да отговарят на всички изброени по-долу изисквания:

#### Общи условия

Кандидатът трябва:

- да бъдат граждани на една от държавите — членки на Европейския съюз, Исландия, Норвегия или Лихтенщайн (страни по Споразумението за ЕИП),
- да са изпълнили задълженията, наложени им от приложимото законодателство по отношение на военната служба,
- да представят подходящи препоръки за годността си да изпълняват служебните си задължения<sup>3</sup>,
- да са физически в състояние да изпълняват своите задължения.

#### Образование и опит

Кандидатите трябва да имат образователна степен, която съответства на завършено висше образование най-малко от:

- три години, удостоверени с диплома, последвани от професионален опит на пълно работно време с продължителност най-малко четири години.

ИЛИ

- четири години, удостоверени с диплома, последвани от професионален опит на пълно работно време с продължителност най-малко три години.

Ще се вземат предвид само дипломите, които са издадени в държави — членки на ЕС,<sup>4</sup> или за които са издадени удостоверения за еквивалентност от органите в посочените държави членки.

#### Езикови познания

Кандидатите трябва да притежават задълбочени познания по един<sup>5</sup> от официалните езици на ЕС и задоволителни познания по друг език<sup>6</sup> на ЕС в степента, необходима за изпълнението на техните задължения.

#### Важна препоръка

Моля, имайте предвид, че в процеса на подбор ще бъдат взети предвид само кандидатите, които отговарят на всички изброени по-горе критерии за допустимост. Любезно молим **лицата, които не отговарят на тези критерии, да се въздържат от подаване на заявление**, тъй като по този

---

<sup>3</sup> Преди назначаването е необходимо доказателство за липса на съдебно минало.

<sup>4</sup> Дипломата, получена в Обединеното кралство преди 31/01/2020 г., се признава автоматично и следователно не е предмет на удостоверения за еквивалентност.

<sup>5</sup> Еквивалентно на ниво С1 във всички измерения, както е определено в [Европейската референтна рамка за езиците](#).

<sup>6</sup> Еквивалентно на ниво В2 във всички измерения, както е определено в [Европейската референтна рамка за езиците](#).

начин няма да представят своята кандидатура. Съответните кандидати **няма да бъдат поканени на събеседване или писмени тестове.**

Оценяваме Вашето разбиране и сътрудничество, за да се гарантира, че кандидатстват само отговарящите на условията кандидати.

## 4 КРИТЕРИИТЕ ЗА ПОДБОР

Следните критерии ще бъдат използвани за оценяване на кандидатите чрез тяхната кандидатура<sup>7</sup>, събеседване и/или писмен (и) тест (и).

### 4.1. Съществено

Сдатите трябва да имат:

#### Професионален опит и умения

- Най-малко четири години професионален опит след получаването на тригодишна диплома (или три години, в случай на четиригодишна диплома)<sup>8</sup> в съответствие със служебните задължения съгласно длъжностната характеристика (раздел 2 по-горе), включително по-специално съответен опит в:
  - ангажиране на заинтересованите страни,
  - управление на мрежи и/или партньорства,
  - координиране на работата на членовете на екипа,
  - разработване на стратегии за проявите, организиране и управление на прояви,
  - управление на външни изпълнители/рамкови договори,
- Способност за предоставяне на съвети или улесняване на разработването на полезни комуникационни материали и прилагане на ефективни стратегии за популяризиране и разпространение;
- Много добри цифрови умения (по-специално с инструментите на „Бюро 365“);
- Отлични умения за устна и писмена комуникация на английски език (C1)<sup>9</sup>.

#### Поведенчески компетентности

- Отлични аналитични умения, предвиждане на предизвикателствата и разработване на ефективни решения;
- Силна способност за самоорганизиране, адаптиране към променящите се приоритети и постигане на качествени резултати по ориентиран към услугите начин;
- Отлични умения за работа в екип, които ценят многообразието.

