

AZ EURÓPAI MUNKAHELYI BIZTONSÁGI ÉS EGÉSZSÉGÜGYI ÜGYNÖKSÉG (EU-OSHA)

toborozni akar HR OFFICER

Csatlakozzon az EU-OSHA-hoz, az Európai Unió dinamikus ügynökségéhez, amelynek székhelye a rendkívül élhető Bilbao városában, Spanyolországban található! 65 munkatársból álló csapatunk elkötelezett a biztonságos, egészséges és produktív munkahelyek előmozdítása iránt olyan technikai, tudományos és gazdasági információk révén, amelyek támogatják a szakpolitikai döntéshozatalt és a munkahelyi kockázatok megelőzését.

Pozitív, rugalmas és lelkes csapattársat keresünk, akinek szenvedélye az emberi erőforrások, tapasztalattal rendelkezik a kiválasztási és felvételi folyamatokhoz való hozzájárulásban, a munkavállalók pénzügyi jogainak felügyeletében, egy hosszú távú, megújítható hároméves szerződésért.¹

Élénk és tiszteletteljes multikulturális környezetünkben elősegítjük a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, és rugalmas munkafeltételeket kínálunk, például részmunkaidős munkát, rugalmas munkaidőt és távmunkát.

Az EU-OSHA-hoz való csatlakozással Ön amellet, hogy vonzó fizetést kapna, az [EU közös betegségbiztosításának](#) hatálya alá is tartozna, és hozzájárulna [az uniós nyugdíjrendszerhez](#). A tevékenységeinkkel kapcsolatos további információkért látogasson el a <http://osha.europa.eu/weboldalra>, a szerződéses és munkafeltételekkel kapcsolatos további részletekért pedig látogasson el az álláshirdetés [6. szakaszára](#).

Ha Ön megfelel az összes jogosultsági feltételnek (3. szakasz), rendelkezik az általunk keresett profillal, és csatlakozni kíván az EU-OSHA csapatához, kérjük, **hogyan jelentkezését legkésőbb 2024. november 6-án, szerdán, bilbaói idő szerint 13 óráig küldje el nekünk!**

EUOSHA/CA/24/01 – HR OFFICER (III. besorolási csoport)²

1 MUNKAERŐKERET

A HR-tisztviselő az Erőforrás- és Szolgáltatóközpont Egység (RSC) dinamikus HR-részlegének része. A HR-részleg 4 főből áll. Ezért kicsi, ami megköveteli a különböző feladatokhoz és feladatszintekhez való alkalmazkodás képességét, spontán támogatást nyújtva a csapattársaknak, amikor és ahol szükséges, az adminisztratívól a HRM tartalmi területekig.

A humán erőforrás-menedzser felügyelete alatt és az osztályvezető irányítása alatt a humán erőforrás-tisztviselő hozzájárul a humán erőforrás-folyamatok és -eljárások irányításához és végrehajtásához, különös tekintettel a munkavállalói jogok igazgatására és a munkaerő-felvételre.

2 MUNKAPROFIL

A HR-tisztviselő a következőkkel fog rendelkezni:

¹ A határozat öt éves időtartamra megújítható. Minden további meghosszabbítás határozatlan időre szólna.

² Ez az eredetileg angol nyelven készült dokumentum gépi fordítással az EU más nyelveire is lefordítható. Ebben az esetben minden tekintetben az eredeti angol nyelvű változat az irányadó.

a) Külön vámtételek:

- Közreműködés a kiválasztási és munkaerő-felvételi folyamatok irányításában, az egyes lépések időben történő nyomon követése és dokumentálása az álláshirdetés közzétételétől az állásajánlat és a kapcsolódó munkaszerződés kibocsátásáig. Üdvözljük az új kollégákat az indukciós folyamat során.
- Felügyeli a munkavállalók munkaritmussal kapcsolatos kérelmeit (hibrid munkavégzés, részmunkaidő stb.) és pénzügyi jogait a szolgálat kezdetén és végén, biztosítva, hogy pontos tájékoztatást kapjanak a (külső) Személyi Juttatásokat Kezelő és Kifizető Hivataltól (PMO). Biztosítsa a kapcsolódó adatok helyes bevitelét a HR-szoftverekbe és a digitális rendszerekbe.
- Felügyeli a munkavállalók távollétét, szükség esetén kapcsolatot tart a külső orvosi szolgálattal.

