

AGENȚIA EUROPEANĂ PENTRU SIGURANȚĂ ȘI SĂNĂTATE ÎN

MUNCĂ (EU-OSHA)

caută să recruteze

UN SENIOR COMMUNICATIONS OFFICER

Alăturați-vă EU-OSHA - o agenție dinamică a Uniunii Europene cu sediul în orașul **extrem de locuibil Bilbao**, Spania! Suntem o echipă de 65 de angajați dedicați promovării locurilor de muncă sigure, sănătoase și productive prin informații tehnice, științifice și economice care sprijină elaborarea politicilor și prevenirea riscurilor la locul de muncă.

Sunteți un **coechipier pozitiv, flexibil și entuziast**, cu o pasiune pentru **transformarea informațiilor tehnice în povești convingătoare** care angajează publicul? Aveți dorința de a difuza materiale pentru un impact maxim? Aveți **experiență în crearea de conținut în mai multe formate adaptate canalelor various**? Dacă da, s-ar putea să fii exact persoana pe care o căutăm! Avem o¹ oportunitate **de contract pe termen lung, reînnoibilă, de trei ani**, pentru candidatul potrivit.

În mediul nostru multicultural vibrant și respectuos, **promovăm echilibrul dintre viața profesională și cea privată** și oferim **formule flexibile de lucru, cum ar fi munca cu fracțiuni de normă, programul flexibil și munca la distanță**, toate într-un mediu extrem de digitalizat.

*Alăturându-vă EU-OSHA, pe lângă faptul că veți primi un **salariu atractiv**, veți fi acoperit de sistemul comun de asigurări de sănătate al UE și veți contribui la sistemul de pensii al UE. Pentru mai multe informații cu privire la activitățile noastre, accesați <http://osha.europa.eu> și pentru mai multe detalii privind condițiile contractuale și de muncă, accesați [secțiunea 6](#) din prezentul anunț de post vacant.*

Dacă îndepliniți toate criteriile de eligibilitate (secțiunea 3), aveți profilul pe care îl căutăm și doriți să vă alăturați **echipei EU-OSHA, trimiteți-ne candidatura dumneavoastră cel târziu vineri, 14 martie 2025, ora 13:00, ora orașului Bilbao!**

EUOSHA/CA/25/02 – Senior Communications Officer (FGIV)²

1 CADRUL DE LOCURI DE MUNCĂ

Senior Communications Officer face parte din echipa mică (*3 membri ai personalului*) și dinamică de campanii din cadrul Unității de comunicare și promovare (CPU), alcătuită din 18 membri ai personalului.

UFJ prezintă agenția publicului său. Acesta asigură faptul că rezultatele cercetării, documentele de orientare și instrumentele în materie de SSM (sănătate și securitate în muncă) elaborate de agenție ajung la publicul-țintă într-un mod care să maximizeze impactul acestora, contribuind la misiunea agenției. UFJ este, de asemenea, responsabil de desfășurarea campaniilor, evenimentelor, site-urilor web, publicațiilor, presei, activităților editoriale și ale platformelor de comunicare socială ale agenției. Aceste activități de sensibilizare includ campaniile pentru locuri de muncă sigure și sănătoase, recunoscute pe scară largă. UFJ este, de asemenea, responsabil pentru TIC în cadrul agenției.

¹ Aceasta poate fi reînnoită pentru o perioadă de cinci ani. Orice reînnoire ulterioară ar avea loc pe o perioadă nedeterminată.

² Acest document – redactat inițial în limba engleză – poate fi tradus **automat** în alte limbi ale UE. În acest caz, versiunea originală în limba engleză va prevala în toate scopurile.

Sub supravegherea unui Senior Communications Manager și subordonat șefului de unitate, **Senior Communications Officer** este dedicat sprijinirii campaniei noastre „Locuri de muncă sigure și sănătoase” prin dezvoltarea unui conținut de comunicare de impact și prin asigurarea legăturii cu mass-media și cu alți parteneri pentru a optimiza raza de acțiune și impactul.