### 4.2. Изгодно

Неизпълнението на един или повече от тези критерии за предимство няма да доведе до изключване на кандидата от процеса на подбор, но може да се отрази на шансовете му да бъде поканен на събеседване и писмен (и) тест (и).

- Образование в областта на управлението на заинтересованите страни, комуникацията или връзките с обществеността;
- Познаване на практиките в социалните медии;

---

<sup>7</sup> Мотивацията (или друга информация), написана от кандидатите в тяхната кандидатура в раздел „Допълнителна информация“, не се разглежда, нито се оценява по време на проверката на кандидатурите.

<sup>8</sup> Взема се предвид само надлежно документирана професионална дейност срещу възнаграждение.

<sup>9</sup> Еквивалентно на ниво C1 във всички измерения, както е определено в [Европейската референтна рамка за езиците](#).

- Опит в представяването на тяхната организация/дружество по време на прояви и конференции;
- Познаване на институциите на ЕС или политиките и практиките на публичната администрация.

## 5 ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДБОР

За тази процедура за подбор се назначава комисия за подбор. Има следния състав: Rory Harrington, Donianzu Murgiondo, Tim Tregenza.

Работата на комисията за подбор и нейните разисквания са поверителни. Кандидатите нямат право да осъществяват пряк или непряк контакт с тях, нито да правят това от тяхно име. Всяко нарушение на това правило е основание за изключване от процедурата за подбор.

Всички запитвания за информация следва да се изпращат само по електронна поща на адрес [recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu), като се цитира референтният номер на процедурата (EUOSHA/TA/25/01).

Процедурата за подбор ще се проведе на три етапа.

### Етап 1 — Разглеждане на заявления<sup>10</sup>

Комисията за подбор ще оцени информацията,<sup>11</sup> предоставена в кандидатурите, спрямо критериите за подбор, посочени в раздели „Професионален опит и умения“ и „Предимство“ в раздел 4. След това заявленията, които най-добре отговарят на тези критерии, ще бъдат допълнително преразгледани, за да се гарантира, че отговарят на всички изисквани критерии за допустимост, изброени в раздел 3, с подкрепата на секция „Човешки ресурси“. Всички критерии трябва да бъдат изпълнени до крайния срок за кандидатстване. Очаква се приблизително шестима кандидати да преминат към етап 2. Интервюто и писменият (те) тест (и) са предварително насрочени за средата на май 2025 г.

Кандидатите могат да проверят статуса на своята кандидатура чрез инструмента eRecruitment на EU-OSHA. Тази проверка обикновено може да се извърши в рамките на един месец след горепосочената ориентируваща дата.

### Етап 2 — интервюта и писмен (и) тест (и)

Комисията за подбор ще оцени професионалния опит, уменията и поведенческите компетентности на кандидатите съгласно раздел 4, както и мотивацията.

Интервюто и писменият (те) тест (и), част от които ще бъдат в анонимна форма, ще бъдат проведени на английски език и дистанционно.

За кандидатите, чийто майчин език или първи език е английски, нивото на техния 2-ри език<sup>12</sup> на ЕС, както е посочено в кандидатурата им, ще бъде проверено по подходящ начин. Владееенето на други съответни езици, посочени от кандидата в неговата кандидатура, също може да бъде оценено.

След приключването на този етап комисията за подбор ще представи на изпълнителния директор списъка на кандидатите, които са достигнали най-малко 70 % от точките, отредени за

---

<sup>10</sup> На всеки етап от процедурата от кандидатите може да бъде поискано да предоставят допълнителна информация или документи. Те могат да бъдат дисквалифицирани, ако на който и да е етап от процедурата се установи, че информацията в заявлението е невярна или непълна.

<sup>11</sup> Мотивацията (или друга информация), написана от кандидатите в тяхната кандидатура в раздел „Допълнителна информация“, не се взема предвид, нито се оценява по време на проверката на кандидатурите (етап 1).