b) Általános vámk

- Hozzájárul a HR-politikák kidolgozásához, felülvizsgálatához és végrehajtásához a szabályozási kerettel összhangban, útmutatást nyújtva az alkalmazottnak és a vezetésnek a kijelölt munkaterületek legjobb gyakorlatairól.
- Határozza meg a folyamatok javításának lehetőségeit, és javasoljon megoldásokat.
- Biztosítani kell az időben történő, hatékony és átlátható belső kommunikációt, elősegítve a pozitív és megbízható munkakörnyezetet.
- Készítsen átfogó jelentéseket, adatokat és elemzéseket különböző szoftverekkel és rendszerekkel.
- A külső szolgáltatási igények lefordítása a kijelölt munkaterületeken a HR-rel kapcsolatos szerződésekre vonatkozó műszaki előírásokra. Szerződéskezelési és kapcsolódó pénzügyi tranzakciós feladatok ellátása.
- Dokumentumok és személyes adatok kezelése a vonatkozó szabályoknak megfelelően.
- A HR-menedzser vagy az osztályvezető által kijelölt egyéb releváns tevékenységek elvégzése.

3 TÁMOGATHATÓSÁGI KRITÉRIUMOK

Ahhoz, hogy a pályázó alkalmasnak minősüljön erre a kiválasztási eljárásra, az alábbi követelmények mindegyikének meg kell felelnie:

Általános feltételek

A pályázóknak:

- az Európai Unió valamely tagállamának, Izlandnak, Norvégiának vagy Liechtensteinnek (az EGT-megállapodás részes feleinek) az állampolgára
- teljesítették a katonai szolgálatra alkalmazandó jogszabályok által rájuk rótt kötelezettségeket;
- bemutatják a feladataik ellátásához szükséges megfelelő erkölcsi referenciákat;³
- fizikailag alkalmasnak kell lennie a feladatok ellátására.

Oktatás

A pályázóknak rendelkezniük kell a következőkkel:

- oklevéllel igazolt, középfokúnál magasabb szintű oktatásban szerzett végzettség, **vagy**
- középfokúnál magasabb szintű tanulmányok folytatására jogosító, oklevéllel igazolt középfokú végzettség és legalább hároméves megfelelő szakmai tapasztalat.

³ Kinevezése előtt büntetlen előéletre van szükség.

Csak azok az oklevelek vehetők figyelembe, amelyeket uniós tagállamokban állítottak ki,⁴ vagy amelyek az említett tagállamok hatóságai által kiállított egyenértékűségi bizonyítványok tárgyát képezik.

Nyelvismeret

A pályázóknak az EU⁵ egyik hivatalos nyelvét alaposan, egy⁶ másik uniós nyelvet pedig a feladataik ellátásához szükséges mértékben kell ismerniük.

Fontos ajánlás

Felhívjuk figyelmét, hogy csak azokat a pályázókat vesszük figyelembe a kiválasztási eljárásban, akik megfelelnek az összes felsorolt pályázati feltételnek. Kérjük, hogy **azok a személyek, akik nem felelnek meg ezeknek a kritériumoknak, tartózkodjanak a pályázat benyújtásától**, mivel ezzel nem mozdítják elő jelöltségüket.

Nagyra értékeljük megértését és együttműködését annak biztosítása érdekében, hogy csak a feltételeknek megfelelő jelöltek pályázzanak.”

4 KIVÁLASZTÁSI KRITÉRIUMOK

A pályázók pályázatukon,⁷interjújukon és írásbeli tesztjükön (tesztjeiken) keresztül történő értékelése a következő kritériumok alapján történik.

4.1. Alapvető fontosságú

A Candidátumoknak rendelkezniük kell a következőkkel:

Szakmai tapasztalat és készségek

- a középfokúnál magasabb szintű végzettség megszerzését⁸ követően szerzett legalább hároméves (középfokú végzettség esetén hatéves) szakmai tapasztalat a munkaköri profil szerinti feladatokkal összhangban, beleértve különösen a kiválasztási eljárások zökkenőmentes lebonyolításának támogatása és/vagy a munkavállalók pénzügyi jogainak felügyelete terén szerzett gyakorlati tapasztalatot;
- különböző HR-szoftverekkel való munkavégzés terén szerzett tapasztalat;
- kiváló digitális készségek, különösen Excel, amelyek nagy kapacitással rendelkeznek a különböző eszközökhöz és szoftverekhez való könnyű alkalmazkodáshoz;
- Kiváló szóbeli és írásbeli kommunikációs készség angol nyelven (C1).⁹

Viselkedési kompetenciák

- kiváló elemzőkészség;
- Nagy figyelmet kell fordítani a részletekre és a pontosságra;
- erős önszerveződési képesség, minőségi eredmények szolgáltatásorientált módon történő biztosítása;

⁴ Az Egyesült Királyságban 2020. január 31. előtt szerzett diplomát automatikusan elismerik, így arra nem vonatkoznak egyenértékűségi bizonyítványok.

