

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE, EURATOM) NR 1023/2013**z dnia 22 października 2013 r.****zmieniające regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 336,

uwzględniając Protokół w sprawie przywilejów i immunitetów Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 12,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej, przedłożony po konsultacji z Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Trybunału Sprawiedliwości ⁽¹⁾,uwzględniając opinię Trybunału Obrachunkowego ⁽²⁾,stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Unia Europejska wraz z ponad 50 jej instytucjami i agencjami powinna nadal posiadać wysokiej jakości europejską administrację publiczną, tak aby móc osiągać swoje cele, realizować swoje strategie polityczne i działania, a także wykonywać swoje zadania na najwyższym możliwym poziomie zgodnie z Traktatami, w celu sprostanania wyzwaniom, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, które czekają ją w przyszłości, oraz służenia obywatelom Unii.
- (2) W związku z tym konieczne jest zapewnienie uregulowań ramowych pozwalających na przyciągnięcie, zatrudnienie i zatrzymanie wysoko wykwalifikowanych

pracowników władających wieloma językami, niezależnych i reprezentujących najwyższe standardy zawodowe, wybieranych spośród obywateli państw członkowskich przy zastosowaniu zasady jak najszerszego zasięgu geograficznego i przy należytym uwzględnieniu równowagi płci, oraz umożliwienie takim pracownikom wykonywania obowiązków w sposób jak najbardziej skuteczny i efektywny. W związku z tym należy przezwyciężyć obecne trudności, jakich doświadczają instytucje unijne przy naborze urzędników lub pracowników pochodzących z niektórych państw członkowskich.

- (3) Zważywszy na liczbę pracowników europejskiej służby publicznej w stosunku do celów Unii i liczby jej ludności, zmniejszenie liczby pracowników unijnych instytucji i agencji nie powinno wpływać negatywnie na wypełnianie przez nie swych zadań oraz na wykonywanie obowiązków i funkcji zgodnie z zobowiązaniami i uprawnieniami przewidzianymi w Traktatach. W związku z tym konieczna jest przejrzystość w zakresie kosztów związanych z personelem ponoszonych przez każdą instytucję i agencję w odniesieniu do wszystkich kategorii zatrudnionych przez nie pracowników.
- (4) Od europejskiej służby publicznej oczekuje się, aby utrzymywała najwyższe standardy etyki zawodowej oraz aby pozostawała zawsze niezależna. W związku z tym należy doprecyzować przepisy tytułu II regulaminu pracowniczego ⁽⁴⁾, który zawiera uregulowania ramowe dotyczące praw i obowiązków. Urzędnicy lub byli urzędnicy, którzy nie wywiązują się z tych obowiązków, powinni podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej.
- (5) Wartością europejskiej służby cywilnej jest również jej różnorodność kulturalna i językowa, którą można zapewnić jedynie wtedy, gdy zagwarantowana zostanie właściwa równowaga pod względem obywatelstwa urzędników. Procedury rekrutacji i mianowania powinny zapewniać zatrudnianie pracowników reprezentujących jak najszerszy zasięg geograficzny, wśród których będą obywatele wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej, jednak bez rezerwowania stanowisk dla obywateli jakiegokolwiek konkretnego państwa członkowskiego. W tym celu oraz aby zaradzić ewentualnemu znaczącemu brakowi równowagi pod względem obywatelstwa urzędników, nieuzasadnionemu obiektywnymi kryteriami, każda instytucja powinna otrzymać możliwość przyjęcia uzasadnionych i odpowiednich środków. Takie środki nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do przyjęcia innych kryteriów rekrutacji, niż kryteria oparte na kompetencjach. Komisja powinna przedkładać Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wdrażania odpowiednich środków przez instytucje.

⁽¹⁾ Opinia z dnia 22 marca 2012 r. (nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽²⁾ Dz.U. C 205 z 12.7.2012, s. 1.

⁽³⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lipca 2013 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) i decyzja Rady z dnia 10 października 2013 r.

⁽⁴⁾ Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej, określony rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 (Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1).

