

СВОБОДНИ МЕСТА

НАЧАЛНИК НА ЗВЕНО „СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ“

НАЧАЛНИК НА ЗВЕНО „ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И РАЗВИТИЕ НА УМЕНИЯ“

НАЧАЛНИК НА ЗВЕНО „РАБОТА И ОЦЕНКА НА СИСТЕМИТЕ“

Срочно наети служители — функционална група AD, степен 9

Готови ли сте за следващото си голямо предизвикателство?

Европейската фондация за обучение (ETF) търси началници за всяко от следните звена:

- 1) „Стратегическо развитие“
- 2) „Идентифициране и развитие на умения“
- 3) „Работа и оценка на системите“

за да ръководят и координират талантлив, мотивиран и мултидисциплинарен екип.

Свободните позиции са три. Кандидатите могат да изпращат заявления за една или повече позиции.

Като членове на ръководния екип на ETF ще работите в сътрудничество с други ръководители, за да подпомагате стратегическото развитие, управлението и комуникациите на агенцията.

Ако подкрепяте идеята за ЕС, ако се вълнувате от образованието, заетостта и развитието, ако желаете да ръководите добре работещи екип и силните ви умения са сътрудничество, общуване, конструктивност и широк кръгзор, в ETF ще имате възможност изцяло да изразите себе си в стимулираща, мултикултурна, динамична и професионална среда.

Какво представлява ETF?

ETF е агенция на ЕС със седалище в Торино, Италия. Тя помага на развиващите се държави и държавите в преход да оползотворят потенциала на човешкия си капитал чрез реформи в системите на образованието, обучението и пазара на труда в контекста на политиките на ЕС в областта на външните отношения.

Ние подпомагаме съседните на ЕС държави да подобрят системите си за професионално образование и обучение, да анализират потребностите от умения и да развият своите пазари на труда. По този начин им помагаме да повишат социалното обличаване и да постигнат устойчив икономически растеж, което на свой ред облагодетелства държавите членки и техните граждани, тъй като се подобряват икономическите отношения.

Звена и основен мандат

1) Звено „Стратегическо развитие“

Звено „Стратегическо развитие“ е част от отдел „Стратегическо развитие и ресурси“.

Основният мандат на звеното е да ръководи стратегическото програмиране на ETF, да координира изпълнението на стратегията на ETF до 2027 г., да насочва организационното развитие и да изгражда стратегически партньорства.

Отделът отговаря за:

- ръководство на цикъла на програмиране, планиране и наблюдение, включително координиране на вътрешните и външните оценки
- ръководство на идентифицирането и изпълнението на организационното развитие и дейностите за подобрене, например проекта за цифровизация на ETF
- координиране на изпълнението на политиката за партньорство
- създаване и поддържане на отношенията със службите на ЕС, държавите членки и заинтересованите страни на местно равнище
- управление на услуги в областта на информационните и комуникационните технологии
- принос за цикъла на програмиране, планиране и наблюдение на равнище отдел и на институционално равнище
- принос към дейностите по комуникация на ETF във вътрешен и външен план.

Успешният кандидат ще ръководи звено „Стратегическо развитие“ и неговия екип от около 10 служители. Той/тя ще работи в тясно сътрудничество с директора на ETF. Той/тя ще се отчита пред началника на отдела.

2) Звено „Идентифициране и развитие на умения“

Звено „Идентифициране и развитие на умения“ е част от отдел „Център за знания“.

Основният мандат на звеното е ръководство на дейностите в областта на адекватност и предвиждане на умения и развитие и валидиране на умения като част от развитието на човешкия капитал, както са определени в стратегията на ETF до 2027 г.

Отделът отговаря за:

- ръководство на управлението на знанията, съвместно създаване и разпространение на информация в областта на:
 - адекватност и търсене на умения от национална и секторна перспектива
 - развитие на умения и процедури за валидация
 - и, в координация с други звена, управление на съдържанието и използване на социалните мрежи, платформи и оказване на принос за хранилища на знания
- ръководство на цикъла на програмиране на проекти, екипи и дейности за идентифициране и развитие на умения — включително планиране, изпълнение, наблюдение и постигане на очакваните резултати — в тясно сътрудничество със звено „Управление на проекти“
- създаване на връзки и партньорства с различни участници в областта

- принос за цикъла на програмиране, планиране и наблюдение на равнище отдел и на институционално равнище
- принос към дейностите по комуникация на ETF във вътрешен и външен план.

Успешният кандидат ще ръководи звено „Идентифициране и развитие на уменията“ и неговия екип от около 20 служители. Той/тя ще се отчита пред началника на отдела.