⁵ Az európai nyelvi referenciakeretben meghatározott valamennyi dimenzióban C1 szintnek felel meg.

⁶ Megfelel a B2 szintnek az európai nyelvi referenciakeretben meghatározott valamennyi dimenzióban.

⁷ A pályázók által a pályázatukban a „További információk” szakaszban megadott motivációt (vagy egyéb információkat) nem veszik figyelembe és nem értékelik a pályázatok átvilágítása során.

⁸ Csak a megfelelően dokumentált, javadalmazással járó szakmai tevékenységet veszik figyelembe.

⁹ Egyenértékű a C1 szinttel minden dimenzióban, a nyelvek európai referenciakeretében meghatározottak szerint

- Kiváló interperszonális és csapatmunka készségek.
- Magas etikai érzék.

4.2. Előnyös

Ezen előnyös kritériumok közül egynek vagy többnek a nem teljesítése nem eredményezi a pályázó kizárását a kiválasztási eljárásból, de befolyásolhatja annak esélyét, hogy interjúra és írásbeli teszt(ek)re hívják be.

- Humánerőforrás-, társadalomtudományi vagy pszichológiai oktatás
- Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek alapos ismerete
- a munkatársak/szakemberek/oktatók tanulása és karrierfejlesztése terén szerzett tapasztalat;
- közbeszerzésben és/vagy költségvetés-tervezésben és -ellenőrzésben szerzett tapasztalat.

5 KIVÁLASZTÁSI ELJÁRÁS

Erre a kiválasztási eljárásra kiválasztási bizottságot neveznek ki. Amint elkészült, összetételét közzéteszik az [EU-OSHA honlapján](#).

A felvételi bizottság munkája és tanácskozásai bizalmasak. A pályázók sem közvetlenül, sem közvetve nem léphetnek velük kapcsolatba, és senkit sem bízhatnak meg azzal, hogy ezt a nevükben megtegye. E szabály megsértése a kiválasztási eljárásból való kizárást vonja maga után.

Minden tájékoztatás iránti kérelmet kizárólag e-mailben, a recruitment@osha.europa.eu címre kell küldeni, megadva az eljárás hivatkozási számát (EUOSHA/CA/24/01).

A kiválasztási eljárás három szakaszban zajlik.

1. szakasz – A kérelmek átvizsgálása¹⁰

A kiválasztási bizottság a pályázatokban¹¹ megadott információkat a 4. szakasz „Szakmai tapasztalat és készségek” szakaszában ismertetett kiválasztási kritériumok alapján értékeli. Azokat a pályázatokat, amelyek a legjobban megfelelnek ezeknek a kritériumoknak, a humánerőforrás-részleg támogatásával további felülvizsgálatnak vetik alá annak biztosítása érdekében, hogy megfeleljenek a 3. szakaszban felsorolt valamennyi előírt támogathatósági kritériumnak. A jelentkezési határidőig minden feltételnek teljesülnie kell. Várhatóan hat jelölt jut tovább a 2. szakaszba. Az interjúra és az írásbeli teszt(ek)re várhatóan 2024. december elején kerül sor.

A pályázók az EU-OSHA eRecruitment eszközén keresztül ellenőrizhetik pályázatuk státuszát. Ez a lépés általában a fent említett előzetes időpontot követő egy hónapon belül történik.

2. szakasz – Interjúk és írásbeli teszt(ek)

A kiválasztási bizottság értékeli a pályázók 4. szakasz szerinti szakmai tapasztalatát, ismereteit, készségeit és magatartási kompetenciáit, valamint motivációját.

Az interjúra és az írásbeli teszt(ek)re, amelyek egy része anonimizált formában történik, angol nyelven és távolról kerül sor.

¹⁰ A pályázókat az eljárás bármely szakaszában felkérhetik további információk vagy dokumentumok benyújtására. Kizárhatók, ha az eljárás bármely szakaszában megállapítást nyer, hogy a kérelemben szereplő információk helytelenek vagy hiányosak.

¹¹ A pályázók által a pályázatukban a „További információk” szakaszban megadott motivációt (vagy egyéb információkat) nem veszik figyelembe és nem értékelik a pályázatok átvilágítása során (1. szakasz).