- (6) W celu zapewnienia zatrudniania pracowników reprezentujących jak najszerszy zasięg geograficzny instytucje powinny dokładać starań, aby wspierać wielojęzyczne i wielokulturowe kształcenie dzieci swoich pracowników. Wkład Unii w finansowanie szkół europejskich, określany przez władzę budżetową zgodnie z odpowiednimi przepisami, powinien być pokrywany z budżetu Unii. W przypadku gdy niezbędne jest to w interesie funkcjonowania instytucji, Komisja powinna mieć możliwość zwrócenia się do właściwych organów o ponowne rozważenie lokalizacji nowej szkoły europejskiej.
- (7) Szerszym celem powinna być optymalizacja procesu zarządzania zasobami ludzkimi w europejskiej służbie publicznej charakteryzującej się najwyższą fachowością, kompetencjami, niezależnością, lojalnością, bezstronnością oraz stabilnością, a także różnorodnością kulturową i językową oraz atrakcyjnymi warunkami zatrudnienia.
- (8) Urzędnicy powinni odbywać dziewięciomiesięczny okres próbny. Podejmując decyzję o powołaniu urzędnika, organ powołujący powinien uwzględnić sprawozdanie z okresu próbnego sporządzone na koniec tego okresu oraz podejście osoby odbywającej okres próbny do jej obowiązków wynikających z regulaminu pracowniczego. Należy umożliwić sporządzenie w dowolnym czasie sprawozdania dotyczącego osoby odbywającej okres próbny, jeżeli praca tej osoby w sposób oczywisty nie będzie spełniać wymagań. W pozostałych przypadkach sprawozdanie powinno być sporządzane dopiero pod koniec okresu próbnego.
- (9) Aby zagwarantować równoległy rozwój siły nabywczej wynagrodzeń urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej oraz siły nabywczej wynagrodzeń krajowych urzędników służby cywilnej zatrudnionych w administracji centralnej państw członkowskich, istotne jest zachowanie zasady wieloletniego mechanizmu aktualizowania wysokości płacy, nazywanego „metoda”, poprzez zapewnienie jego stosowania do końca 2023 r. oraz dokonanie jego przeglądu na początku 2022 r., przy jednoczesnym uwzględnieniu mechanizmu umożliwiającego tymczasowe przedłużenie okresu stosowania metody. Ponadto, aby zaradzić trudnościom w stosowaniu metody, jakie występowały w przeszłości, należy przewidzieć metodę umożliwiającą coroczne automatyczne aktualizowanie wysokości wszystkich wynagrodzeń, emerytur oraz dodatków, obejmującą automatyczną klauzulę kryzysową. W tym celu odpowiednie kwoty wymienione w regulaminie pracowniczym urzędników i warunkach zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej powinny być rozumiane jako kwoty referencyjne, które będą podlegać regularnej i automatycznej aktualizacji. Te zaktualizowane kwoty powinny być w celach informacyjnych publikowane przez Komisję w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* seria C. Ten mechanizm aktualizacji powinien również być wykorzystywany we wszystkich innych sytuacjach, w których taka aktualizacja jest przewidziana.
- (10) Ważną kwestią jest zapewnienie jakości danych statystycznych stosowanych przy aktualizacji wysokości wynagrodzeń i emerytur. Zgodnie z zasadą bezstronności krajowe urzędy statystyczne lub inne właściwe organy państw członkowskich powinny gromadzić dane na szczeblu krajowym i przesyłać je do Eurostatu.
- (11) Potencjalne korzyści dla urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej wynikające z zastosowania metody powinny być zrównoważone poprzez ponowne wprowadzenie systemu „składki”. Podobnie jak w przypadku metody, stosowanie tej składki solidarnościowej może być tymczasowo przedłużone. Uzasadnione wydaje się podwyższenie składki solidarnościowej w porównaniu z poziomem składki specjalnej mającej zastosowanie w latach 2004–2012, a także wprowadzenie bardziej progresywnej stawki. Ma to na celu uwzględnienie szczególnie trudnych warunków gospodarczych i społecznych w Unii oraz ich wpływu na finanse publiczne w całej Unii. Potrzeba konsolidacji finansów publicznych w Unii, w tym również w perspektywie krótkoterminowej, wymaga sprawnego i szczególnego wysiłku solidarnościowego ze strony pracowników instytucji unijnych. Taka składka solidarnościowa powinna zatem mieć zastosowanie do wszystkich urzędników i innych pracowników Unii od dnia 1 stycznia 2014 r.
- (12) W konkluzjach z dnia 8 lutego 2013 r. w sprawie wieloletnich ram finansowych Rada Europejska wskazała, że potrzeba konsolidacji finansów publicznych w krótkiej, średniej i długiej perspektywie wymaga szczególnych wysiłków ze strony każdej administracji publicznej i jej pracowników, aby poprawić wydajność i efektywność oraz dostosować się do zmieniającej się sytuacji gospodarczej. Postulat ten był w istocie powtórzeniem celu określonego we wniosku Komisji z 2011 r. dotyczącym zmiany regulaminu pracowniczego urzędników i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, w którym to wniosku dążono do zapewnienia oszczędności i uznano, że wyzwania, przed jakimi stoi obecnie Unia Europejska, wymagają szczególnego wysiłku ze strony każdej administracji publicznej oraz każdego ich pracownika, w celu poprawy wydajności oraz dostosowaniu się do zmieniających się warunków gospodarczych i społecznych w Europie. Rada Europejska wezwała ponadto – w ramach reformy regulaminu pracowniczego – do korekty wynagrodzeń i emerytur wszystkich pracowników instytucji unijnych poprzez zawieszenie stosowania metody aktualizacji wynagrodzeń na dwa lata oraz do ponownego wprowadzenia nowej składki solidarnościowej w ramach reformy metody aktualizacji wynagrodzeń.
- (13) W świetle tych konkluzji oraz aby zareagować na przyszłe ograniczenia budżetowe, a także okazać solidarność ze strony europejskiej służby cywilnej w obliczu radykalnych środków przyjętych przez państwa członkowskie w wyniku bezprecedensowego kryzysu finansowego i szczególnie trudnych warunków społecznych i gospodarczych w państwach członkowskich i w całej Unii, należy przewidzieć zawieszenie stosowania metody na dwa lata w odniesieniu do wszystkich wynagrodzeń, emerytur i dodatków przysługujących urzędnikom oraz zastosować składkę solidarnościową mimo takiego zawieszenia.

