

## AGENȚIA EUROPEANĂ PENTRU SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ (EU-OSHA)

### Încearcă să recruteze un COMMUNICATIONS MANAGER – NETWORK COMMUNICATION & STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Alăturați-vă EU-OSHA – o agenție dinamică a Uniunii Europene, cu sediul în orașul **Bilbao**, Spania! Suntem o echipă de 65 de membri ai personalului dedicată promovării unor locuri 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 teammat pozitiv, flexibil și entuziastic**, cu pasiune pentru construirea de **rețele și implicarea părților interesate**? Aveți experiență în activități de **decomunicare prin intermediul partenerilor și al evenimentelor**? Atunci ați putea fi doar persoana pe care o căutăm, **pentru un contract pe termen lung de trei ani, care poate fi reînnoit**<sup>1</sup>.

În mediul nostru multicultural dinamic 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 de lucru flexibil și telemunca**, toate într-un mediu extrem de digitalizat.

*Dacă vă alăturați EU-OSHA, pe lângă faptul că primiți **un salariu atractiv**, veți fi acoperit [de asigurarea comună de sănătate a UE și ați contribui la sistemul de pensii al UE](#). Pentru mai multe informații despre activitățile noastre, accesați site-ul <http://osha.europa.eu/> și pentru mai multe detalii privind condițiile contractuale și de muncă, consultați [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 până cel târziu la 20 martie 2025, ora 13: 00 Bilbao Time!**

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

## 1 CADRUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

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

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

Agenția produce o gamă largă de tipuri diferite de informații pe care le comunică în mod proactiv publicului său prin intermediul instrumentelor și canalelor digitale și își mobilizează partenerii de la nivelul UE și de la nivel național pentru a acționa ca intermediari pentru a-și amplifica activitatea și

<sup>1</sup> Acesta poate fi reînnoit pentru o perioadă de cinci ani. Orice reînnoire ulterioară ar fi pentru o perioadă nedeterminată.

<sup>2</sup> Acest document – pregătit inițial în limba engleză – poate fi tradus automat în alte limbi ale UE. În acest caz, versiunea originală în engleză va prevala pentru toate scopurile.

mesajele. Punctele focale naționale și alți parteneri sunt părți interesate esențiale în abordarea agenției în materie de comunicare în rețea, iar A vood investește în consolidarea capacităților, oferind rețelei sale de puncte focale sprijin financiar și logistic pentru punerea în aplicare a campaniilor și a activităților de sensibilizare la nivel național prin intermediul programului FAST (Focal Point Assistance Tool). Sprijinul agenției acoperă o gamă largă de activități, inclusiv organizarea de conferințe, seminare și alte evenimente pentru a crește gradul de conștientizare și a facilita distribuirea materialelor de comunicare și de campanie în 25 de limbi.

În subordinea șefului de unitate, **Communications Manager** va coordona și va supraveghea activitatea atribuită echipei de comunicare a rețelei și va consolida colaborarea cu partenerii naționali și cu partenerii UE pentru a-i mobiliza ca multiplicatori și amplificatori ai activității EU-OSHA. Aceasta include asigurarea unui cadru logistic și financiar adecvat scopului pentru a permite această promovare de către partenerii naționali și coordonarea unei strategii privind evenimentele. Este, de asemenea, esențială crearea unui cadru care să faciliteze sau să sprijine punctele focale pentru mobilizarea resurselor naționale interne.