Azon pályázók esetében, akiknek anyanyelve az angol vagy az első nyelv, a pályázatukban bejelentett¹² második uniós nyelv szintjét megfelelő eszközökkel tesztelik. A pályázó által a pályázatában megjelölt egyéb releváns nyelvek ismerete is értékelhető.

E szakasz befejezését követően a felvételi bizottság benyújtja az ügyvezető igazgatónak azon pályázók listáját, akik elérték a magatartási kompetenciákra és motivációra, valamint a szakmai tapasztalatra, ismeretekre és készségekre kiosztott pontok legalább 70%-át.

3. szakasz – Lehetséges állásajánlat

A felvételi bizottság által benyújtott listát figyelembe véve az ügyvezető igazgató dönt a lehetséges állásajánlatra legalkalmasabb jelöltről és/vagy adott esetben a megfelelő jelöltek tartaléklistára való felvételéről. Ezt megelőzően további megbeszéléseket folytathat egy vagy több jelölttel a háttérükről és motivációjukról.

Erre a lépésre a tervek szerint az interjú időpontját követő egy hónapon belül kerül sor. Az esetleges tartaléklista 2025. december 31-ig érvényes, és meghosszabbítható. A tartaléklistára való felvétel nem garantálja az állásajánlatot.

A lehetséges állásajánlat előtt lehetőség van a referenciák ellenőrzésére.

Amikor egy ilyen álláshely megüresedik, vagy azt be kell tölteni, az ügyvezető igazgató állást ajánlhat a listán szereplő olyan jelöltnek, akinek a profilja a legjobban megfelel az EU-OSHA akkori igényeinek.

6 FOGLALKOZTATÁS ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

A munkaszerződés az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 3. cikkének a) pontja értelmében a III. besorolási csoportba¹³ (FG) tartozó szerződéses alkalmazottként három évre szóló hosszú távú szerződés, amely legfeljebb egyszer hosszabbítható meg határozott időre (5 évre). Minden további meghosszabbítás határozatlan időre szólna. Az állást betöltő személy 9 hónapos próbaidőt kap.

Az EU-OSHA csak akkor kötődik az állásajánlathoz, ha a sikeres pályázó a szerződés aláírása előtt:

- benyújtották az összes kért dokumentum eredeti példányát vagy hitelesített másolatát, amelyek igazolják például a jogosultságukat,
- átestek a kötelező orvosi vizsgálaton, amely megállapítja, hogy megfelelnek a feladatok ellátásához szükséges fizikai alkalmassági követelményeknek,
- tájékoztatták az EU-OSHA-t bármely tényleges vagy potenciális összeférhetetlenségről, és úgy ítélték meg, hogy egy adott formanyomtatványon nem fűződik olyan személyes érdekük, amely csorbítaná függetlenségüket vagy bármely más összeférhetetlenséget.

Munkakörnyezet

A pozíció Bilbao-ban található, és a személyzet tagjainak Bilbao-ban vagy annak környékén kell lakniuk. Az állást betöltő személy multikulturális környezetben fog dolgozni, ahol létfontosságú a vezetőség és a személyzet – köztük a személyzet képviselői – közötti folyamatos párbeszéd.

Az EU-OSHA-nál támogatjuk a rugalmas munkafeltételeket, és arra törekszünk, hogy munkatársaink egyensúlyt teremtsenek a munka és a magánélet között. Például a hatályos szabályoknak megfelelően a munkaidő átlagosan 40 órás munkahéten alapul, és részmunkaidős, rugalmas munkaidőt és távmunkát kínálunk. **Bilbaóból és környékéről hetente akár 60%-os távmunka is lehetséges.** Emellett **Bilbaón és környékén kívülről évente legfeljebb 10 napig távmunka is végezhető .**

¹² Megfelel a B2 szintnek az európai nyelvi referenciakeretben meghatározott valamennyi dimenzióban.

¹³ A teljes szöveg [itt érhető el](#).

Fizetés és egyéb juttatások

Az alkalmazottak javadalmazása egy **alapilletményből** és a Spanyolországra vonatkozó korrekciós együtthatóval (jelenleg 92,40 %) súlyozott, euróban kifizetett esetleges juttatásokból áll.

Az alkalmazottak személyes helyzetüktől függően különböző **juttatásokra jogosultak**, különösen külföldi tartózkodási támogatásra (a bruttó alapilletmény 4 %-a) vagy külföldi munkavégzési támogatásra (a bruttó alapilletmény 16 %-a) és családi támogatásokra (például háztartási támogatásra, eltartott gyermek után nyújtott támogatásra, iskola előtti nevelési támogatásra és iskoláztatási támogatásra).