- (14) Zmiany demograficzne i zmieniająca się struktura wiekowa ludności wymagają podniesienia wieku emerytalnego, jednak pod warunkiem wprowadzenia środków przejściowych w odniesieniu do urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej będących już w trakcie służby. Zastosowanie tych środków przejściowych jest konieczne, aby zapewnić poszanowanie praw nabytych przez urzędników będących już w trakcie służby, którzy uiszczali składki na rzecz umownego funduszu emerytalnego dla urzędników Unii Europejskiej. Ponadto należy zwiększyć elastyczność wieku emerytalnego, ułatwiając pracownikom dobrowolne kontynuowanie pracy do 67 roku życia i umożliwiając im – w wyjątkowych przypadkach i na szczególnych warunkach – kontynuowanie pracy do 70 roku życia.
- (15) Ponieważ system emerytalno-rentowy Unii Europejskiej znajduje się w równowadze aktuarialnej, a równowaga ta musi zostać utrzymana w perspektywie krótko- i długoterminowej, pracownicy zatrudnieni przed dniem 1 stycznia 2014 r. powinni otrzymać rekompensatę z tytułu wpłaconych przez nich składek emerytalnych w postaci środków przejściowych, na przykład dostosowanej stopy przyrostu świadczeń emerytalnych za lata służby przepracowane po osiągnięciu wieku emerytalnego (zachęta ustalona w Barcelonie), oraz poprzez zastosowanie połowy obniżki w przypadku przejścia na wcześniejszą emeryturę po ukończeniu 60 roku życia, lecz przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.
- (16) Zgodnie z powszechną praktyką aktuarialną przy ustalaniu poziomu stóp procentowych i wzrostu wynagrodzeń należy uwzględnić wcześniejsze obserwacje poczynione w okresie 20–40 lat w celu zapewnienia odpowiedniej równowagi systemów emerytalno-rentowych. W związku z tym należy wydłużyć zastosowanie średnich kroczących w odniesieniu do stóp procentowych i wzrostu wynagrodzeń do 30 lat, przy zapewnieniu okresu przejściowego trwającego siedem lat.
- (17) Rada zwróciła się do Komisji o przygotowanie analizy art. 5 ust. 4, załącznika I sekcji A oraz art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego i przedstawienie odpowiednich wniosków w celu ustanowienia wyraźnego związku między zakresem odpowiedzialności a grupą zaszerogowania oraz w celu zapewnienia większego nacisku na kwestie związane z poziomem odpowiedzialności przy porównywaniu zasług w kontekście awansu.
- (18) Zgodnie z powyższym postulatem otrzymanie awansu do wyższej grupy zaszerogowania powinno być uzależnione od osobistego zaangażowania, od zwiększania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji, a także od wykonywania obowiązków, których znaczenie uzasadnia przeniesienie urzędnika do wyższej grupy zaszerogowania.
- (19) Ścieżka kariery w ramach grup funkcyjnych AD i AST powinna zostać zrestrukturyzowana w taki sposób, aby najwyższe grupy zaszerogowania były zarezerwowane dla ograniczonej liczby urzędników posiadających najszerzy zakres odpowiedzialności Administratorzy mogą zatem awansować jedynie do grupy zaszerogowania AD 12, chyba że zostaną mianowani na konkretne stanowisko powyżej tej grupy zaszerogowania, zaś grupy zaszerogowania AD 13 i AD 14 powinny być zarezerwowane dla tych pracowników, których role wiążą się ze znaczącym zakresem odpowiedzialności. Podobnie, urzędnicy należący do grupy zaszerogowania AST 9 mogą awansować do grupy zaszerogowania AST 10 jedynie zgodnie z procedurą określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego.
- (20) W celu jeszcze lepszego dostosowania struktur kariery zawodowej w ramach obecnych obszarów pracy pracowników AST do różnych poziomów odpowiedzialności i w ramach niezbędnego wkładu w ograniczanie wydatków administracyjnych należy wprowadzić nową grupę funkcyjną AST/SC obejmującą sekretarzy i pracowników biurowych. Wynagrodzenie oraz wartość wskaźników awansu powinny służyć zapewnieniu odpowiedniej korelacji między zakresem odpowiedzialności a poziomem wynagrodzenia. Dzięki temu możliwe będzie utrzymanie stabilnej i wszechstronnej europejskiej służby publicznej. Komisja powinna ocenić skalę i skutki wprowadzenia tej nowej grupy funkcyjnej i przedstawić sprawozdanie na ten temat, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet, tak aby zapewnić utrzymanie stabilnej i wszechstronnej europejskiej służby publicznej.
- (21) Utrzymuje się minimalny okres dwóch lat pracy w danej grupie zaszerogowania przed awansem urzędnika do następnej wyższej grupy zaszerogowania, aby umożliwić szybszy awans wyróżniającym się pracownikom. Każda instytucja powinna zapewnić, aby jej wewnętrzna polityka kadrowa wykorzystywała możliwości przewidziane w regulaminie pracowniczym w celu umożliwienia odpowiedniej kariery zawodowej urzędnikom o wysokim potencjale i wyróżniających się wynikami w pracy.
- (22) Wymiar czasu pracy obowiązujący w instytucjach powinien zostać dostosowany do wymiaru czasu pracy obowiązującego w niektórych państwach członkowskich Unii Europejskiej, aby zrekompensować redukcję personelu w instytucjach. Dostosowanie to powinno uwzględniać wymiar czasu pracy mający zastosowanie w służbach publicznych państw członkowskich. Wprowadzenie minimalnej liczby godzin w ramach tygodniowego czasu pracy zapewni, aby pracownicy zatrudnieni przez instytucje byli w stanie sprostać obciążeniu pracą związanemu z realizowaniem celów polityki Unii Europejskiej, harmonizując jednocześnie warunki pracy w instytucjach w interesie solidarności w ramach unijnej służby publicznej.
- (23) Uzgodnienia dotyczące elastycznego czasu pracy stanowią istotny element nowoczesnej i wydajnej administracji publicznej; zapewniają one warunki pracy przyjazne dla rodziny oraz umożliwiają osiągnięcie odpowiedniej równowagi płci w ramach instytucji. W związku z tym w regulaminie pracowniczym należy wprowadzić wyraźne odniesienie do tych uzgodnień.