## 2 PROFILUL POSTULUI

Managerul de comunicare va avea următoarele atribuții principale:

*Atribuții specifice:*

- Elaborarea și punerea în aplicare a unui plan cuprinzător de implicare și promovare a părților interesate/partenerilor, stabilind direcții și priorități aliniate la misiunea și obiectivele agenției;
- Să construiască, să mențină și să consolideze relațiile cu părțile interesate pentru a răspunde cât mai bine nevoilor lor în continuă evoluție și pentru a mobiliza sinergii, pentru a contribui la influențarea procesului decizional;
- Supraveghează și conduce activitățile și/sau proiectele de comunicare în rețea, de la planificare până la execuție și evaluare;
- Să sensibilizeze opinia publică prin promovarea și diseminarea activității EU-OSHA;
- Să sprijine partenerii naționali să își consolideze rețelele tripartite și să construiască parteneriate eficiente cu alte organizații și parteneri sociali;
- Elaborarea și punerea în aplicare a unor strategii privind evenimentele pentru a facilita informarea părților interesate și a partenerilor.

*Atribuții generice:*

- Coordonează activitățile și supraveghează activitatea atribuită echipei de comunicare a rețelei;
- Monitorizarea și evaluarea activităților de comunicare în rețea, oferind informații și recomandări de îmbunătățire;
- Să promoveze metode și tehnologii inovatoare de comunicare în rețea, stimulând îmbunătățirea practicilor de comunicare pentru a spori vizibilitatea organizațională;
- Să transpună nevoile de servicii în specificații tehnice pentru contractele-cadru, să asigure punerea corectă în aplicare a contractelor-cadru și a tranzacțiilor financiare aferente;
- Oferă consiliere conducerii și părților interesate, facilitând procesul decizional și soluționând probleme complexe;
- Să desfășoare orice alte activități relevante atribuite de șeful de unitate.

## 3 CRITERIILE DE ELIGIBILITATE

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

### Condiții generale

Candidații vor trebui:

- să fie cetățeni ai unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene, ai Islandei, Norvegiei sau Liechtensteinului (părți la Acordul privind EEA);
- să își fi îndeplinit toate obligațiile care le revin în temeiul legislației aplicabile privind serviciul militar,
- să prezinte garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor lor<sup>3</sup>;
- să fie apti fizic pentru exercitarea atribuțiilor.

### Educație și experiență

Candidații trebuie să aibă un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin:

- trei ani, absolvite cu diplomă, urmate de o experiență profesională cu normă întreagă de cel puțin patru ani.

SAU

- patru ani, absolvite cu diplomă, urmate de o experiență profesională cu normă întreagă de cel puțin trei ani.

Vor fi luate în considerare numai diplomele care au fost acordate în statele membre ale UE<sup>4</sup> sau care fac obiectul unor certificate de echivalență eliberate de autoritățile din statele membre respective.

### Cunoștințe lingvistice

Candidații trebuie să cunoască temeinic una<sup>5</sup> dintre limbile oficiale ale UE și la nivel satisfăcător o altă limbă<sup>6</sup> a UE, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care le revin.

### 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 acest lucru nu le va promova candidatura. Candidații în cauză **nu vor fi invitați la interviuri sau la 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 intermediul candidaturii<sup>7</sup>, al interviului și/sau al probei (probelor) scrise.

### 4.1. Esențiale

Andidaturile C trebuie să aibă:

---

<sup>3</sup> Înainte de numire, este necesară dovedirea faptului că nu există cazier judiciar.

<sup>4</sup> Diplomele obținute în Regatul Unit înainte de 31/01/2020 sunt recunoscute automat și, prin urmare, nu fac obiectul unor certificate de echivalență.

<sup>5</sup> Echivalent cu nivelul C1 în toate dimensiunile definite în [Cadru european de referință pentru limbi](#).

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

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

### Experiență și competențe profesionale

- Experiență profesională de cel puțin patru ani după obținerea unei diplome de trei ani (sau trei ani, în cazul unei diplome de patru ani),<sup>8</sup> în conformitate cu atribuțiile din profilul postului (secțiunea 2 de mai sus), inclusiv, în special, experiență relevantă în:
  - implicarea părților interesate;
  - gestionarea rețelelor și/sau a parteneriatelor;
  - coordonarea activității membrilor echipei;
  - elaborarea de strategii privind evenimentele, organizarea și gestionarea evenimentelor;
  - gestionarea contractanților externi/contractelor-cadru;
- Capacitatea de a oferi consiliere sau de a facilita elaborarea de materiale de comunicare cu impact și de a pune în aplicare strategii eficiente de promovare și diseminare;
- Competențe digitale foarte bune (în special cu instrumentele Biroului 365);
- Aptitudini excelente de comunicare orală și scrisă în limba engleză (C1)<sup>9</sup>.

