

EUROPEJSKA AGENCJA BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY (EU-OSHA) stara się rekrutować Szef UNIT-u za Centrum OSTATNIO PRZEDSIĘBIORSTWA I SERWISU

EU-OSHA jest jedną z kilku zdecentralizowanych agencji Unii Europejskiej, założonych w 1994 r. i z siedzibą w tętniącym życiem i charakterystycznym mieście Bilbao w Kraju Basków w północnej Hiszpanii.

Misją Agencji jest promowanie bezpiecznych, zdrowych i produktywnych miejsc pracy w całej Europie. EU-OSHA dostarcza instytucjom europejskim, państwom członkowskim i podmiotom zaangażowanym w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy informacje techniczne, naukowe i gospodarcze, które wspierają zarówno kształtowanie polityki, jak i zapobieganie ryzyku w miejscu pracy.

Więcej informacji na temat naszych działań można znaleźć na stronie <http://osha.europa.eu>.

Agencja poszukuje obecnie wysoce zmotywowanego i doświadczonego kierownika działu, będącego częścią zespołu zarządzającego, który będzie kierował Centrum Zasobów i Usług (RSC), sercem administracyjnym Agencji.

Rekrutujemy osobę z **pozytywną, wspierającą i konstruktywną postawą, talentem w prowadzeniu ludzi**, doświadczeniem w zarządzaniu zasobami finansowymi oraz zdolną do wygodnej pracy z zasadami i procedurami.

EUOSHA/TA/23/01 – kierownik działu (AD10)¹

1 RAMY ZATRUDNIENIA

Kierownik działu RSC jest starszym specjalistą odpowiedzialnym za nadzorowanie i kierowanie administracją biznesową EU-OSHA, która obejmuje zasoby ludzkie, zarządzanie finansami i budżetem, usługi korporacyjne, ochronę, zdrowie i bezpieczeństwo, dokumentację i archiwizację.

Stale promując wartości Agencji i działając etycznie i uczciwie, Kierownik Działu RSC ma szereg bezpośrednich raportów i prowadzi dział z obecnym zatrudnieniem 18 specjalistów.

Wspiera ciągle doskonalenie poprzez tworzenie, przegląd i wdrażanie polityk i procesów zapewniających zgodność z ramami regulacyjnymi organizacji, a także wydajność i skuteczność. Kieruje interakcjami z różnymi zewnętrznymi audytorami organizacji i podejmuje działania następcze w związku z zaleceniami z audytu.

Pełniąc strategiczną rolę w Agencji, szef RSC przyczynia się do realizacji wieloletniego programu strategicznego na lata 2022–2027, opracowania dokumentu programowego i rocznych programów prac oraz nowego planu działania po 2027 r. Opracowuje plan prac jednostki i określa oczekiwane wyniki jednostki zgodnie z celami strategicznymi Agencji.

2 PROFIL PRACY

Sprawozdawczość bezpośrednio dyrektorowi wykonawczemu Agencji, kierownik działu RSC odpowiada za następujące główne zadania:

Dokument ten – pierwotnie przygotowany w języku angielskim – może być tłumaczony **maszynowo** na inne języki UE. W takim przypadku oryginalna wersja angielska będzie miała pierwszeństwo do wszystkich celów.

Obszar zarządzania przedsiębiorstwem

- Przyczynianie się do określenia celów strategicznych Agencji;
- Opracowuje, wdraża i ocenia strategię, politykę i cele jednostki zgodnie z celami organizacyjnymi;
- Planowanie i działania następcze w związku z postęпами Działu, ocena ryzyka i wprowadzenie niezbędnych zmian;
- Reprezentowanie Agencji w wydarzeniach zewnętrznych i przed właściwymi instytucjami UE;
- Koordynuje zarządzanie zasobami finansowymi, audytami Agencji i zapewnia zgodność ze standardami kontroli wewnętrznej i przepisami o ochronie danych;
- Zapewnienie wysokiej jakości usług korporacyjnych (HRM, finanse i zamówienia, zarządzanie obiektami, zarządzanie dokumentami, ochrona, zdrowie i bezpieczeństwo).