- (24) Zasady dotyczące czasu podróży w związku z urlopem oraz rocznego zwrotu kosztów podróży między miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia powinny zostać unowocześnione, zrjonalizowane i powiązane z przyznaniem statusu ekspatrianta w celu uproszczenia ich stosowania i poprawy ich przejrzystości. W szczególności należy zastąpić czas podróży w związku z urlopem corocznym urlopem z tytułu miejsca pochodzenia i ograniczyć go do maksymalnie dwóch i pół dnia.
- (25) Podobnie należy uprościć zasady zwrotu kosztów przeprowadzki, aby ułatwić ich stosowanie zarówno w przypadku administracji, jak i pracowników, których to dotyczy. W tym celu należy wprowadzić pułapy kosztów uwzględniające sytuację rodzinną danego urzędnika lub pracownika oraz średni koszt przeprowadzki i związanego z nią ubezpieczenia.
- (26) Niektórzy pracownicy muszą często odbywać podróże służbowe do innych głównych miejsc pracy ich instytucji. Tego rodzaju sytuacje nie są obecnie w należyty sposób uwzględnione w zasadach dotyczących podróży służbowych. W związku z tym należy je dostosować, aby w takich przypadkach umożliwić zwrot kosztów zakwaterowania w oparciu o kwotę zryczałtowaną.
- (27) Należy unowocześnić warunki pracy pracowników zatrudnionych w państwach trzecich i zrjonalizować je pod względem kosztów, uzyskując oszczędności. Należy też dostosować uprawnienia do urlopu corocznego a także wprowadzić przepisy przewidujące możliwość uwzględnienia szerszego zakresu parametrów przy określaniu dodatku ze względu na warunki życia, bez wpływu na ogólny cel zakładający uzyskanie oszczędności. Należy dokonać przeglądu warunków przyznawania dodatku na zakwaterowanie, aby lepiej uwzględnić warunki lokalne oraz zmniejszyć obciążenie administracyjne.
- (28) Należy zapewnić bardziej elastyczne uregulowania ramowe dotyczące zatrudniania personelu kontraktowego. Instytucjom unijnym należy w związku z tym zapewnić możliwość zatrudniania personelu kontraktowego na maksymalny okres sześciu lat, aby personel ten mógł wykonywać zadania pod nadzorem urzędników lub personelu tymczasowego. Ponadto, mimo iż przeważająca większość urzędników będzie w dalszym ciągu zatrudniana na podstawie konkursów otwartych, instytucje powinny zostać upoważnione do organizowania konkursów wewnętrznych, w których w wyjątkowych przypadkach i na szczególnych warunkach będą mogli uczestniczyć również członkowie personelu kontraktowego.
- (29) Należy wprowadzić ustalenia przejściowe, aby umożliwić stopniowe wdrażanie nowych przepisów i środków, przy jednoczesnym poszanowaniu praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie niniejszych zmian w regulaminie pracowniczym.
- (30) Podobnie jak inni pracownicy, do których zastosowanie ma regulamin pracowniczy, pracownicy agencji objęci są unijnym systemem emerytalno-rentowym. Agencje w pełni samofinansujące się płacą obecnie należne od pracodawcy składki na rzecz tego systemu. Aby zapewnić przejrzystość budżetową oraz bardziej zrównoważony podział obciążeń, agencje, które są częściowo finansowane z budżetu ogólnego Unii Europejskiej, powinny płacić część składek należnych od pracodawcy, która odpowiada stosunkowi między dochodami agencji bez dotacji z budżetu ogólnego Unii Europejskiej a jej całkowitymi dochodami. Ponieważ ten nowy przepis może wymagać dostosowania odpowiednich przepisów dotyczących opłat pobieranych przez agencje, powinien on mieć zastosowanie dopiero od dnia 1 stycznia 2016 r. W stosownych przypadkach Komisja powinna przedstawić wnioski dotyczące dostosowania tych przepisów.
- (31) W celu uproszczenia i zapewnienia spójności polityki kadrowej przepisy przyjęte przez Komisję w celu wykonania regulaminu pracowniczego powinny na zasadzie analogii mieć zastosowanie do agencji. Jednakże w celu zapewnienia, aby w razie konieczności możliwe było uwzględnienie szczególnej sytuacji agencji, powinny być one upoważnione do wystąpienia do Komisji z wnioskiem o zezwolenie na przyjęcie przepisów wykonawczych stanowiących odstępstwo od przepisów przyjętych przez Komisję lub na niestosowanie przepisów ustanowionych przez Komisję.
- (32) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej powinien utworzyć rejestr zawierający wszystkie przyjęte przepisy służące wykonaniu regulaminu pracowniczego i zarządzać tym rejestrem. Rejestr ten, dostępny do wglądu dla wszystkich instytucji, agencji i państw członkowskich, pozwoli na zapewnienie przejrzystości i spójne stosowanie regulaminu pracowniczego.
- (33) W celu zharmonizowania i doprecyzowania zasad dotyczących przyjmowania przepisów wykonawczych oraz mając na uwadze ich wewnętrzny i administracyjny charakter, należy przekazać odpowiednie uprawnienia decyzyjne organowi powołującemu oraz organowi upoważnionemu do zawierania umów.
- (34) Z uwagi na dużą liczbę członków personelu tymczasowego w agencjach oraz potrzebę określenia spójnej polityki kadrowej należy utworzyć nową kategorię członków personelu tymczasowego i przyjąć szczególne zasady mające zastosowanie do tej kategorii.
- (35) Komisja powinna nadal monitorować sytuację budżetową wspólnego systemu ubezpieczenia chorobowego i podjąć wszelkie niezbędne kroki w przypadku braku równowagi strukturalnej tego systemu.

(36) W myśl art. 15 Protokołu (nr 7) w sprawie przywilejów i immunitetów Unii Europejskiej niektóre dane urzędników i innych pracowników podlegają przekazaniu rządowi państw członkowskich.

(37) Aby zrealizować cele ustanowione w regulaminie pracowniczym, należy przekazać Komisji uprawnienia do przyjęcia aktów zgodnie z art. 290 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności w odniesieniu do niektórych aspektów dotyczących warunków pracy. Przygotowując i opracowując akty delegowane, Komisja powinna zapewnić jednoczesne, terminowe i odpowiednie przekazywanie stosownych dokumentów Parlamentowi Europejskiemu i Radzie,

PRZYJMĄJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

W regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1d wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 3 słowo „instytucje” zastępuje się słowami „organy powołujące instytucji”;

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Do celów ust. 1 osoby niepełnosprawne to osoby o długotrwałym upośledzeniu fizycznym, umysłowym, intelektualnym lub sensorycznym, które w połączeniu z różnymi barierami może przeszkadzać im w pełnym i efektywnym uczestniczeniu w życiu społecznym na równi z innymi. Upośledzenie stwierdza się zgodnie z procedurą określoną w art. 33.

Osoba niepełnosprawna spełnia warunki określone w art. 28 lit. e), jeżeli może wykonywać istotne zadania związane z danym stanowiskiem po dokonaniu rozsądnych przystosowań.

„Rozsądne przystosowanie”, w odniesieniu do istotnych zadań związanych z danym stanowiskiem, oznacza zastosowanie w razie potrzeby odpowiednich środków, mających na celu umożliwienie osobie niepełnosprawnej dostępu do zatrudnienia, wykonywania zawodu, awansu lub udziału w szkoleniach, o ile środki takie nie stanowią nieproporcjonalnego obciążenia dla pracodawcy.

Zasada równego traktowania nie stanowi dla organów powołujących instytucji przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków określających szczególne korzyści w celu ułatwienia osobom niepełnosprawnym wykonywania działalności zawodowej lub w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w ich karierze zawodowej bądź ich kompensowania.”;

2) w art. 1e ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Urzędnik ma w okresie aktywnego zatrudnienia dostęp do środków o charakterze socjalnym, w tym szczególnych środków umożliwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, przyjętych przez instytucje, oraz do usług świadczonych przez placówki o charakterze socjalnym, o których mowa w art. 9. Byli urzędnicy mogą mieć dostęp do ograniczonej liczby szczególnych środków o charakterze socjalnym.”;

3) w art. 5 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Stanowiska objęte regulaminem pracowniczym klasyfikuje się, zgodnie z charakterem i ważnością zadań, które się z nimi wiążą, jako grupę funkcyjną administratorów (zwaną dalej „AD”), grupę funkcyjną asystentów (zwaną dalej „AST”) oraz grupę funkcyjną sekretarzy i pracowników biurowych (zwaną dalej „AST/SC”).”;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Grupa funkcyjna AD obejmuje dwanaście grup zaszerogowania personelu odpowiedzialnego za zadania w zakresie zarządzania, prac koncepcyjnych i analitycznych, językowych lub naukowych. Grupa funkcyjna AST obejmuje jedenaście grup zaszerogowania personelu odpowiedzialnego za zadania wykonawcze i techniczne. Grupa funkcyjna AST/SC obejmuje sześć grup zaszerogowania personelu odpowiedzialnego za zadania biurowe i sekretarskie.”;

c) w ust. 3 lit a) po słowach „dla grupy funkcyjnej AST” dodaje się słowa „i grupy funkcyjnej AST/SC”;

d) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Tabela zawierająca kategorie stanowisk znajduje się w załączniku I sekcja A. Na podstawie tej tabeli organ powołujący każdej instytucji, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym, może bardziej szczegółowo określić obowiązki i uprawnienia związane z każdą kategorią stanowiska.”;

4) art. 6 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 6

1. Wykaz stanowisk, dodany do części budżetu dotyczącej każdej instytucji, wskazuje liczbę stanowisk każdej grupy zaszerogowania i grupy funkcyjnej.