3) Звено „Работа и оценка на системите“

Звено „Работа и оценка на системите“ е част от отдел „Център за знания“.

Основният мандат на звеното е ръководството на услугите на ETF за наблюдение и оценка, както и на дейностите в областта на работата и качеството на системите, както са определени в стратегията на ETF до 2027 г..

Отделът отговаря за:

- ръководство на дейностите и продуктите в областта на развитието и оценката, включително разработване на методологии, ИТ системи, събиране и анализ на данни, събиране на информация и анализ на развитието на човешкия капитал, в координация с други звена
- ръководство на управлението на знанията, съвместно създаване и разпространение на информация в областта на ефективността на институциите и системите, включително функционирането на управлението, координирането на участниците, осигуряването на качеството и подобрени резултати в сектора
- ръководство на цикъла на програмиране на резултатите и качеството на системи, проекти, екипи и дейности за образование и обучение — включително планиране, изпълнение, наблюдение и постигане на очакваните резултати — в тясно сътрудничество със звено „Управление на проекти“
- създаване на връзки и партньорства с различни участници в областта
- принос за цикъла на програмиране, планиране и наблюдение на равнище отдел и на институционално равнище
- принос към дейностите по комуникация на ETF във вътрешен и външен план.

Успешният кандидат ще ръководи звено „Работа и оценка на системите“ и неговия екип от около 20 служители. Той/тя ще се отчита пред началника на отдела.

ВАЖНА ЗАБЕЛЕЖКА за трите звена

Някои от отговорностите на звената може да бъдат променени през следващите месеци, тъй като в момента ETF е в процес на реструктуриране. Новата организационна структура ще влезе в сила на 1 януари 2021 г. Вж. „Организационна структура на ETF“.

Длъжностна характеристика: основни задължения и задачи

Началниците на звена ще работят в тясно сътрудничество с членовете на своите екипи и с колегите си ръководители. Те ще развиват продуктивни отношения и сътрудничество в рамките на агенцията. Те общуват ефективно, насърчават ценностите на агенцията и служат за пример.

Притежават широк кръгзор и са конструктивни. Те са добре организирани и делегират ефективно.

Началниците на звена:

- **в областта на бизнес управлението:**
 - ще работят в екип с колегите ръководители за осъществяване на управлението на ETF
 - ще разработят стратегия за звеното и по този начин ще допринесат за развитието на агенцията
 - ще планират и проследяват напредъка, ще оценяват рисковете и ще въвеждат промени в съответствие с целите
 - ще оценяват необходимите материални, човешки и финансови ресурси и ще ги управляват ефективно
 - ще вземат решения, ще ги съобщават и изпълняват
 - ще допринасят за обсъжданията по време на срещи (на ръководството, звеното или общи за персонала) и ще предлагат иновативни и оригинални идеи
- **в областта на управлението на хората:**
 - ще насърчават участието и общата цел, свързани с мисията на агенцията и целите на звеното
 - ще мотивират и насочват мултидисциплинарните си екипи към целите на звеното и ще координират техните дейности
 - ще изградят силен екип с допълнителни предимства
 - ще насърчават развитието на служителите, като осигуряват обратна връзка, оправомощаване, менторство и създаване на възможности за обучение
- **в областта на комуникациите:**
 - ще допринасят за вътрешната комуникация за повишаване на прозрачността и ангажирането на персонала
 - ще допринасят активно за комуникационните дейности на ETF

Очаква се началниците на звена да пътуват няколко пъти годишно.

Критерии за допустимост

За да се счита, че отговаряте на критериите за допустимост, към крайния срок за кандидатстване трябва да отговаряте на следните изисквания:

- 1 да сте граждани на държава — членка на Европейския съюз;
- 2 да не сте лишени от граждански права
- 3 да сте изпълнили задълженията, наложени ви от законите за военната служба
- 4 да сте физически годни да изпълнявате свързаните с длъжността задължения
- 5 да притежавате образователна степен, съответстваща на завършено университетско образование с продължителност най-малко четири години, удостоверена с диплома, последвана от най-малко дванадесет години подходящ професионален опит

или

да притежавате образователна степен, съответстваща на завършено университетско образование с продължителност най-малко три години, удостоверена с диплома, последвана от най-малко тринадесет години подходящ професионален опит

Под внимание се взимат единствено дипломи, придобити в държави — членки на ЕС, или дипломи, за които са издадени удостоверения за еквивалентност от властите в тези държави членки.

- 6 да владеете задълбочено (ниво С1 по всички аспекти съгласно Общата европейска референтна рамка за езиците или ОЕРР) един от официалните езици на Европейския съюз и задоволително (ниво В2 по всички аспекти съгласно ОЕРР) още един от тези официални езици до степента, необходима за изпълнение на задълженията.