2 PROFILUL DE LOCURI DE MUNCA

Senior Communications Officer va avea următoarele atribuții principale:

Sarcini specifice

- să producă conținut de comunicare de înaltă calitate, în formate de text și multimedia, adaptat la diverse categorii de public și la diferite canale și platforme;
- să contribuie în mod activ la dezvoltarea și desfășurarea campaniilor;
- Gestionarea cererilor de mass-media și a proceselor de monitorizare a mass-mediei;
- să ofere consiliere și sprijin partenerilor și părților interesate, asigurând o comunicare și o colaborare eficace;
- Coordonarea producției de conținut în cadrul agenției;
- Supraveghează și contribuie la organizarea de evenimente și reuniuni în domeniul (domeniile) de expertiză.
- Gestionați elaborarea de rapoarte privind activitățile partenerilor și evaluările campaniilor.

Taxe generice

- elaborarea și punerea în aplicare a unor planuri de comunicare cuprinzătoare, care să conducă la proiectarea și executarea proceselor/proiectelor conexe;
- Construirea relațiilor cu mass-media și alți parteneri;
- să colaboreze cu echipele interne pentru a colecta informații relevante și pentru a se asigura că materialele și mesajele sunt clare, exacte și cu impact;
- traducerea nevoilor de servicii în specificații tehnice precise pentru contractele-cadru din domeniul (domeniile) propriu(e) de expertiză; să asigure punerea corectă în aplicare a contractelor-cadru și să efectueze tranzacțiile financiare aferente;
- Efectuează orice alte activități relevante atribuite de Senior Communications Manager sau de șeful de unitate.

3 CRITERII DE ELIGIBILITATE

Pentru a fi considerați eligibili pentru această procedură de selecție, candidații trebuie să îndeplinească toate cerințele următoare:

Condiții generale

Candidații trebuie:

- să fie resortisant al unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene, al Islandei, al Norvegiei sau al Liechtensteinului (părți la Acordul privind SEE);
- și-au îndeplinit toate obligațiile care le revin în temeiul legislației aplicabile privind serviciul militar;
- prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor lor³;
- să fie apți din punct de vedere fizic pentru a-și îndeplini atribuțiile.

³ Înainte de numire, este necesară absența cazierului judiciar.

Educație

Candidații trebuie să aibă un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani, absolvit cu diplomă.

Vor fi luate în considerare numai diplomele care au fost acordate în statele membre ale UE⁴ sau care fac obiectul unor certificate de echivalare eliberate de autoritățile din statele membre respective.

Cunoașterea limbilor străine

Candidații trebuie să cunoască temeinic⁵ una dintre limbile oficiale ale UE și la un nivel satisfăcător o altă limbă⁶ a UE, în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.

Recomandare importantă

Vă atragem atenția asupra faptului că numai candidații care îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate enumerate mai sus vor fi luați în considerare pentru procesul de selecție. Vă rugăm ca **persoanele care nu îndeplinesc aceste criterii să se abțină de la depunerea unei candidaturi**, deoarece astfel nu își vor avansa candidatura. Candidații interesați **nu vor fi invitați la interviuri sau teste scrise**.

Apreciem înțelegerea și cooperarea dumneavoastră pentru a ne asigura că numai candidații eligibili își depun candidatura.”

4 CRITERII DE SELECȚIE

Următoarele criterii vor fi utilizate pentru evaluarea candidaților prin depunerea candidaturii,⁷ interviu și proba (probele) scrisă (scrise).

4.1. Esențială

Candidații trebuie să aibă:

Experiență profesională și competențe

- Cel puțin trei ani de experiență profesională după obținerea diplomei necesare⁸ în conformitate cu atribuțiile din cadrul profilului profesional (secțiunea 2 de mai sus), inclusiv, în special, în:
 - activitatea editorială și crearea de conținut în diferite formate;
 - gestionarea relațiilor cu mass-media;
 - implicarea partenerilor și a părților interesate;
- experiență dovedită în lucrul cu campaniile de comunicare;
- competențe foarte bune în materie de instrumente digitale (în special Office 365) și o capacitate de adaptare la diferite instrumente și programe informatice;
- excelente competențe de comunicare orală și scrisă în limba engleză (C1).⁹

⁴ Diploma obținută în Regatul Unit înainte de 31.1.2020 este recunoscută automat și, prin urmare, nu face obiectul certificatelor de echivalare.

