

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

caută să recruteze o

Șef al UNIT pentru unitatea sa de PREVENȚIE ȘI CERCETARE

Alăturați-vă EU-OSHA – o agenție dinamică a Uniunii Europene cu sediul în orașul extrem de viabil Bilbao, Spania! Suntem o echipă de 65 de membri ai personalului dedicat promovării locurilor de muncă sigure, sănătoase și productive prin intermediul informațiilor tehnice, științifice și economice care sprijină elaborarea politicilor și prevenirea riscurilor la locul de muncă.

Căutăm un șef de unitate pozitiv, de susținere și constructiv, pentru un contract pe termen lung reînnoibil pe trei ani,¹ cu un talent în oameni de conducere, cu expertiză/cunoștințe vaste în domeniile tematice de securitate și sănătate în muncă (SSM), experiență în gestionarea resurselor financiare și capabil să lucreze confortabil cu reguli și proceduri.

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 fracțiune de normă, orele flexibile și munca la distanță.

Prin aderarea la EU-OSHA, pe lângă faptul că primiți un salariu atractiv, veți beneficia de [asigurarea comună desănătate a UE](#) și veți contribui [la sistemul de pensii al UE](#). Pentru mai multe informații despre activitățile noastre, accesați <http://osha.europa.eu> și pentru mai multe detalii privind condițiile contractuale și de muncă, accesați [secțiunea 6 a prezentului anunț de post vacant](#).

Dacă aveți profilul pe care îl căutăm și doriți să vă alăturați echipei EU-OSHA, **trimiteți-ne candidatura dumneavoastră!**

EUOSHA/TA/23/03 – șef de unitate (AD9)²

1 CADRUL LOCURILOR DE MUNCĂ

Șeful de unitate este un profesionist senior responsabil cu supravegherea și conducerea **Unității de Prevenire și Cercetare** (PRU) interesantă și dinamică.

Efectuând cercetare și dezvoltare de instrumente și orientări, PRU răspunde de informațiile tehnice, științifice și economice ale agenției privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM). Scopul său este de a informa procesul de elaborare a politicilor în UE și în statele sale membre, precum și de a sensibiliza publicul cu privire la SSM și de a contribui la elaborarea de orientări și instrumente pentru utilizarea la locul de muncă. Unitatea oferă expertiză internă prin intermediul personalului său format din aproximativ 15 specialiști tematici care oferă cunoștințe de ultimă oră cu privire la domeniile prioritare ale EU-OSHA legate de SSM în Europa. Personalul unității are o experiență diversă în ceea ce privește aptitudinile și competențele în domeniul SSM, al cercetării sociale și al gestionării proiectelor. Aceștia colaborează îndeaproape cu experți externi, fie în cadrul unui contract de cercetare, fie dintr-o instituție colaboratoare.

Promovând în permanență valorile agenției și acționând în mod etic și cu integritate, șeful PRU conduce o unitate cu un efectiv actual de 16 profesioniști.

Fiind unul dintre cei patru membri ai echipei de conducere, șeful PRU îndeplinește un rol extrem de strategic în cadrul agenției. Acesta contribuie la punerea în aplicare a Strategiei EU-OSHA 2022-2027,

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

² Acest document – elaborat inițial în limba engleză – poate fi tradus automat în alte limbi ale UE. Într-un astfel de caz, versiunea originală în limba engleză va prevala în toate scopurile.

la elaborarea documentului de programare și a programelor anuale de lucru (AWP) și a noii strategii EU-OSHA după 2027. Acesta elaborează planul de lucru al unității și definește rezultatele preconizate ale unității în conformitate cu obiectivele strategice ale agenției.