Критерии за подбор

Кандидатите трябва да притежават:

Професионален опит

- 12 години подходящ професионален опит спрямо описанието на основния мандат на звеното и отговорностите
- Като част от тези 12 години подходящ професионален опит: 5 години опит в ръководството на екип.

Много добри технически умения и познания по

- английски език: ниво С1 по всички аспекти съгласно ОЕРР

В допълнение, за кандидатите, подаващи заявление за позиция (1) Началник на звено „Стратегическо развитие“:

- институции на ЕС и вземане на решения
- международно сътрудничество и партньорства
- разработване, планиране и наблюдение на корпоративни стратегии
- организационно развитие

В допълнение, за кандидатите, подаващи заявление за позиция (2) Началник на звено „Идентифициране и развитие на умения“ или позиция (3) Началник на звено „Работа и оценка на системите“:

- управление на проекти
- политики, програми и инструменти в областта на външните отношения на ЕС
- развитие на човешкия капитал, свързано с икономическото и социалното развитие в развиващите се държави и държавите в преход

Много добри лидерски и управленски умения в областта на:

- стратегическото мислене и определянето на посока, по-специално в областта на:

- преобразуване на корпоративни стратегии в цели на звеното
- организиране и управление на работата на звеното
- управление на хора, по-специално в областта на:
 - насочване и изграждане на добре работещ екип
 - мотивиране и развитие на служителите

Много добри социални умения в областта на:

- самостоятелност в работата, управление на времето и делегиране
- устна и писмена комуникация и преговори
- насърчаване на сътрудничеството
- отворено и ориентирано към растежа мислене

Активи

- опит в работата с европейски институции и програми на ЕС
- професионален опит в областта на външните отношения
- опит в държавите, в които развива дейност ETF
- френски език: ниво B2 по всички аспекти съгласно ОЕПР

В допълнение, за кандидатите, подаващи заявление за позиция (1) Началник на звено „Стратегическо развитие“:

- опит в областта на развитието на човешкия капитал, свързано с икономическото и социалното развитие в развиващите се държави и държавите в преход

В допълнение, за кандидатите, подаващи заявление за позиция (2) Началник на звено „Идентифициране и развитие на уменията“ или позиция (3) Началник на звено „Работа и оценка на системите“:

- руски език: ниво B2 по всички аспекти съгласно ОЕПР

Подаване на заявления

Крайният срок за подаване на заявления е **19 юли 2020 г., 23,59 ч. (Торинско време)**.

Можете да изпращате заявления за една или повече позиции. [Посочете позицията \(позициите\), за която \(които\) кандидатствате, в автобиографията.](#)

Приканваме ви да подавате заявления чрез уебсайта на ETF, в раздел „About“ и след това „Recruitment“.

Настоятелно препоръчваме да не чакате последния ден, тъй като поради натоварен интернет трафик или проблем с интернет връзката изпращането може да бъде затруднено. ETF не носи отговорност за забавяния на вашето заявление, възникнали поради подобни затруднения.

Формални изисквания

Трябва да представите **всички** посочени по-долу **документи до крайната дата**, за предпочитане на английски език:

- мотивационно писмо от максимум една страница, в което обяснявате защо се интересувате от позицията (позициите)
- автобиография във формат Europass CV — **посочете позицията (позициите), за които кандидатствате.**

Обърнете внимание, че за етапа на подбор се приемат само заявления, подадени онлайн през уебсайта на ETF в съответствие с формалните изисквания, посочени по-горе.

Подбор

Подборът се състои от три последователни етапа:

Етап 1 — Разглеждане на заявления

1.1 Допустимост

Отдел „Човешки ресурси“ на ETF ще разгледа всички заявления. На следващия етап преминават само кандидатурите, отговарящи на всички критерии за допустимост и формални изисквания.

1.2 Разглеждане на заявленията

Въз основа на предоставената в автобиографията информация, комисията ще оцени заявленията спрямо професионалния опит, лидерските и управленските умения, както и техническите умения и активите.

Кандидатите, представили заявления, отговарящи в най-голяма степен на позицията(ите), за която кандидатстват, ще бъдат включени в списък на подходящите кандидати. Очаква се списъкът да включва 5 кандидати за всяка позиция.

ETF очаква да получи голям брой заявления. Поради това отдел „Човешки ресурси“ на ETF ще се свърже само с кандидатите в списъка. Вероятно това ще се случи в [началото на август 2020 г.](#)

Етап 2 — Центрове за оценка, събеседвания и писмени тестове

Кандидатите в списъка ще бъдат поканени да се явят в център за оценка, на събеседване и на писмен тест.