⁵ Echivalent cu nivelul C1 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [Cadrul european de referință pentru limbi](#).

⁶ Echivalent cu nivelul B2 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [Cadrul european de referință pentru limbi](#).

⁷ Motivația (sau alte informații) pe care candidații o scriu în actul lor de candidatură la secțiunea „Informații suplimentare” nu este luată în considerare și nici evaluată în cursul examinării candidaturilor.

⁸ Se ia în considerare numai activitatea profesională remunerată documentată în mod corespunzător.

⁹ Echivalent cu nivelul C1 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [Cadrul european de referință pentru limbi](#).

Competențe comportamentale

- Acordarea unei atenții deosebite detaliilor și preciziei;
- capacitate puternică de autoorganizare, oferind rezultate de calitate într-un mod orientat spre servicii;
- aptitudini excelente de lucru în echipă, valorizarea diversității;
- Capacitatea de a stabili parteneriate productive cu partenerii și părțile interesate.

4.2. Avantajoasă

Neîndeplinirea unuia sau a mai multora dintre aceste criterii avantajoase nu va duce la excluderea candidatului din procesul de selecție, dar îi poate afecta șansele de a fi invitat la interviu și la proba (probele) scrisă (scrise).

- Cunoașterea managementului conținutului site-ului web;
- Cunoașterea practicilor de social media;
- Experiență în design grafic și storytelling vizual;
- experiență în promovarea inovării în domeniul metodelor și tehnologiilor de comunicare;
- Familiarizarea cu instituțiile UE sau cu politicile și practicile administrației publice.

5 PROCEDURA DE SELECȚIE

Pentru această procedură de selecție este numit un comitet de selecție. Compoziția este următoarea: Nadège Perrine, Heike Klempa, Jan Ole Voss.

Activitatea comitetului de selecție și deliberările acestuia sunt confidențiale. Candidații nu trebuie să intre în contact direct sau indirect cu aceștia și nu trebuie să solicite nimănui să facă acest lucru în numele lor. Orice încălcare a acestei reguli constituie un motiv de excludere din procedura de selecție.

Toate solicitările de informații trebuie adresate numai prin e-mail la [adresa recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu), menționând referința procedurii (EUOSHA/CA/25/02).

Procedura de selecție se va desfășura în trei etape.

Etapa 1 – Examinarea candidaturilor¹⁰

Comitetul de selecție va evalua informațiile¹¹ furnizate în candidaturi în raport cu criteriile de selecție prezentate la rubricile „Experiență și competențe profesionale” și „Avantaje” din secțiunea 4. Cererile care îndeplinesc cel mai bine aceste criterii vor fi apoi revizuite în continuare pentru a se asigura că îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate necesare enumerate în secțiunea 3, cu sprijinul Secțiunii pentru resurse umane. Toate criteriile trebuie să fie îndeplinite până la termenul-limită de depunere a candidaturii. Se preconizează că aproximativ șase candidați vor avansa în faza 2. Interviu și proba (probele) scrisă (scrise) sunt programate provizoriu pentru sfârșitul lunii aprilie 2025.

Candidații pot verifica stadiul candidaturii lor prin intermediul instrumentului de recrutare electronică al EU-OSHA. Această verificare poate avea loc, de regulă, în termen de o lună de la data provizorie menționată anterior.

¹⁰ În orice etapă a procedurii, candidaților li se poate solicita să furnizeze informații sau documente suplimentare. Acestea pot fi descalificate în cazul în care, în orice etapă a procedurii, se stabilește că informațiile din cerere sunt incorecte sau incomplete.

¹¹ Motivația (sau alte informații) pe care candidații o scriu în actul lor de candidatură la secțiunea „Informații suplimentare” nu este luată în considerare și nici evaluată în cursul examinării candidaturilor (faza 1).

Etapa 2 – Interviuri și test(e) scris(e)

Comitetul de selecție va evalua experiența profesională, cunoștințele, aptitudinile și competențele comportamentale ale candidaților în conformitate cu secțiunea 4, precum și motivația acestora.

Interviul și proba (probele) scrisă (scrise), din care o parte vor fi într-o formă anonimată, se vor desfășura în limba engleză și la distanță.