<sup>12</sup> Еквивалентно на ниво B2 във всички измерения, както е определено в [Европейската референтна рамка за езиците](#).

поведенчески компетентности и мотивация, и най-малко 70 % от точките, дадени за професионален опит и умения.

### Фаза 3 — Възможно предложение за работа

Въз основа на списъка, представен от комисията за подбор, изпълнителният директор ще вземе решение относно най-подходящия кандидат за евентуално предложение за работа и/или включването на подходящи кандидати в списък с резерви, ако има такъв. Преди да направи това, той може да обсъди допълнително с един или повече кандидати техния произход и мотивация.

Планира се тази стъпка да се осъществи в срок от един месец след датата на интервюто. Списъкът с резерви, ако има такъв, ще бъде валиден до 31/12/2026 г. и може да бъде удължен. Включването в списъка с резерви не гарантира предлагане на работа.

Преди евентуално предложение за работа може да се организира проверка.

Когато такава длъжност се освободи или трябва да бъде покрита, изпълнителният директор може да предложи работа на кандидат от списъка, чийто профил отговаря най-добре на нуждите на EU-OSHA по това време.

## 6 НАЕМАНЕ И УСЛОВИЯ НА РАБОТА

Съгласно член 2, буква е) от Условието за работа на другите служители на Европейския<sup>13</sup> съюз (УРДС) трудовият договор е с продължителност три години като функционална група на срочно нает служител AD, степен 6, който може да бъде подновяван не повече от веднъж за определен срок (5 години). Всяко по-нататъшно подновяване ще бъде за неопределен срок. За лицето, заемащо длъжността, ще се прилага изпитателен срок от 9 месеца.

EU-OSHA ще бъде обвързана с предложението за работа само ако преди подписването на договора избраният кандидат:

- са предоставили всички поискани документи, доказващи например тяхната допустимост,
- са преминали задължителен медицински преглед, който установява, че отговарят на стандартите за физическа годност, необходими за изпълнение на съответните задължения,
- е информирал EU-OSHA за всеки действителен или потенциален конфликт на интереси и за него е счтено, че няма личен интерес, който би накърнил неговата независимост, или какъвто и да е друг конфликт на интереси чрез конкретна форма.

### Работна среда

Длъжността е установена в **Билбао** и членовете на персонала трябва да пребивават в Билбао или в околностите му. Заемащият длъжността ще работи в мултикултурна среда, в която текущият диалог между ръководството и персонала, включително представителите на персонала, се счита за жизненоважен.

В EU-OSHA насърчаваме **гъвкавите схеми на работа** и подкрепяме **здравословно равновесие между професионалния и личния живот** на нашите служители. В съответствие с приложимите правила стандартното работно време се основава средно на 40 часа работна седмица. Предлагаме работа на непълно работно време, гъвкаво работно време и дистанционна работа. Служителите могат **да работят дистанционно от Билбао** и околностите му **за до 60 % от работната седмица**. Освен това дистанционната работа **извън Билбао и околностите ѝ е разрешена за не повече от 10 дни годишно**.

### Заплащане и други обезщетения

Възнаграждението на членовете на персонала се състои от **основна заплата** и евентуални

---

<sup>13</sup> Пълният текст може да бъде намерен [тук](#).



надбавки, изплащани в евро, претеглени с корекционния коефициент за Испания (понастоящем 92,30 %).

Служителите **могат да** имат право на различни **надбавки** в зависимост от личното си положение, по-специално надбавка за пребиваване в чужда държава (4 % от основната брутна заплата) или надбавка за експатриране (16 % от основната брутна заплата) и семейни надбавки (като надбавка за жилищни нужди, надбавка за дете на издръжка, надбавка за предучилищно образование и надбавка за образование).