Obszar zarządzania ludźmi

- Wspieranie zaangażowania i wspólnego celu wokół misji i celów Jednostki Agencji;
- Wspieranie rozwoju personelu, motywowanie i kierowanie zespołami multidyscyplinarnymi;
- Działają jako wzór do naśladowania, dbają o pracowników, ich dobrostan i promują zachowanie z szacunkiem;
- Ocenia i podejmuje decyzje na wniosek pracowników (np. czas pracy, urlop) zgodnie z ramami regulacyjnymi;
- Ustalać roczne cele i oceniać wyniki dla jednostki.

Obszar zarządzania finansami

- Zapewnia dokładne planowanie, monitorowanie i koordynację ogólnego budżetu Agencji;
- Zapewnienie należytego zarządzania budżetem administracyjnym oraz pełnienie funkcji subdelegowanego urzędnika zatwierdzającego w odniesieniu do powiązanych wydatków zgodnie z przepisami finansowymi i przepisami wykonawczymi
- Weryfikować i zatwierdzać transakcje finansowe i budżetowe w ramach jego odpowiedzialności.

Obszary komunikacji i współpracy

- Rozwijanie komunikacji partycypacyjnej, zachęcanie do konstruktywnych informacji zwrotnych i wymiany wiedzy;
- Przyczynianie się do komunikacji wewnętrznej w celu zwiększenia przejrzystości i zaangażowania pracowników
- Skuteczna współpraca i komunikacja z innymi kierownikami i innymi pracownikami działu

Dokładniej rzecz ujmując, szef RSC w EU-OSHA będzie odpowiedzialny za następujące działania:

- Kierowanie działem i zarządzanie nim, zapewniając spójność i synergię;
- Przygotowuje roczny program prac administracyjnych zgodnie z ogólnym programem prac EU-OSHA;
- Opracowanie skutecznej polityki administracyjnej umożliwiającej skuteczne świadczenie usług w ramach odpowiedzialności jednostki;
- Regularnie przedstawia dyrektorowi wykonawczemu i Radzie Zarządzającej oraz Komisji Europejskiej regularne sprawozdania z prac, za które odpowiada;
- Wspieranie doskonalenia organizacyjnego w skoordynowany i zorientowany na portfel sposobów;
- Wspieranie dyrektora wykonawczego w zarządzaniu EU-OSHA poprzez udzielanie należytych porad w sprawach administracyjnych;
- Zapewnienie skutecznych stosunków z krajem przyjmującym (Hiszpania), Służbą Audytu Wewnętrznego Komisji Europejskiej, Parlamentem Europejskim i Europejskim Trybunałem Obrachunkowym;
- Zapewnienie ogólnej zgodności z mającymi zastosowanie ramami prawnymi;

- Zapewnienie ogólnego zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony, w tym fizycznego bezpieczeństwa Agencji;
- Zapewnia zaangażowanie i rozwój wymaganych kompetencji i umiejętności personelu działu, a także całej Agencji;
- Budowanie i rozwijanie kultury współpracy, spójnego przestrzegania zasad i przepisów, a także etycznych zachowań w całej Agencji;
- Kierowanie skutecznym i wydajnym wdrażaniem ram kontroli wewnętrznej EU-OSHA;
- Podejmuje się dodatkowych zadań wymaganych w interesie służby.

3 KRYTERIA KWALIFIKOWALNOŚCI

Aby kandydaci kwalifikowali się do udziału w tej procedurze naboru, muszą spełniać wszystkie następujące wymogi:

Warunki ogólne

Kandydaci muszą:

- być obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej, Islandii, Norwegii lub Liechtensteinu (strony Porozumienia EOG)
- wywiązały się z wszelkich zobowiązań nałożonych na nich na mocy obowiązujących przepisów dotyczących służby wojskowej;
- przedstawiają odpowiednie odniesienia do charakteru odnoszące się do ich przydatności do wykonywania swoich obowiązków²;
- bądź sprawny fizycznie do wykonywania obowiązków.