2 PROFILUL LOCULUI DE MUNCĂ

Raportând direct directorului executiv al agenției, șeful PRU răspunde de următoarele atribuții principale:

Domeniul managementului afacerilor

- Contribuie la definirea obiectivelor strategice ale agenției, a programului anual de lucru și a documentelor de programare și raportare ale întreprinderilor;
- Să elaboreze, să pună în aplicare și să evalueze strategia, politicile și obiectivele unității în conformitate cu obiectivele organizaționale;
- Să planifice și să monitorizeze progresele înregistrate de unitate, să evalueze riscurile și să introducă modificările necesare;
- Reprezintă agenția la evenimente externe și în fața instituțiilor relevante ale UE;
- Coordonează cercetarea multidisciplinară a agenției într-o gamă largă de domenii tematice în materie de SSM, inclusiv riscurile tradiționale și noi și emergente, precum și dezvoltarea unor abordări, orientări și instrumente eficace în materie de prevenire;
- Să asigure rezultate de înaltă calitate elaborate de unitate, care să atingă cele mai înalte standarde în domeniul cercetării în domeniul SSM și să răspundă așteptărilor părților interesate;
- Să preia sarcini suplimentare, după cum este necesar în interesul serviciului.

Domeniul de gestionare a persoanelor

- Promovarea implicării și a scopului comun în jurul misiunii și obiectivelor unității agenției;
- Să încurajeze dezvoltarea personalului, să motiveze și să ghideze echipele multidisciplinare;
- Să acționeze ca un model, având grijă de personal, de bunăstarea acestuia, de promovarea unui comportament respectuos și de un echilibru sănătos între viața profesională și cea privată;
- Evaluează și decide cu privire la solicitările personalului (de exemplu, timpul de lucru, concediul) în conformitate cu cadrul de reglementare;
- Stabilirea obiectivelor anuale și evaluarea performanței personalului unității.

Domeniul gestiunii financiare

- Să asigure planificarea, monitorizarea și raportarea riguroasă a bugetului general pentru prevenire și cercetare;
- Asigură buna gestiune financiară a bugetului și acționează în calitate de ordonator de credite delegat pentru cheltuielile aferente, în conformitate cu regulamentele financiare și normele de punere în aplicare
- Verifică și validează tranzacțiile financiare și bugetare aflate în responsabilitatea sa.

Domenii de comunicare și cooperare

- Dezvoltarea comunicării participative, încurajarea feedbackului constructiv și a schimbului de cunoștințe;
- Contribuirea la comunicarea internă pentru a spori transparența și implicarea personalului
- Să coopereze în mod eficient și să comunice cu colegii manageri și cu personalul altor unități

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, Norvegiei sau Liechtensteinului (părți la Acordul privind SEE)
- să fi îndeplinit toate obligațiile care le revin în temeiul legislației aplicabile privind serviciul militar;
- prezintă referințele de caracter adecvate în ceea ce privește capacitatea lor de a-și îndeplini atribuțiile³;
- să fie apt din punct de vedere fizic pentru a-și îndeplini sarcinile.

Educație și experiență profesională

Candidații trebuie să aibă un nivel de educație corespunzător unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin:

- patru ani atestate printr-o diplomă, urmate de cel puțin 12 ani de experiență profesională adecvată

SAU

- trei ani atestate printr-o diplomă, urmate de cel puțin 13 ani de experiență profesională adecvată

Vor fi luate în considerare numai diplomele care au fost acordate în statele membre ale UE sau care fac obiectul certificatelor de echivalență eliberate de autoritățile din statele membre respective.

Cunoașterea limbilor străine

Candidații trebuie să cunoască temeinic una⁴ dintre limbile oficiale ale UE și să cunoască în mod satisfăcător o altă limbă⁵ a UE, în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor sale.

4 CRITERII DE SELECȚIE

Următoarele criterii vor fi utilizate pentru a evalua candidații eligibili prin candidatura lor (inclusiv scrisoarea de motivație), interviurile și testul (testele) scris(e).

4.1. Esențiale

Candidații trebuie să aibă următoarele:

Experiență profesională

- Cel puțin doisprezece ani de experiență (după o diplomă universitară de 4 ani) sau cel puțin treisprezece ani de experiență (după o diplomă universitară de 3 ani),⁶ **în conformitate cu sarcinile din cadrul profilului profesional.**
- Ca parte a celor 12 sau 13 ani de experiență, 5 trebuie să fi condus sau să gestioneze o echipă care implică planificarea strategică, alocarea resurselor și gestionarea performanței personalului.