2. Bez uszczerbku dla zasady awansu w oparciu o zasługi określonej w art. 45, w wykazie tym zapewnia się, aby dla każdej instytucji liczba wolnych stanowisk w każdej grupie zaszerogowania ujętej w wykazie stanowisk z dnia 1 stycznia każdego roku odpowiadała liczbie urzędników niższej grupy zaszerogowania aktywnie zatrudnionych w dniu 1 stycznia roku poprzedzającego, pomnożonej przez wskaźniki określone dla tego szczebla w załączniku I sekcja B. Wskaźniki te stosuje się w odniesieniu do średniej za okres 5 lat, począwszy od dnia 1 stycznia 2014 r.

3. Wskaźniki określone w załączniku I sekcja B są objęte sprawozdaniem, o którym mowa w art. 113.

4. Wdrażanie przepisów dotyczących grupy funkcyjnej AST/SC i przepisów przejściowych określonych w art. 31 załącznika XIII, z uwzględnieniem rozwoju zapotrzebowania na personel wykonujący zadania sekretarskie i biurowe we wszystkich instytucjach oraz rozwoju sytuacji w zakresie etatów stałych i czasowych w grupach funkcyjnych AST i AST/SC, jest objęte sprawozdaniem, o którym mowa w art. 113.”;

5) w art. 9 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Bez uszczerbku dla ust. 1a w każdej instytucji powołuje się:

- Komitet Pracowniczy, który może być w miarę potrzeb podzielony na sekcje według różnych miejsc zatrudnienia,
- jeden Wspólny Komitet lub większą liczbę Wspólnych Komitetów, odpowiednio do liczby urzędników w miejscach zatrudnienia,
- jedną Komisję Dyscyplinarną lub większą liczbę Komisji Dyscyplinarnych, odpowiednio do liczby urzędników w miejscach zatrudnienia,
- jeden Wspólny Komitet Doradczy ds. braku kwalifikacji zawodowych lub większą liczbę takich komitetów, odpowiednio do liczby urzędników w miejscach zatrudnienia,
- w razie potrzeby, Komitet ds. Ocen;
- Komitet ds. Inwalidztwa,

które wykonują funkcje powierzone im w niniejszym regulaminie pracowniczym.”;

b) ust. 1a otrzymuje brzmienie:

„1a. W celu stosowania niektórych przepisów niniejszego regulaminu pracowniczego dla dwóch lub większej liczby instytucji może być ustanowiony połączony Wspólny Komitet. Pozostałe komitety, o których mowa w ust. 1, oraz Komisja Dyscyplinarna mogą być ustanowione jako wspólne organy przez dwie lub większą liczbę agencji.”;

c) w ust. 2 po akapicie pierwszym dodaje się akapit w brzmieniu:

„Agencje mogą odstąpić od stosowania przepisów art. 1 załącznika II dotyczącego członkostwa w Komitetach Pracowniczych w celu odzwierciedlenia składu ich personelu. Agencje mogą zdecydować o niewyznaczeniu zastępców we Wspólnym Komitecie lub we Wspólnych Komitetach przewidzianych w art. 2 załącznika II.”;

6) w art. 10 akapit pierwszy zdanie drugie słowo „instytucji” zastępuje się słowami „organów powołujących każdej instytucji”;

7) art. 11 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 11

Urzędnik przy wykonywaniu swoich obowiązków i w swoim postępowaniu musi kierować się wyłącznie interesem Unii. Nie może on zwracać się o instrukcje ani przyjmować instrukcji od jakiegokolwiek rządu, organu, organizacji lub osoby spoza instytucji, w której pracuje. Urzędnik musi pełnić swoje obowiązki w sposób obiektywny, bezstronny oraz w poszanowaniu obowiązku zachowania lojalności wobec Unii.

Urzędnik bez pozwolenia organu powołującego nie może przyjmować od jakiegokolwiek rządu lub z jakiegokolwiek źródła spoza instytucji, do której należy, jakichkolwiek tytułów, odznaczeń, przywilejów, prezentów lub jakiegokolwiek rodzaju wynagrodzeń, z wyjątkiem przysługujących mu za prace wykonywane przed jego powołaniem albo w trakcie urlopu okolicznościowego w celu odbycia służby wojskowej lub innego rodzaju służby państwowej, o ile pozostają one w związku z tymi pracami.

Przed rekrutacją urzędnika organ powołujący sprawdza, czy kandydat posiada jakiegokolwiek interesy osobiste, które mogłyby wpłynąć na jego niezależność, lub czy znajduje się w jakiegokolwiek innej sytuacji powodującej konflikt interesów. W tym celu kandydat informuje, na specjalnym formularzu, organ powołujący o wszelkich istniejących lub potencjalnych konfliktach interesów. W takich przypadkach organ powołujący bierze te informacje pod uwagę w swojej należytej uzasadnionej opinii. W razie konieczności organ powołujący podejmuje środki, o których mowa w art. 11a ust. 2.

Niniejszy artykuł stosuje się na zasadzie analogii do urzędników powracających z urlopu udzielonego z przyczyn osobistych.”;

8) art. 16 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 16

Po zakończeniu służby urzędnik jest nadal zobowiązany do uczciwego i rozważnego zachowania w odniesieniu do przyjmowania niektórych stanowisk lub korzyści.

Urzednicy zamierzający podjąć działalność zawodową, zarobkową lub niezarobkową, w okresie dwóch lat od zakończenia służby informują o tym instytucję na specjalnym formularzu. Jeżeli taka działalność jest związana z pracą, którą urzędnik wykonywał w ciągu ostatnich trzech lat służby, i mogłaby prowadzić do konfliktu z uzasadnionymi interesami instytucji, organ powołujący, uwzględniając interes służby, może zabronić urzędnikowi podjęcia tej działalności albo wydać pozwolenie na warunkach, jakie uzna za odpowiednie. Organ powołujący, po konsultacji ze Wspólnym Komitetem, powiadamia o swojej decyzji w ciągu 30 dni roboczych po otrzymaniu stosownej informacji. Jeżeli w powyższym terminie nie powiadomiono o decyzji, uznaje się to za udzielenie pozwolenia.