### Competențe comportamentale

- Excelente competențe analitice, anticipând provocările și dezvoltând soluții eficiente;
- Capacitate puternică de autoorganizare, de adaptare la prioritățile în schimbare și de obținere a unor rezultate de calitate într-un mod orientat către servicii;
- Aptitudini excelente de lucru în echipă, valorizarea diversității.

### 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).

- Educația în domeniul gestionării părților interesate, al comunicării sau al relațiilor publice;
- Cunoașterea practicilor platformelor de comunicare socială;
- Experiență în reprezentarea organizației/întreprinderii lor la evenimente și conferințe;
- 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: Rory Harrington, Donianzu Murgiondo, Tim Tregenza.

Activitatea și deliberările Comitetului de selecție sunt confidențiale. Candidații nu pot intra în contact direct sau indirect cu ei și nici nu pot avea niciun fel de contacte în numele lor. Orice încălcare a acestei norme constituie un motiv de descalificare din procedura de selecție.

Toate solicitările de informații trebuie trimise numai prin e-mail la adresa [recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu), menționând referința procedurii (EUOSHA/TA/25/01).

Procedura de selecție se va desfășura în trei etape.

---

<sup>8</sup> Se ia în considerare numai activitatea profesională remunerată atestată în mod corespunzător.

<sup>9</sup> Echivalent cu nivelul C1 în toate dimensiunile definite în [Cadrul european de referință pentru limbi](#).

## Etapa 1 – Examinarea candidaturilor<sup>10</sup>

Comitetul de selecție va evalua informațiile<sup>11</sup> furnizate în candidaturi în raport cu criteriile de selecție prezentate la punctele „Experiență profesională și competențe” și „Avantaje” din secțiunea 4. Candidaturile 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 resurse umane. Toate criteriile trebuie îndeplinite până la termenul-limită de depunere a candidaturilor. Se preconizează că aproximativ șase candidați vor avansa în etapa 2. Interviu și proba (probele) scrisă (scrise) sunt programate provizoriu pentru aproximativ jumătatea lunii mai 2025.

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

## Etapa 2 – Interviuri și proba (probele) scrisă (scrise)

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

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 celei de<sup>12</sup> a 2-a limbi a UE astfel cum este declarat în actul lor de candidatură, va fi testat prin mijloace adecvate. Cunoașterea altor limbi relevante, astfel cum este menționată de candidat în candidatura sa, poate fi, de asemenea, evaluată.

La încheierea 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 și competențelor profesionale.

## Etapa 3 – Posibilă ofertă de angajare

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 muncă și/sau cu privire la includerea candidaților potriviți 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 istoricul 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 că li se oferă un loc de muncă.

Înainte de o posibilă ofertă de angajare, se poate efectua o verificare a 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.

---

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

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

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

## 6 ANGAJAREA ȘI CONDIȚIILE DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ

Contractul de muncă este, în temeiul articolului 2 litera f) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii<sup>13</sup> Europene (RAA), pentru un contract pe termen lung de trei ani în calitate de agent temporar, gradul 6, care poate fi reînnoit o singură dată pentru o perioadă determinată (5 ani). Orice reînnoire ulterioară ar fi pentru o perioadă nedeterminată. Titularul postului va fi supus unei perioade de probă de 9 luni.