Abilități de conducere

- Gândirea strategică și luarea deciziilor
- Mentalitate orientată spre rezultate, cu o abordare analitică și constructivă de rezolvare a problemelor
- Planificarea, organizarea și prioritizarea activității proprii și a echipelor multidisciplinare
- Gestionarea constructivă și de susținere a persoanelor, valorizarea diversității, încurajarea implicării personalului

³ Înainte de numire, nu este nevoie de niciun cazier judiciar.

⁴ Echivalent cu nivelul C1 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [cadru european de referință pentru limbi](#)

⁵ Echivalent cu nivelul B2 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [cadru european de referință pentru limbi](#)

⁶ Experiența profesională va fi luată în considerare de la data la care candidatul a obținut calificarea minimă pentru accesul la acest post. Se ia în considerare numai activitatea profesională documentată în mod corespunzător (și anume, munca remunerată sau activitatea independentă). Munca cu fracțiune de normă va fi luată în considerare proporțional cu procentul de ore lucrate cu normă întreagă.

- Excelente abilități interpersonale și de comunicare, capabile să coopereze în mod eficient și să relaționeze atât pe plan intern, cât și extern la toate nivelurile
- Înțelegerea solidă și comportamentul în conformitate cu codurile de conduită de etică și integritate

Abilități și cunoștințe tehnice

- Vastă expertiză/cunoștințe în [domeniile tematice privind SSM](#)
- Cunoașterea metodelor de cercetare și aplicarea practică a rezultatelor
- Excelente abilități de comunicare orală și scrisă în limba engleză⁷
- Capacitatea de a colabora pozitiv cu părțile interesate la nivel înalt
- Competențe digitale bune.

4.2. Avantajoasă

- Studii postuniversitare/grad avansat într-un domeniu relevant pentru securitatea și sănătatea în muncă
- Experiență în cooperare cu părțile interesate din UE și de la nivel național în materie de SSM (cum ar fi partenerii sociali, factorii de decizie politică, comunitatea de cercetare, practicienii)
- Experiență de lucru într-un mediu multinațional și multicultural.

5 PROCEDURA DE SELECȚIE

Pentru această procedură de selecție este numit un comitet de preselecție. Compoziția este următoarea: Andrew Smith, Malgorzata Milczarek, precum și un membru extern al unei alte agenții a UE.

Activitatea comisiei de preselecție și deliberările acestuia sunt confidențiale. Candidații nu contactează direct sau indirect cu ei și nu au pe nimeni care să facă acest lucru în numele lor. Orice încălcare a acestei norme constituie un motiv de excludere din procedura de selecție.

Toate solicitările de informații ar trebui adresate numai prin e- [mail](mailto:recruitment@osha.europa.eu) la adresa recruitment@osha.europa.eu, citând referința procedurii (EUOSHA/TA/23/03).

Procedura de selecție se va desfășura în trei etape.

Faza 1 – Verificarea aplicațiilor

1.1. Eligibilitate

Comitetul de preselecție va evalua dacă candidații îndeplinesc criteriile de eligibilitate cu ajutorul Secțiunii pentru resurse umane, care va efectua o examinare preliminară a tuturor candidaturilor. Numai candidaturile care îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate (a se vedea secțiunea 3 de mai sus) conform „declarației pe propria răspundere” a candidatului vor trece la etapa următoare. Candidații care nu îndeplinesc unul sau mai multe dintre criteriile de eligibilitate la data-limită de depunere a candidaturilor vor fi descalificați. Această etapă are loc, de obicei, în termen de o lună de la data-limită de depunere a candidaturilor. Candidații pot vedea statutul candidaturii lor în cadrul instrumentului de recrutare EU-OSHA.