Wykształcenie i doświadczenie zawodowe

Kandydaci muszą posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom uniwersyteckim obejmującym co najmniej:

- cztery lata poświadczone dyplomem, a następnie co najmniej 12 lat odpowiedniego doświadczenia zawodowego

LUB

- trzy lata poświadczone dyplomem, a następnie co najmniej 13 lat odpowiedniego doświadczenia zawodowego

Uwzględniane będą jedynie dyplomy, które zostały wydane w państwach członkowskich UE lub które są przedmiotem świadectw równoważności wydanych przez władze tych państw członkowskich.

Znajomość języków

Kandydaci muszą posiadać dogłębną³ znajomość jednego z języków urzędowych UE oraz zadowalającą⁴ znajomość innego języka UE w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków.

4 KRYTERIA WYBORU

² Przed powołaniem, evidence bez rejestrów karnych jest potrzebne.

³ Odpowiednik poziomu C1 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

⁴ Odpowiednik poziomu B2 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

Poniższe kryteria zostaną wykorzystane do oceny kwalifikujących się kandydatów na podstawie ich wniosku (w tym listu motywacyjnego), rozmowy kwalifikacyjnej i egzaminów pisemnych.

4.1. Niezbędne

Kandydaci muszą posiadać następujące elementy:

Doświadczenie zawodowe

- Co najmniej 12 lat doświadczenia (po 4-letnim dyplomie uniwersyteckim) lub co najmniej trzynaście lat doświadczenia (po 3-letnim dyplomie uniwersyteckim)⁵ **zgodnie z obowiązkami w ramach profilu pracy.**
- W ramach tych 12 lub 13 lat doświadczenia, 5 musi być liderem lub zarządzaniem zespołem obejmującym planowanie strategiczne, alokację zasobów i zarządzanie nimi.

Umiejętności przywódcze

- Solidne zrozumienie i zachowanie zgodne z kodeksami etyki i uczciwości postępowania
- Myślenie strategiczne i podejmowanie decyzji
- Sposób myślenia zorientowany na wyniki, z analitycznym i konstruktywnym podejściem do rozwiązywania problemów
- Planowanie, organizowanie i ustalanie priorytetów pracy własnej oraz multidyscyplinarnych zespołów
- Konstruktywne i wspierające zarządzanie ludźmi, docenianie różnorodności, wspieranie zaangażowania pracowników
- Doskonałe umiejętności interpersonalne i komunikacyjne, pasują do skutecznej współpracy i sieci zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie na wszystkich poziomach

Umiejętności techniczne i wiedza

- Doskonałe umiejętności komunikacji ustnej i pisemnej w języku angielskim⁶
- Bardzo dobre umiejętności cyfrowe

4.2. Korzystna

- Absolwent lub podyplomowe studia z Zasobów Ludzkich, Finansów, Administracji Publicznej lub Biznesu, Ekonomii lub pokrewnej dziedzinie
- Wiedza i doświadczenie w radzeniu sobie z regulacjami pracowniczymi i finansowymi UE, zasadami i procedurami udzielania zamówień publicznych;
- Doświadczenie w pracy w środowisku wielonarodowym i wielokulturowym.

5 PROCEDURA NABORU

Do tej procedury naboru zostanie powołana komisja preselekcyjna. Jak najszybciej jego skład zostanie opublikowany na stronie [internetowej EU-OSHA](#).