В центъра за оценка ще бъде оценен потенциалът на кандидатите, част от техните лидерски, управленски и социални умения.

Комисията ще оцени изисквания професионален опит и умения на кандидатите за позициите и за срочно наети служители на ЕС чрез събеседване и писмени тестове. Част от теста ще се оценява анонимно.

Процесът на подбор (центровете за оценка, събеседванията и писмените тестове) се провеждат основно на английски език.

Вероятно този етап ще се проведе през [септември 2020 г.](#)

Центърът за оценка ще бъде организиран в [Брюксел](#). Събеседването и писменият тест ще се проведат в [Торино](#). Същевременно поради настоящата здравна ситуация е възможно и тестът, и събеседването да се проведат дистанционно.

След приключването на този етап комисията ще състави списък с кандидати, които се считат за най-подходящи за всеки от трите профила — при резултат от най-малко:

- 70 % от точките за лидерски и управленски умения
- 70 % от точките за социални умения; и
- 70 % от точките за технически умения и съответен професионален опит

Етап 3 — Назначаване

Директорът ще назначи успешния кандидат за всяка от трите позиции.

Очаква се успешните кандидати да встъпят в длъжност на 1 януари 2021 г.

Директорът може да реши да изготви списък с други подходящи кандидати. Този списък ще бъде валиден до 31 декември 2021 г. Валидността му може да бъде удължена с решение на директора. Включването в този списък не гарантира предложение за работа.

Когато се освободи позиция или възникне необходимост от попълване на такава, директорът може да предложи работа на кандидат от списъка, чийто профил отговаря най-добре на нуждите на ETF в съответния момент.

Работа на комисията

Работата и разискванията в комисията са строго поверителни и не се допускат контакти с нейните членове. Влизането в контакт с тях представлява основание за дисквалифициране от процедурата.

Договорни условия

Трудов договор

Трудовият договор е с фиксирана продължителност от три години и може да бъде подновен.

По отношение на договора се прилага изпитателен срок от девет месеца.

Договорите на срочно наетите служители са в съответствие с член 2, буква е) от Условията за работа на другите служители (УРДС) на Европейския съюз.

В случай че към момента успешният кандидат има сключен договор на срочно нает служител в съответствие с член 2, буква е) и отговаря на условията за прехвърляне съгласно условията на УРДС, обхватът за тази позиция може да бъде адаптиран в съответствие с приложение I от Правилника за длъжностните лица.

В рамките на този вид договор служителят е правно обвързан от УРДС, както и от съответните Правила за прилагане.

ETF е правно обвързана от предложения трудов договор единствено когато преди подписването на договора избраният кандидат:

- е представил оригинални или заверени копия на всички необходими документи, доказващи неговата допустимост, включително чисто свидетелство за съдимост
- е преминал задължителен медицински преглед, който доказва, че отговаря на стандарта за физическа годност, необходим за изпълнение на свързаните с длъжността задължения

- е информирал ETF за реален или потенциален конфликт на интереси и е било преценено, че кандидатът няма личен интерес, който би накърнил неговата независимост, или друг конфликт на интереси.

Възнаграждение и надбавки

В зависимост от личното им положение, членовете на персонала може да имат право на различни надбавки, например надбавка за експатриране, надбавка за жилищни нужди, надбавка за дете на издръжка, надбавка за образование и др. Възнаграждението подлежи на облагане с данък на Общността, удържан при източника, и членовете на персонала са освободени от облагане с национални данъци.

Обичайно заплащане за: несемеен служител AD 9 с 12-годишен подходящ професионален опит и надбавки за заемане на управленска длъжност: нетна месечна заплата в размер на около 5800 EUR — или за служител с 12-годишен подходящ професионален опит, надбавка за заемане на управленска длъжност и за експатриране и 1 дете на издръжка: нетна месечна заплата в размер на около 8100 EUR.

Месторабота

Местоработата е Турино, Италия.

Допълнителна информация

Документите, предоставени по време на процедурата, няма да бъдат върнати на кандидатите, а ще се съхраняват в архива на ETF, докато е необходимо, след което ще бъдат унищожени.

За всички лични данни, събрани за тази процедура, ще се прилага законодателството на ЕС за защита на личните данни и поверителността на информацията.

Допълнителна информация може да намерите в [„Декларация за поверителност“](#) на уебсайта на ETF.

Кандидатите, които считат, че интересите им са били накърнени от някое решение, свързано с процедурата, могат да подадат жалба, като следват [указанията](#), достъпни на уебсайта на ETF.

ETF ORGANISATIONAL STRUCTURE

GB/20/DEC/008