W przypadku byłych urzędników wyższego szczebla, o których mowa w przepisach wykonawczych, organ powołujący co do zasady zakazuje im działalności lobbingsowej lub reprezentacyjnej wobec pracowników swoich byłych instytucji dla swojej działalności gospodarczej, klientów lub pracodawców w odniesieniu do kwestii, za które byli odpowiedzialni w ostatnich trzech latach służby; zakaz taki obowiązuje przez 12 miesięcy od zakończenia służby.

Zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady (*) każda instytucja publikuje corocznie informacje na temat wykonywania akapitu trzeciego, zawierające wykaz ocenionych przypadków.

(*) Rozporządzenie (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1).”;

9) art. 18 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wszystkie prawa do wszelkich prac pisemnych oraz innych prac wykonanych przez każdego urzędnika

w ramach wykonywania swych obowiązków przysługują Unii Europejskiej, w przypadku gdy dotyczą jej działalności, lub Europejskiej Wspólnocie Energii Atomowej, w przypadku gdy dotyczą działalności tej Wspólnoty. Unia lub, w stosownych przypadkach, Europejska Wspólnota Energii Atomowej mają prawo żądać przeniesienia praw autorskich do takich prac.”;

10) art. 19 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 19

Urzędnik nie może bez pozwolenia organu powołującego ujawnić na jakiegokolwiek podstawie w ramach jakiegokolwiek postępowania sądowego informacji uzyskanych przy wykonywaniu swoich obowiązków. Pozwolenia odmawia się jedynie w przypadku, gdy wymagają tego interesy Unii, a odmowa nie pociąga za sobą odpowiedzialności karnej urzędnika. Obowiązek ten istnieje także po zakończeniu służby przez urzędnika.

Przepisy akapitu pierwszego nie mają zastosowania wobec urzędnika lub byłego urzędnika składającego zeznania przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej lub Komisją Dyscyplinarną instytucji w sprawie dotyczące pracownika lub byłego pracownika Unii Europejskiej.”;

11) w art. 21a dodaje się ustęp w brzmieniu:

„3. Urzędnik, który informuje swoich przełożonych o tym, że wydane mu polecenia uważa za niezgodne z przepisami lub mogące spowodować poważne trudności, nie ponosi z tego tytułu żadnych konsekwencji.”;

12) Dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 22c

Zgodnie z art. 24 i 90 każda instytucja ustanawia procedurę rozpatrywania skarg urzędników dotyczących sposobu, w jaki są traktowani po wypełnieniu lub w następstwie wypełnienia przez nich obowiązków wynikających z art. 22a lub art. 22b. Dana instytucja zapewnia, aby takie skargi były rozpatrywane w sposób poufny oraz, w przypadku gdy uzasadniają to okoliczności, przed upływem terminów określonych w art. 90.

Organ powołujący każdej instytucji określa przepisy wewnętrzne dotyczące między innymi:

— przekazywania urzędnikom, o których mowa w art. 22a ust. 1 lub art. 22b, informacji o rozpatrywaniu zgłaszanych przez nich spraw,

— ochrony uzasadnionych interesów tych urzędników i ich prywatności oraz

— procedury rozpatrywania skarg, o której mowa w akapicie pierwszym niniejszego artykułu.”;

13) w art. 26a słowa „każdą instytucję” zastępuje się słowami „każdy organ powołujący instytucji”;

14) art. 27 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 27

Przy naborze dąży się do pozyskania do służby urzędników spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości, rekrutowanych spośród obywateli państw członkowskich Unii z uwzględnieniem jak najszerzego zasięgu geograficznego. Żadne stanowiska nie mogą być rezerwowane dla obywateli jakiegokolwiek konkretnego państwa członkowskiego.

Zasada równości obywateli Unii umożliwia każdej instytucji przyjmowanie odpowiednich środków w przypadku stwierdzenia znaczącej nierównowagi pod względem obywatelstwa urzędników, której nie uzasadniają obiektywne kryteria. Takie odpowiednie środki muszą być uzasadnione i nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do przyjęcia innych kryteriów rekrutacji niż kryteria oparte na kompetencjach. Przed przyjęciem takich odpowiednich środków organ powołujący danej instytucji przyjmuje przepisy ogólne dotyczące wykonania niniejszego akapitu zgodnie z art. 110.

Po upływie trzyletniego okresu rozpoczynającego się w dniu 1 stycznia 2014 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania przepisów akapitu drugiego.

W celu ułatwienia naboru pracowników reprezentujących jak najszerszy zasięg geograficzny, instytucje dążą do wsparcia wielojęzycznego i wielokulturowego kształcenia dzieci swoich pracowników.”;

15) art. 29 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Przed obsadzeniem wolnego stanowiska w instytucji organ powołujący rozważa w pierwszej kolejności, czy:

a) stanowisko może zostać obsadzone w wyniku:

(i) przeniesienia lub

(ii) powołania zgodne z art. 45a, lub

(iii) awansu

w ramach instytucji;

b) otrzymano wnioski o przeniesienie od urzędników z tej samej grupy zaszerogowania w innych instytucjach, lub

c) w przypadku gdy obsadzenie wolnego stanowiska nie jest możliwe w wyniku rozwiązań wymienionych w lit. b) i c), rozważy, czy można uwzględnić listy odpowiednich kandydatów w rozumieniu art. 30, biorąc w stosownych przypadkach pod uwagę odnośne przepisy dotyczące odpowiednich kandydatów zawarte w załączniku III, lub

d) czy przeprowadzić w instytucji wewnętrzny konkurs otwarty wyłącznie dla urzędników i personelu tymczasowego zgodnie z art. 2 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej;

lub czy przeprowadzić procedurę konkursową w oparciu o kwalifikacje albo o testy, albo zarówno w oparciu o kwalifikacje, jak i testy. Załącznik III określa procedurę konkursową.

Procedura może być przeprowadzona także w celu stworzenia rezerwy dla przyszłego naboru.