Prace komisji preselekcyjnej i jej obrady są poufne. Kandydaci nie mogą nawiązywać z nimi bezpośredniego ani pośredniego kontaktu ani nie mają z nimi kontaktu w ich imieniu. Każde naruszenie

⁵ Doświadczenie zawodowe będzie liczone od dnia, w którym kandydat uzyskał minimalne kwalifikacje do uzyskania dostępu do tego stanowiska. Uwzględnia się wyłącznie należycie udokumentowaną działalność zawodową (tj. pracę zarobkową lub samozatrudnienie). Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie brana pod uwagę proporcjonalnie do odsetka przepracowanych w pełnym wymiarze godzin.

⁶ Odpowiednik poziomu C1 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

tej zasady stanowi podstawę do wykluczenia z procedury naboru.

Wszystkie zapytania dotyczące informacji należy kierować pocztą elektroniczną wyłącznie na [adres recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu) , podając odniesienie do procedury (EUOSHA/TA/23/01).

Procedura naboru zostanie przeprowadzona w trzech etapach.

Faza 1 – Przesiewanie aplikacji

1.1. Kwalifikowalność

Komisja preselekcyjna oceni, czy kandydaci spełniają kryteria kwalifikowalności z pomocą sekcji HR, która dokona wstępnego przeglądu wszystkich zgłoszeń. Tylko wnioski spełniające wszystkie kryteria kwalifikowalności (zob. sekcja 3 powyżej) zgodnie z „oświadczeniem własnym” kandydata przechodzą do następnego etapu. Kandydaci, którzy nie spełniają jednego lub większej liczby kryteriów kwalifikowalności w dniu zakończenia zgłoszenia, zostaną zdyskwalifikowani. Ten krok zwykle odbywa się w ciągu miesiąca od daty zakończenia składania wniosków. Kandydaci mogą zobaczyć status swojego zgłoszenia w ramach narzędzia EU-OSHA Recruitment.

1.2. Wybór do oceny zintegrowanej i rozmowy kwalifikacyjnej

Na podstawie informacji zawartych we wniosku komisja preselekcyjna dokona oceny wniosków (w tym motywacji) pod kątem wymaganego doświadczenia zawodowego, umiejętności i wiedzy, a także korzystnych kryteriów wymienionych w sekcji 4. Kandydaci przedstawiający najodpowiedniejsze zgłoszenia zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną, która ma się odbyć w przybliżeniu około połowy kwietnia 2023 r. 5 najlepszych kandydatów, którzy osiągnęli 70 % przydzielonych punktów za tę część, zostanie zakwalifikowanych na listę kandydatów i zaproszonych do udziału w ocenie zintegrowanej, a następnie na rozmowę z dyrektorem wykonawczym Agencji.

Etap 2 – Ocena środkowa i wywiady

Kandydaci z listy kandydatów zostaną zaproszeni do udziału w ocenie zintegrowanej oraz w rozmowie kwalifikacyjnej, która zostanie przeprowadzona w języku angielskim i zdalnie.

W przypadku kandydatów, którzy mają język ojczysty lub język ojczysty jako język ojczysty lub pierwszy, poziom⁷ drugiego języka UE zadeklarowany we wniosku powinien zostać przetestowany przy użyciu odpowiednich środków. Można również ocenić znajomość innych odpowiednich języków podanych przez kandydata w zgłoszeniu.

1.1. Ocena centralna

Kandydaci wymienieni na krótkiej liście biorą udział w ocenie zintegrowanej, chyba że uczynili to już w ciągu dwóch lat poprzedzających ostateczny termin przyjmowania zgłoszeń. Jeżeli kandydat dokonał tego w ciągu tego dwuletniego okresu, ale nie w ciągu 18 miesięcy poprzedzających ostateczny termin otrzymania wniosku, może wystąpić z wnioskiem o dopuszczenie do oceny zintegrowanej.

W ramach oceny zintegrowanej oceni się potencjał kandydatów i zapewni dogłębną analizę umiejętności przywódczych. Obejmuje on ćwiczenia indywidualne lub grupowe, a także wywiady pogłębione koncentrujące się na umiejętnościach zarządzania.