1.2. Selecția pentru centrul de evaluare și interviu

Pe baza informațiilor furnizate în cerere, comitetul de preselecție va evalua candidaturile (inclusiv motivația) în raport cu experiența profesională, competențele și cunoștințele necesare, precum și cu criteriile avantajoase enumerate în secțiunea 4. Candidații care prezintă cele mai adecvate candidaturi vor fi invitați la un interviu, care se preconizează că va avea loc cu titlu indicativ în jurul celei de-a 3-a săptămâni a lunii noiembrie 2023. Astfel, până la cei mai buni 5 candidați care au atins 70 % din punctele

⁷ Echivalent cu nivelul C1 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [cadrul european de referință pentru limbi](#)

alocate pentru această parte vor fi selectați și invitați la un centru de evaluare și la un interviu ulterior cu directorul executiv al agenției.

Etapa 2 – Centrul de evaluare și interviurile

Candidații preselecțai vor fi invitați să participe la un centru de evaluare și la un interviu care se va desfășura online, în limba engleză.

Pentru candidații care au limba engleză ca limbă maternă sau ca limbă maternă, nivelul⁸ celei de-a doua limbi a UE declarate în candidatură va fi testat prin mijloace adecvate. Cunoașterea altor limbi relevante, astfel cum este menționată de candidat în candidatură, poate fi, de asemenea, evaluată.

1.1. Centrul de evaluare

Candidații preselecțai participă la un centru de evaluare pentru cadrele de conducere de nivel mediu, cu excepția cazului în care au făcut deja acest lucru în cursul celor doi ani anteriori datei limită pentru primirea candidaturilor. În cazul în care un candidat a făcut acest lucru în această perioadă de doi ani, dar nu în cele 18 luni anterioare datei-limită de primire a candidaturii, acesta poate solicita să fie admis în centrul de evaluare.

Centrul de evaluare va evalua potențialul candidaților și va oferi o analiză aprofundată a abilităților de conducere. Acesta cuprinde exerciții individuale și/sau de grup, precum și interviuri aprofundate axate pe competențele de management.

Cu titlu indicativ, se preconizează că acest lucru va avea loc în decembrie 2023.

1.2. Interviuri

Interviurile vor fi realizate de directorul executiv și de un alt membru al personalului EU-OSHA și se vor concentra în principal asupra abilităților de motivare, interpersonale și de comunicare.

Cu titlu indicativ, se preconizează că acest lucru va avea loc la jumătatea lunii ianuarie 2024.

Faza 3 – Posibila ofertă de muncă

Având în vedere rezultatele centrului de evaluare și rezultatul diferitelor interviuri, directorul executiv va decide cu privire la candidatul cel mai potrivit pentru o posibilă ofertă de locuri de muncă și/sau cu privire la includerea candidaților potriviți pe o listă de rezervă, dacă există, care a atins cel puțin 70 % din totalul punctelor. Această etapă este planificată să aibă loc în termen de o lună de la data interviului cu directorul executiv. Dacă este cazul, lista de rezervă va fi valabilă până la 31.12.2024 și poate fi prelungită. Includerea pe lista de rezervă nu garantează că i se oferă un loc de muncă.

Înainte de o posibilă ofertă de locuri de muncă, poate avea loc o discuție suplimentară cu directorul executiv. În plus, ar trebui organizate verificări de referință.

Atunci când un astfel de post devine vacant sau trebuie să fie acoperit, directorul executiv poate oferi un loc de muncă unui candidat din lista al cărei profil corespunde cel mai bine nevoilor EU-OSHA la momentul respectiv.

6 ANGAJAMENT ȘI CONDIȚII DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ

Contractul de muncă este prevăzut la articolul 2 litera (f) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene⁹ (RACA) pentru un contract pe termen lung de trei ani, în calitate de agent temporar, grupa de funcții AD, gradul 9, care nu poate fi reînnoit decât o singură dată pentru o perioadă determinată (5

⁸ Echivalent cu nivelul B2 în toate dimensiunile, astfel cum sunt definite în [cadrul european de referință pentru limbi](#)

⁹ Textul integral este disponibil [aici](#).

ani). Orice reînnoire ulterioară ar avea loc 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, are:

- au furnizat originalul sau copiile legalizate ale tuturor documentelor 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 implicate
- au informat EU-OSHA cu privire la orice conflict de interese real sau potențial și s-a considerat că nu au niciun interes personal de natură să le afecteze independența sau orice alt conflict de interese printr-o formă specifică.