Zachowując zasadę, że nabór zdecydowanej większości urzędników należy przeprowadzać w oparciu o konkursy otwarte, organ powołujący może podjąć decyzję, w drodze odstępstwa od lit. d) i wyłącznie w wyjątkowych przypadkach, o przeprowadzeniu konkursu wewnętrznego dla danej instytucji, który będzie otwarty również dla personelu kontraktowego określonego w art. 3a i 3b warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej. Ta kategoria personelu kontraktowego podlega ograniczeniom w zakresie tej możliwości zgodnie z art. 82 ust. 7 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej oraz w zakresie szczególnych zadań, jakie może pełnić ta kategoria w charakterze personelu kontraktowego.”;

16) art. 30 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 30

W odniesieniu do każdego konkursu organ powołujący powołuje komisję konkursową. Komisja ta sporządza listę odpowiednich kandydatów.

Organ powołujący decyduje, których z tych kandydatów powołać na wolne stanowiska.

Kandydaci ci mają dostęp do odpowiednich informacji dotyczących odnośnych wolnych stanowisk ogłaszanych przez instytucje i agencje.”;

- 17) art. 31 ust. 2 akapit pierwszy zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Bez uszczerbku dla art. 29 ust. 2, nabór urzędników prowadzi się wyłącznie dla grup zaszerogowania: SC 1–SC 2, AST 1–AST 4 lub AD 5–AD 8.”;

- 18) w art. 32 akapit trzeci słowo „instytucję” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;

- 19) art. 34 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 34

1. Przed powołaniem urzędnicy odbywają dziewięćmiesięczny okres próbny. Decyzję o powołaniu urzędnika podejmuje się w oparciu o sprawozdanie, o którym mowa w ust. 3, a także o dostępne organowi powołującemu informacje dotyczące postawy urzędnika odbywającego okres próbny w odniesieniu do przepisów tytułu II.

W przypadku gdy w okresie próbnym urzędnik nieprzerwanie przez okres przynajmniej jednego miesiąca nie może wykonywać obowiązków z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego zgodnie z art. 58 lub z powodu wypadku, organ powołujący może odpowiednio przedłużyć jego okres próbny. Całkowity czas trwania okresu próbnego nie może w żadnym przypadku przekroczyć 15 miesięcy.

2. Sprawozdanie z okresu próbnego można sporządzić w dowolnym momencie przed zakończeniem tego okresu, w przypadku gdy praca urzędnika w oczywisty sposób nie spełnia wymagań.

Sprawozdanie to jest przekazywane osobie zainteresowanej, która ma prawo przedłożyć swoje uwagi na piśmie w terminie ośmiu dni roboczych. Bezpośredni przełożony urzędnika odbywającego okres próbny niezwłocznie przekazuje sprawozdanie wraz z uwagami organowi powołującemu, który w okresie trzech tygodni uzyskuje opinię Wspólnego Komitetu ds. Ocen co do działań, jakie należy podjąć. Organ powołujący może podjąć decyzję o zwolnieniu urzędnika odbywającego okres próbny przed zakończeniem tego okresu, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, lub o przeniesieniu go do innego wydziału na pozostały czas okresu próbnego.

3. Najpóźniej miesiąc przed końcem okresu próbnego sporządzane jest sprawozdanie w sprawie zdolności urzędnika odbywającego okres próbny do wykonywania obowiązków związanych z powierzonym mu stanowiskiem

oraz jego wydajności i postawy w ramach służby. Sprawozdanie to jest przekazywane zainteresowanemu, który ma prawo przedstawić na piśmie swoje uwagi w terminie ośmiu dni roboczych.

W przypadku gdy sprawozdanie zaleca zwolnienie lub, w wyjątkowej sytuacji, przedłużenie okresu próbnego zgodnie z ust. 1, bezpośredni przełożony urzędnika odbywającego okres próbny niezwłocznie przekazuje je wraz z uwagami organowi powołującemu, który w terminie trzech tygodni zasięga opinii Wspólnego Komitetu ds. Ocen co do działań, jakie należy podjąć.

Urzędnik odbywający okres próbny, którego praca lub postawa nie spełniały wymagań potrzebnych do jego powołania na dane stanowisko, zostaje zwolniony.

4. Urzędnik zwolniony w okresie próbnym otrzymuje odprawę w wysokości trzech miesięcznych wynagrodzeń podstawowych, jeżeli pełnił służbę przez okres dłuższy niż rok, dwóch miesięcznych wynagrodzeń podstawowych, jeżeli pełnił służbę przez co najmniej sześć miesięcy, oraz jednego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego, jeżeli pełnił służbę przez okres krótszy niż sześć miesięcy, z wyjątkiem przypadku gdy może on niezwłocznie podjąć inną działalność zawodową.

5. Ust. 2, 3 i 4 nie mają zastosowania do urzędników, którzy złożą rezygnację przed zakończeniem okresu próbnego.”;

- 20) w art. 35 dodaje się literę w brzmieniu:

„g) urlop w interesie służby.”;

- 21) w art. 37 lit. b) tiret drugie słowo „instytucjami” zastępuje się słowami „organami powołującymi każdej instytucji”;

- 22) w art. 40 wprowadza się następujące zmiany:

- a) wprowadza się ustęp w brzmieniu:

„1a. Podczas urlopu z przyczyn osobistych nadal ma zastosowanie art. 12b. Pozwolenia zgodnie z art. 12b nie udziela się urzędnikowi, jeżeli zamierza podjąć działalność zawodową, zarobkową lub niezarobkową, która obejmuje działalność lobbingową lub reprezentacyjną wobec jego instytucji i która mogłaby prowadzić do zaistnienia lub możliwości zaistnienia konfliktu z uzasadnionymi interesami instytucji.”;

- b) w ust. 2 akapit drugie słowa „15 lat” zastępuje się słowami „12 lat”;

c) w ust. 2 akapit trzeci wprowadza się następujące zmiany:

(i) pkt (ii) otrzymuje brzmienie:

„(ii) dołączenia do małżonka, który również jest urzędnikiem lub innego rodzaju pracownikiem Unii, od którego w toku pełnienia obowiązków wymagano ustanowienia miejsca stałego zamieszkania w takiej odległości od miejsca zatrudnienia urzędnika składającego wniosek, że ustanowienie w tym miejscu ich wspólnego gospodarstwa domowego wiązałoby się z niedogodnościami w wypełnianiu obowiązków przez urzędnika składającego wniosek; lub”;

(ii) dodaje się punkt w brzmieniu:

„(iii) pomocy małżonkowi, wstępnemu, zstępnemu, bratu lub siostrze w przypadku poświadczonej przez lekarza poważnej choroby lub niepełnosprawności;”;

23) art. 42a otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 42a

Na każde dziecko urzędnikowi przysługuje do sześciu miesięcy urlopu wychowawczego bez prawa do wynagrodzenia podstawowego, który może być wykorzystany podczas pierwszych dwunastu lat po urodzeniu się lub przysposobieniu dziecka. Wymiar urlopu może być podwojony w przypadku rodziców samotnie wychowujących dziecko, zgodnie z ogólnymi przepisami wykonawczymi przyjętymi przez organ powołujący każdej instytucji, oraz w przypadku rodziców, których pozostające na utrzymaniu dzieci cierpią na poświadczoną przez lekarza instytucji niepełnosprawność lub poważną chorobę. Minimalny wykorzystywany każdorazowo okres urlopu nie może być krótszy niż miesiąc.