Orientacyjnie oczekuje się, że nastąpi to w maju 2023 r.

1.2. Wywiad

Rozmowy będą prowadzone przez dyrektora wykonawczego i innego członka personelu EU-OSHA i skupią się głównie na motywacji, umiejętnościach interpersonalnych i komunikacyjnych.

Orientacyjnie oczekuje się, że nastąpi to pod koniec maja 2023 r.

Faza 3 – Możliwa oferta pracy

Biorąc pod uwagę wyniki oceny zintegrowanej i wyniki różnych rozmów kwalifikacyjnych, dyrektor wykonawczy podejmie decyzję w sprawie najodpowiedniejszego kandydata do ewentualnej oferty pracy lub w sprawie umieszczenia odpowiednich kandydatów na liście rezerwowej, jeśli są one dostępne, po osiągnięciu co najmniej 70 % ogólnej liczby punktów. Etap ten ma się odbyć w ciągu miesiąca od daty rozmowy z dyrektorem wykonawczym. Lista rezerwowa będzie ważna do dnia 31/12/2024 r. i może zostać przedłużona. Umieszczenie na liście rezerwowej nie gwarantuje oferowania pracy.

Przed ewentualną ofertą pracy może odbyć się dalsza dyskusja z dyrektorem wykonawczym. Ponadto należy zorganizować kontrolę referencji.

⁷ Odpowiednik poziomu B2 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

W przypadku gdy takie stanowisko staje się nieobsadzone lub wymaga objęcia go, Dyrektor Wykonawczy może zaproponować pracę kandydatowi na liście, którego profil najlepiej odpowiada potrzebom EU-OSHA w tym czasie.

6 ZATRUDNIENIE I WARUNKI ZATRUDNIENIA

Umowa o pracę jest zgodna z art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej⁸ (CEOS) na umowę długoterminową na okres trzech lat jako grupa funkcyjna pracowników zatrudnionych na czas określony AD, grupa zaszeregowania 10, która może zostać przedłużona nie więcej niż jeden raz na czas określony (5 lat). Każde dalsze przedłużenie będzie miało miejsce na czas nieokreślony. Pracownik będzie objęty okresem próbnym wynoszącym 9 miesięcy.

EU-OSHA będzie związana z ofertą pracy tylko wtedy, gdy wybrany kandydat przed podpisaniem umowy:

- dostarczone oryginały lub uwierzytelnione kopie wszystkich żądanych dokumentów potwierdzających na przykład ich kwalifikowalność,
- poddano obowiązkowemu badaniu lekarskiemu, które stwierdza, że spełniają one standardy sprawności fizycznej niezbędne do wykonywania odnośnych obowiązków.
- poinformowały EU-OSHA o jakimkolwiek faktycznym lub potencjalnym konflikcie interesów i uznano, że nie mają żadnego interesu osobistego, takiego jak naruszenie ich niezależności lub jakiegokolwiek innego konfliktu interesów za pomocą określonej formy.

Środowisko pracy

Stanowisko to znajduje się w Bilbao, a pracownicy muszą mieszkać w Bilbao lub jego okolicach. Osoba zatrudniona będzie pracować w środowisku wielokulturowym, w którym bieżący dialog między kadrą kierowniczą a personelem, w tym przedstawicielami personelu, jest uważany za niezbędny.

W EU-OSHA wspieramy elastyczną organizację pracy i dążymy do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym naszych pracowników. Na przykład, zgodnie z obowiązującymi przepisami, czas pracy opiera się na średnio 40-godzinnym tygodniu pracy i oferujemy pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy i telepracę. Telepraca z Bilbao i jego okolic jest możliwa nawet do 60 % tygodniowo. Ponadto możliwe jest również telepraca do 10 dni w roku z zewnątrz Bilbao i jego okolic.