Mediul de lucru

Postul are sediul în Bilbao, iar membrii personalului sunt obligați 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.

La EU-OSHA, promovăm formule flexibile de lucru și depunem eforturi pentru a asigura echilibrul dintre viața profesională și cea privată a personalului nostru. De exemplu, în conformitate cu normele aplicabile în vigoare, timpul de lucru se bazează pe o săptămână de lucru medie de 40 de ore și oferim muncă cu fracțiuni de normă, program de lucru flexibil și muncă la distanță. **Telemunca din Bilbao și împrejurimile sale** este posibilă pentru **până la 60 % pe săptămână**. În plus, este, de asemenea, posibil să lucrați **la distanță până la 10 zile pe an din afara Bilbao și împrejurimile sale**.

Salariu și alte beneficii

Remunerația membrilor personalului constă într-un **salariu de bază** și într-o eventuală indemnizație plătită în euro, ponderată cu coeficientul corector pentru Spania (în prezent 94,2 %).

Agenții **pot avea** dreptul la diferite **indemnizații** în funcție de situația lor personală, în special alocația de reședință în străinătate (4 % din salariul de bază brut) sau indemnizația de expatriere (16 % din salariul de bază brut) și alocațiile familiale (cum ar fi alocația pentru locuință, alocația pentru creșterea copilului aflat în întreținere, alocația preșcolară și alocația școlară).

Salariul titularului postului este supus unui impozit comunitar dedus 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 AD9 treapta 2 (adică cu 15 ani de experiență profesională după nivelul necesar de educație) este de aproximativ 8,000 EUR pentru un expat, singur și de aproximativ 10,000 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 în vederea ocupării unui loc de muncă, agenția poate, de asemenea, să ramburseze anumite cheltuieli suportate, în special cheltuielile de mutare.

Începând cu prima zi, personalul este acoperit de boală și accidente prin intermediul sistemului comun de asigurări de sănătate al UE (JSIS). RAC rambursează 80-85 % din majoritatea costurilor de asistență medicală și, în caz de accident, rambursează până la 100 %.

Personalul are, de asemenea, posibilitatea de a câștiga o pensie 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 și de la 58 de ani, cu deducerea cuantumului pensiei.

Pentru a afla mai multe despre avantajele colaborării 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(i) deține un contract de agent temporar 2(f) și se califică pentru un transfer în conformitate cu dispozițiile Normelor de aplicare privind „Angajarea și utilizarea personalului temporar”, categoria de grade care poate fi încadrată pentru acest post este AD9 – AD11”.

7 PROCESUL DE DEPURARE A CANDIDATURILOR

Angajamentul față de egalitatea de șanse

Eu-OSHA este un angajator cu șanse egale și încurajează ferm candidaturile tuturor candidaților care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și sunt interesați de această funcție. Eu-OSHA se angajează să răspundă nevoilor solicitanților 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 face discriminări pe criterii de gen, culoare, origine rasială, etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, naționalitate, vârstă, orientare sexuală sau identitate de gen.

Aplicație

Candidații trebuie să își depună candidatura prin intermediul instrumentului eRecruitment al Agenției [aic].

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

Cererea trebuie depusă în instrumentul de recrutare electronică până cel **târziu vineri, 13 octombrie, ora 13.00, ora Bilbao**.

Candidații pot verifica statutul candidaturii lor în cadrul instrumentului eRecruitment și principalele etape ale procedurii de selecție de pe site-ul web.

8 PROTECȚIA DATELOR

Eu-OSHA respectă confidențialitatea candidaților săi și le prelucrează datele cu caracter personal, astfel cum se prevede în Regulamentul (UE) 2018/1725. Pentru mai multe informații, vă rugăm să urmați acest link.

9 CĂI DE ATAC

Candidații pot depune o cerere de revizuire sau o plângere în termenele stabilite și după cum se indică în următorul link.