Възнаграждението на членовете на персонала се облага с общностен данък, удържан при източника, и е **освободено от национален данък**. Пакетът от възнаграждение включва вноските по схемите за социална сигурност и пенсионните схеми на ЕС.

Ориентировъчно, **нетната месечна заплата за функционална** група срочно нает служител AD степен 6, стъпка 1 (т.е. с до 6 години професионален опит) е **около 5 700 EUR** за експулсиране, несемейно, и **7 600 EUR** за експулсиране с 2 деца в предучилищна възраст.

При определени обстоятелства, по-специално когато заеманият длъжността е задължен да промени мястото си на пребиваване, за да започне работа, Агенцията може също така да възстанови някои направени разходи, по-специално разходите за преместване.

От ден 1 служителите са осигурени срещу болест и злополука чрез общата здравноосигурителна схема на ЕС (ОЗОС). ОЗОС възстановява 80 — 85 % от повечето разходи за здравно обслужване, а в случай на злополука — до 100 %.

Служителите също така имат възможност да получават пенсия от ЕС само след 10 години работа в институцията на ЕС. Нормалната пенсионна възраст е 66 години, но може да се пенсионира още през 58 г. с приспадане на размера на пенсията.

За да прочетете повече за предимствата на работата за EU-OSHA, моля, щракнете върху тази [връзка](#).

### **Непрекъснатост на заетостта в агенциите на ЕС**

Ако одобреният (ите) кандидат (и) притежава (т) договор за срочно нает служител по член 2, буква е) и отговаря (т) на условията за прехвърляне съгласно условията на Правилата за прилагане относно „Ангажираност и използване на срочно наети служители“, степента, която може да бъде запазена за тази длъжност, е AD5 — AD7.

## **7 ПРОЦЕС НА КАНДИДАТСТВАНЕ**

### **Ангажимент по отношение на равните възможности**

EU-OSHA е работодател, осигуряващ равни възможности, и силно насърчава всички кандидати, които отговарят на критериите за допустимост и проявяват интерес към длъжността. EU-OSHA се ангажира да отговори на нуждите на кандидатите и избраните кандидати, които може да имат специални изисквания (например поради увреждане). EU-OSHA гарантира, че нейната процедура за подбор не дискриминира въз основа на пол, цвят на кожата, расов, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, националност, възраст, сексуална ориентация или полова идентичност.

**В случай на увреждане**, моля, информирайте човешките ресурси на адрес [recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu) и посочете какви мерки или мерки, свързани с Вашето увреждане, са необходими, за да може EU-OSHA да гарантира равното Ви участие в интервюта/тестовите.

## Приложение

Кандидатите трябва да подадат кандидатурата си чрез инструмента за електронно набиране на персонал на Агенцията [\[тук\]](#).

Кандидатите трябва първо да създадат профил в инструмента eRecruitment и след това да подадат своите кандидатури.

Заявлението трябва да бъде подадено чрез инструмента eRecruitment **не по-късно от четвъртък, 20 март 2025 г., 13: 00 ч. в Билбао Време.**

Настоятелно се препоръчва на кандидатите да не изчакват крайния срок за подаване на кандидатурите си. EU-OSHA не носи отговорност за забавяния при подаването на заявления поради технически трудности или други фактори, които могат да възникнат в последния момент.

Кандидатите могат да проверят статуса на своята кандидатура в рамките на инструмента eRecruitment и основните етапи на процедурата за подбор на [уебсайта](#).

## 8 ЗАЩИТА НА ДАННИТЕ

EU-OSHA зачита неприкосновеността на личния живот на своите кандидати и обработва личните им данни съгласно изискванията на [Регламент \(ЕС\) 2018/1725](#). За повече информация, моля, следвайте тази [връзка](#).

## 9 ПРАВНИ СРЕДСТВА ЗА ЗАЩИТА

Кандидатите могат да подадат искане за преразглеждане или жалба в рамките на определените срокове и както е посочено на следната [връзка](#).