EU-OSHA va fi legată de oferta de muncă numai în cazul în care candidatul selecționat, înainte de semnarea contractului, are:

- au furnizat toate documentele solicitate care dovedesc, de exemplu, eligibilitatea acestora;
- au fost supuse examenului medical obligatoriu prin care se stabilește că îndeplinesc standardul de aptitudine fizică necesar pentru îndeplinirea sarcinilor 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.

### Mediul de lucru

Postul se află **la 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 munca cu fracțiune de normă, programul de lucru flexibil și munca la distanță. Angajații pot **lucra de la distanță din Bilbao** și din împrejurimile sale **până la 60 % din săptămâna de lucru**. În plus, munca **la distanță din afara Bilbao** și din împrejurimile sale este permisă pentru **o perioadă de până la 10 de zile pe an**.

### Prestații salariale și alte prestații

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

Agenții **pot** avea dreptul la diverse **alocații** în funcție de situația lor personală, în special la indemnizația de reședință în afara țării de origine (4 % din salariul brut de bază) sau la indemnizația de expatriere (16 % din salariul brut de bază) și la alocațiile 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 ale UE.

Cu titlu indicativ, **salariul lunar net** pentru un agent temporar din grupa de funcții AD 6, treapta 1 (și anume, cu până la 6 ani de experiență profesională) este de **aproximativ 5 700 EUR** pentru un expat, necăsătorit, și **de 7 600 EUR** pentru un expat cu 2 de copii în învățământul preșcolar.

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, de asemenea, să ramburseze unele cheltuieli suportate, în special cheltuielile de mutare.

Începând din ziua 1, membrii personalului sunt asigurați în caz de boală și accident prin intermediul Sistemului comun de asigurări de sănătate al UE (RCAM). RCAM rambursează 80-85 % din majoritatea costurilor asistenței medicale și, în caz de accident, rambursează până la 100 %.

---

<sup>13</sup> Textul integral este disponibil [aici](#).

Membrii personalului au, de asemenea, posibilitatea de a obține o pensie din partea UE după doar 10 ani de muncă pentru o instituție a UE. Vârsta normală de pensionare este de 66 de ani, dar se poate pensiona, de asemenea, înainte de 58 de ani, cu deducerea cuantumului pensiei.

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

### Continuitatea ocupării forței de muncă în cadrul agențiilor UE

În cazul în care candidatul (candidații) selectat (selectați) deține (dețin) un contract de agent temporar în temeiul articolului 2 litera (f) și se califică pentru un transfer în conformitate cu normele de aplicare privind „angajarea și utilizarea personalului temporar”, gradul care poate fi ocupat pentru acest post este AD5-AD7.

## 7 PROCESUL DE CANDIDATURĂ

### Angajamentul de a promova egalitatea de șanse

EU-OSHA este un angajator care asigură egalitatea de șanse și încurajează ferm candidaturile tuturor candidaților care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și care sunt interesați de această funcție. EU-OSHA se angajează să răspundă nevoilor candidaților și ale 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, rasă, origine 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.

### Aplicație

Candidații trebuie să își depună candidatura prin intermediul instrumentului de recrutare electronică al Agenției [[aici](#)].

Candidații trebuie mai întâi să își creeze un cont în instrumentul de recrutare electronică și apoi să își depună candidatura.

Candidatura trebuie depusă în instrumentul de recrutare electronică **până cel târziu joi, 20 martie 2025, ora 13: 00, ora Bilbao Time.**

Candidaților li se recomandă insistent să nu aștepte până la data limită de depunere a candidaturilor. EU-OSHA nu este trasă la răspundere pentru întârzierile în depunerea candidaturilor din cauza dificultăților tehnice sau a altor factori care pot apărea în ultimul moment.

Candidații pot verifica statutul candidaturii lor prin intermediul instrumentului de recrutare electronică și al principalelor etape ale procedurii de selecție de pe [site](#).

## 8 PROTECȚIA DATELOR

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

## 9 CĂI DE ATAC

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