Pentru candidații care au limba engleză ca limbă maternă sau ca primă limbă, nivelul celei¹² de a doua limbi oficiale a UE, astfel cum a fost declarat în actul lor de candidatură, va fi testat prin mijloace adecvate. Cunoașterea altor limbi relevante, astfel cum sunt menționate de candidat în actul său de candidatură, poate fi, de asemenea, evaluată.

La finalizarea acestei etape, comitetul de selecție va prezenta directorului executiv lista candidaților care au atins cel puțin 70 % din punctele alocate competențelor comportamentale și motivației și cel puțin 70 % din punctele alocate experienței profesionale, cunoștințelor și competențelor.

Etapa 3 – Posibilă ofertă de muncă

Având în vedere lista prezentată de comitetul de selecție, directorul executiv va decide cu privire la candidatul cel mai potrivit pentru o posibilă ofertă de loc de muncă și/sau includerea candidaților corespunzători pe o listă de rezervă, dacă este cazul. Înainte de a face acest lucru, el poate discuta în continuare cu unul sau mai mulți candidați cu privire la trecutul și motivația lor.

Această etapă este planificată să aibă loc în termen de o lună de la data interviului. Lista de rezervă, dacă există, va fi valabilă până la 31.12.2026 și poate fi prelungită. Includerea pe lista de rezervă nu garantează oferirea unui loc de muncă.

Înainte de o posibilă ofertă de muncă, se poate aranja verificarea referințelor.

Atunci când un astfel de post devine vacant sau trebuie ocupat, directorul executiv poate oferi un loc de muncă unui candidat de pe listă al cărui profil corespunde cel mai bine nevoilor EU-OSHA la momentul respectiv.

6 ANGAJAMENTUL ȘI CONDIȚIILE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

Contractul de muncă este încheiat în temeiul articolului 3 litera (a) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene¹³ (RAA) pentru un contract pe termen lung de trei ani în calitate de agent contractual din grupa de funcții IV (GF) IV, care poate fi reînnoit o singură dată pentru o perioadă determinată (5 ani). Orice reînnoire ulterioară ar fi pe o perioadă nedeterminată. Titularul postului va fi supus unei perioade de probă de 9 luni.

EU-OSHA va fi obligată să respecte oferta de locuri de muncă numai în cazul în care candidatul selectat, înainte de semnarea contractului:

- a furnizat toate documentele solicitate care dovedesc, de exemplu, eligibilitatea acestora;
- au fost supuse examenului medical obligatoriu care stabilește că îndeplinesc standardele de aptitudine fizică necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor în cauză;
- a informat EU-OSHA cu privire la orice conflict de interese real sau potențial și s-a considerat că nu are niciun interes personal de natură să le afecteze independența sau orice alt conflict de interese printr-o formă specifică.

¹² Echivalent cu nivelul B2 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [Cadrul european de referință pentru limbi](#).

¹³ Textul integral este disponibil [aici](#).

Mediul de lucru

Postul se **află în Bilbao**, iar membrii personalului trebuie să locuiască în Bilbao sau în împrejurimile sale. Titularul postului va lucra într-un mediu multicultural în care dialogul permanent dintre conducere și personal, inclusiv reprezentanții personalului, este considerat vital.

În cadrul EU-OSHA, promovăm **formule flexibile de lucru** și sprijinim un **echilibru sănătos între viața profesională și cea privată** pentru personalul nostru. În conformitate cu normele aplicabile, timpul de lucru standard se bazează, în medie, pe o săptămână de lucru de 40 de ore. Oferim muncă cu fracțiune de normă, program de lucru flexibil și telemuncă. Angajații pot **lucra de la distanță din Bilbao** și din împrejurimi timp de **până la 60 % din săptămâna de lucru**. În plus, telemunca **din afara orașului Bilbao** și a împrejurimilor sale este permisă timp de **până la 10 zile pe an**.

Plăți și alte beneficii

Remunerația membrilor personalului constă într-un **salariu de bază** și eventuale indemnizații plătite în euro, ponderate cu coeficientul corector pentru Spania (în prezent 92,30 %).