Wynagrodzenie i świadczenia socjalne

Wynagrodzenie pracowników składa się z **wynagrodzenia podstawowego** i ewentualnych dodatków wypłacanych w euro ważonych współczynnikiem korygującym dla Hiszpanii (obecnie 97,4 %).

Pracownicy **mogą być** rzeczywiście uprawnieni do różnych **dodatków** w zależności od ich sytuacji osobistej, w szczególności dodatku na pobyt zagraniczny (4 % podstawowego wynagrodzenia brutto) lub dodatku zagranicznego (16 % podstawowego wynagrodzenia brutto) i dodatków rodzinnych (takich jak dodatek na gospodarstwo domowe, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu, dodatek przedszkolny i dodatek edukacyjny).

Wynagrodzenie osoby zatrudnionej podlega podatkowi wspólnotowemu odliczonemu u źródła i jest **zwolnione z podatku krajowego**. Pakiet wynagrodzeń obejmuje składki na ubezpieczenie społeczne i systemy emerytalne UE.

Dla przykładu, miesięczne wynagrodzenie netto dla pracownika tymczasowego AD10 stopnia 2 (tj. z 15-letnim doświadczeniem zawodowym po wymaganym poziomie wykształcenia) wynosi około 9 121,55 EUR dla emigranta, osoby samotnej i 11 454,05 EUR dla ekspata z 2 dziećmi w przedszkolu.

⁸ Pełny tekst jest dostępny [tutaj](#).

W pewnych okolicznościach, w szczególności gdy pracownik jest zobowiązany do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia, Agencja może również zwrócić część poniesionych kosztów, w szczególności koszty przeprowadzki.

Ciągłość zatrudnienia w agencjach UE

Jeżeli wybrany kandydat posiada umowę o pracę na czas określony 2 f) i kwalifikuje się do przeniesienia zgodnie z przepisami wykonawczymi dotyczącymi „Zaangażowania i korzystania z personelu tymczasowego”, przedział zaszerzegowania, który może zostać przyjęty na to stanowisko, to AD9 – AD11, a rodzaj stanowiska to stanowisko „kierownik działu lub równoważny”.

7 PROCES SKŁADANIA WNIOSKÓW

Zaangażowanie na rzecz równych szans

EU-OSHA jest pracodawcą zapewniającym równe szanse i zdecydowanie zachęca do składania wniosków od wszystkich kandydatów, którzy spełniają kryteria kwalifikowalności i są zainteresowani tym stanowiskiem. EU-OSHA zobowiązuje się do zaspokajania potrzeb kandydatów i wybranych kandydatów, którzy mogą mieć szczególne wymagania (np. ze względu na niepełnosprawność). EU-OSHA zapewnia, aby jej procedura selekcji nie była dyskryminowana ze względu na płeć, kolor skóry, pochodzenie rasowe, etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, narodowość, wiek, orientację seksualną lub tożsamość płciową.

Aplikacja

Kandydaci muszą złożyć wniosek za pośrednictwem narzędzia Agencji eRecruitment [[tutaj](#)].

Kandydaci muszą najpierw założyć konto w narzędziu eRecruitment, a następnie złożyć swoje zgłoszenia.

Wniosek należy złożyć w narzędziu eRecruitment najpóźniej do środy **22/03/2023 o godzinie 13:00, Bilbao Time**.

Kandydaci mogą sprawdzić status swojego zgłoszenia w ramach narzędzia eRekrutacja i główne etapy procedury naboru na [stronie internetowej](#).

8 OCHRONA DANYCH

EU-OSHA szanuje prywatność swoich kandydatów i przetwarza ich dane osobowe zgodnie z wymogami [rozporządzenia \(UE\) 2018/1725](#). Aby uzyskać więcej informacji, kliknij ten [link](#).

9 ŚRODKI OCHRONY PRAWNEJ

Kandydaci mogą złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie lub skargę w ustalonym terminie i zgodnie z poniższym [linkiem](#).