Az állást betöltő személy fizetése a forrásnál levont közösségi adó hatálya alá tartozik, és **mentesül a nemzeti adó alól**. A bércsomag tartalmazza az uniós társadalombiztosítási és nyugdíjrendszerekbe befizetett járulékokat.

Tájékoztatásul közöljük, hogy a III. besorolási csoport 8. besorolási fokozatába tartozó (azaz legfeljebb 5 éves szakmai tapasztalattal rendelkező) szerződéses alkalmazott havi nettó fizetése körülbelül 3100 EUR egy külföldi, egyedülálló és 4500 EUR egy olyan külföldi esetében, akinek 2 gyermeke van az óvodában.

Bizonyos körülmények között, különösen abban az esetben, ha az állást betöltő személynek a munkába állás érdekében meg kell változtatnia lakóhelyét, az Ügynökség megtéríthet bizonyos felmerült költségeket is, nevezetesen a költözési költségeket.

Az első naptól kezdve a személyzet betegség- és balesetbiztosítása az EU közös betegségbiztosítási rendszerén (JSIS) keresztül történik. A közös egészségbiztosítási rendszer a legtöbb egészségügyi költség 80–85%-át, baleset esetén pedig akár 100%-át megtéríti.

Az alkalmazottaknak lehetőségük van arra is, hogy uniós intézménynél eltöltött mindössze 10 év után uniós nyugdíjat szerezzenek. A rendes nyugdíjkorhatár 66 év, de a nyugdíj összegének levonásával már 58 év is nyugdíjba vonulhat.

Ha többet szeretne megtudni az EU-OSHA-nál végzett munka előnyeiről, kérjük, kövesse ezt a [linket](#).

7 A KÉRELEM ELJÁRÁSA

Elkötelezettség az esélyegyenlőség iránt

Az EU-OSHA esélyegyenlőségi munkáltató, és határozottan ösztönzi minden olyan pályázó jelentkezését, aki megfelel a pályázati feltételeknek, és érdeklődik a pozíció iránt. Az EU-OSHA elkötelezett az olyan pályázók és kiválasztott jelöltek igényeinek kielégítése iránt, akiknek különleges igényeik lehetnek (pl. fogyatékoságuk miatt). Az EU-OSHA biztosítja, hogy kiválasztási eljárása során ne alkalmazzon megkülönböztetést nem, bőrszín, faji, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, állampolgárság, kor, szexuális irányultság vagy nemi identitás alapján.

Fogyatékoság esetén kérjük, tájékoztassa a humánerőforrásokat a recruitment@osha.europa.eu e-mail-címen, és jelezze, hogy fogyatékoságával kapcsolatban milyen intézkedésekre vagy kiigazításokra van szükség annak érdekében, hogy az EU-OSHA biztosítani tudja az interjúkon/teszteken való egyenlő részvételét.

Kérelem

A pályázóknak pályázatukat az Ügynökség elektronikus munkaerő-felvételi eszközén keresztül kell benyújtaniuk [\[here\]](#).

A pályázóknak először létre kell hozniuk egy fiókot az eRecruitment eszközben, majd be kell nyújtaniuk pályázatukat.

A pályázatot legkésőbb **2024. november 6-án, szerdán, bilbaói idő szerint 13 óráig** kell benyújtani az eRecruitment eszközben.

Nyomatékosan javasoljuk a pályázóknak, hogy pályázatuk benyújtásával ne várjanak a határidőig. Az EU-OSHA nem vállal felelősséget a pályázatok benyújtásában technikai nehézségek vagy bármely más, az utolsó pillanatban felmerülő tényező miatt bekövetkező késedelmekért.

A pályázók az eRecruitment eszközben ellenőrizhetik pályázatuk állását, valamint a kiválasztási eljárás főbb lépéseit a [honlapon](#).

8 ADATVÉDELEM

Az EU-OSHA tiszteletben tartja jelöltjeinek magánéletét, és az [\(EU\) 2018/1725 rendeletnek](#) megfelelően kezeli személyes adataikat. További információkért kérjük, kattintson erre a [linkre](#).

9 JOGI JOGORVOSLATOK

A pályázók felülvizsgálati kérelmet vagy panaszt nyújthatnak be a megadott határidőn belül, az alábbi [linken](#) jelzettek szerint.