Personalul **poate avea dreptul** la diverse **indemnizații** în funcție de situația sa personală, în special la indemnizația de reședință în străinătate (4 % din salariul de bază brut) sau la indemnizația de expatriere (16 % din salariul de bază brut) și la alocații familiale (cum ar fi alocația pentru locuință, alocația pentru creșterea copilului, alocația preșcolară și alocația școlară).

Salariul membrilor personalului este supus unui impozit comunitar reținut la sursă și este **scutit de impozitul național**. Pachetul salarial include contribuțiile la sistemele de securitate socială și de pensii din UE.

Cu titlu indicativ, salariul lunar net pentru un agent contractual din grupa de funcții IV gradul 13 (și anume, cu până la 5 ani de experiență profesională) este de aproximativ **3700 EUR** pentru un expat, un singur expatriat și **de 5500 EUR pentru un expatriat cu 2 copii la grădiniță**.

Cu titlu indicativ, salariul lunar net pentru un agent contractual din grupa de funcții IV gradul 14 (și anume, cu mai mult de 5 ani și până la 17 ani de experiență profesională) este de aproximativ **4200 EUR** pentru un expat, necăsătorit și **de 6000 EUR pentru un expat cu 2 copii la grădiniță**.

În anumite circumstanțe, în special în cazul în care titularul postului este obligat să își schimbe locul de reședință pentru a ocupa un loc de muncă, agenția poate rambursa, de asemenea, unele cheltuieli suportate, în special cheltuielile de mutare.

Începând cu prima zi, membrii personalului sunt acoperiți împotriva bolilor și accidentelor prin intermediul Sistemului comun de asigurări de sănătate al UE (SCAS). RCAM rambursează 80-85 % din majoritatea costurilor de asistență medicală, iar în caz de accident, rambursează până la 100 %.

Membrii personalului au, de asemenea, posibilitatea de a câștiga o pensie UE după doar 10 ani de muncă într-o instituție a UE. Vârsta normală de pensionare este de 66 de ani, dar se poate pensiona și la 58 de ani, cu deducerea cuantumului pensiei.

Pentru a afla mai multe despre avantajele de a lucra pentru EU-OSHA, vă rugăm să accesați acest [link](#).

7 PROCESUL DE APLICARE

Angajamentul față de egalitatea de șanse

EU-OSHA este un angajator care oferă șanse egale și încurajează ferm candidaturile tuturor candidaților care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și sunt interesați de acest post. EU-OSHA se angajează să răspundă nevoilor solicitanților și candidaților selectați care pot avea cerințe speciale (de exemplu, din motive de handicap). EU-OSHA se asigură că procedura sa de selecție nu discriminează pe criterii de gen, culoare, origine rasială, etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, naționalitate, vârstă, orientare sexuală sau identitate de gen.

În cazul unui handicap, vă rugăm să informați Resursele Umane la [adresa recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu) și să indicați ce măsuri sau ajustări legate de handicapul dumneavoastră sunt necesare, astfel încât EU-OSHA să vă poată asigura participarea egală la interviuri/teste.

Cerere introductivă

Candidații trebuie să își depună candidatura prin intermediul instrumentului de recrutare electronică al agenției [aici <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/careers>].

Candidații trebuie mai întâi să își creeze un cont în instrumentul eRecruitment și apoi să își depună candidaturile.

Cererea trebuie depusă în instrumentul de recrutare electronică până **cel târziu vineri, 14 martie 2025, ora 13:00, ora orașului Bilbao.**

Candidaților li se recomandă insistent să nu aștepte până la data-limită pentru depunerea candidaturilor. EU-OSHA nu este responsabilă pentru nicio întârziere în depunerea candidaturilor din cauza dificultăților tehnice sau a oricărui alți factori care pot apărea în ultimul moment.

Candidații pot verifica stadiul candidaturii lor în cadrul instrumentului eRecruitment și principalele etape ale procedurii de selecție pe [site-ul internet](#).

8 Protecția datelor

EU-OSHA respectă viața privată a candidaților săi și prelucrează datele cu caracter personal ale acestora în conformitate cu [Regulamentul \(UE\) 2018/1725](#). Pentru mai multe informații, vă rugăm să accesați acest [link](#).

9 Căi de atac judiciare

Candidații pot depune o cerere de reexaminare sau o plângere în termenele stabilite și astfel cum se indică la următorul [link](#).