Podczas urlopu wychowawczego urzędnik nadal pozostaje objęty systemem zabezpieczenia społecznego; utrzymane jest nabywanie praw emerytalnych, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu oraz dodatek edukacyjny. Urzędnik zachowuje swoje stanowisko i prawo do przeniesienia na wyższy stopień lub do wyższej grupy zaszerogowania. Urlop ten może być wykorzystany w pełnym wymiarze czasu pracy lub w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. W przypadku gdy urlop wychowawczy jest wykorzystywany w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, maksymalny okres określony w akapicie pierwszym podwaja się. Podczas urlopu wychowawczego urzędnikom przysługują dodatek w wysokości 911,73 EUR miesięcznie lub 50 % takiej kwoty w przypadku urlopu w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, jednakże urzędnik nie może podejmować żadnej innej pracy zarobkowej. Pełna składka na system zabezpieczenia społecznego przewidziana w art. 72 i 73 jest opłacana przez instytucję i obliczana na podstawie wynagrodzenia podstawowego

urzędnika. Jednakże w przypadku urlopu w połowie pełnego wymiaru czasu pracy przepis ten ma zastosowanie jedynie do różnicy między pełnym a proporcjonalnie pomniejszonym wynagrodzeniem podstawowym. Składka urzędnika pobierana od faktycznie otrzymywanej części wynagrodzenia podstawowego jest obliczana według takiej samej wartości procentowej jak w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku rodziców samotnie wychowujących dzieci oraz rodziców, których dzieci pozostające na utrzymaniu cierpią na poświadczoną przez lekarza niepełnosprawność lub poważną chorobę, o których mowa w akapicie pierwszym, oraz podczas pierwszych trzech miesięcy urlopu wychowawczego, gdy z takiego urlopu korzysta ojciec podczas urlopu macierzyńskiego lub którejkolwiek z rodziców bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub w trakcie urlopu z tytułu przysposobienia lub bezpośrednio po nim, dodatek wynosi 1 215,63 EUR miesięcznie lub 50 % tej kwoty, jeżeli urzędnik korzysta z urlopu w połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Urlop wychowawczy może zostać przedłużony o kolejne sześć miesięcy z prawem do dodatku ograniczonego do 50 % kwoty, o której mowa w akapicie drugim. W przypadku rodziców samotnie wychowujących dzieci, o których mowa w akapicie pierwszym, urlop wychowawczy może zostać przedłużony o kolejne dwanaście miesięcy z prawem do dodatku ograniczonego do 50 % kwoty, o której mowa w akapicie trzecim.

Kwoty, o których mowa w niniejszym artykule, są odpowiednio uaktualniane wraz z wynagrodzeniem.”;

24) w rozdziale 2 tytułu II dodaje się sekcję w brzmieniu:

„Sekcja 7

Urlop w interesie służby

Artykuł 42c

Najwcześniej pięć lat przed osiągnięciem przez urzędnika wieku emerytalnego, organ powołujący może podjąć decyzję o odesłaniu urzędnika o co najmniej 10-letnim stażu pracy na urlop w interesie służby w celach organizacyjnych związanych z nabyciem nowych umiejętności w instytucjach.

Ogólna liczba urzędników odesłanych w każdym roku na urlop w interesie służby nie może przekraczać 5 % urzędników we wszystkich instytucjach, którzy przeszli na emeryturę w roku poprzednim. Obliczoną w ten sposób łączną liczbę należy przydzielić każdej instytucji w zależności od liczby jej urzędników na dzień 31 grudnia poprzedniego roku. Wynik takiego przydziału jest zaokrąglany w górę do najbliższej liczby całkowitej w każdej instytucji.

Taki urlop nie stanowi środka dyscyplinarnego.

Czas trwania urlopu odpowiada co do zasady okresowi pozostającemu urzędnikowi do osiągnięcia wieku emerytalnego. W wyjątkowych przypadkach organ powołujący może jednak podjąć decyzję o zakończeniu urlopu i przywróceniu urzędnika do pracy.

Z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego urzędnik pozostający na urlopie w interesie służby przechodzi automatycznie na emeryturę.

Urlop w interesie służby podlega następującym zasadom:

- a) na stanowisko zajmowane przez urzędnika można powołać innego urzędnika;
- b) urzędnikowi przebywającemu na urlopie w interesie służby nie przysługuje prawo do przeniesienia na wyższy stopień ani do awansu do wyższej grupy zaszerogowania.

Urzędnik, który został odesłany na urlop w tym trybie, otrzymuje dodatek obliczany zgodnie z załącznikiem IV.

Na wniosek urzędnika od dodatku potrąca się składki na fundusz emerytalny obliczane na podstawie wysokości tego dodatku. W takim przypadku okres służby urzędnika pozostającego na urlopie w interesie służby jest uwzględniany do celów obliczenia lat służby objętej systemem emerytalno-rentowym w rozumieniu art. 2 załącznika VIII.

Dodatek nie podlega współczynnikowi korygującemu.”;

25) art. 43 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 43

Kwalifikacje, wydajność oraz postawa każdego urzędnika w ramach służby są przedmiotem sprawozdania rocznego przewidzianego przez organ powołujący każdej instytucji zgodnie z art. 110. W sprawozdaniu tym uwzględnia się, czy wyniki pracy danego urzędnika są zadowalające. Organ powołujący każdej instytucji przyjmuje przepisy uprawniające do złożenia odwołania w ramach procedury oceny, które należy wykonać przed wniesieniem skargi, o której mowa w art. 90 ust. 2.

Począwszy od grupy zaszerogowania AST 5, sprawozdanie może również zawierać opinię stwierdzającą, w oparciu o wyniki pracy urzędnika, czy jest on zdolny do pełnienia funkcji administratora.

Sprawozdanie przekazuje się urzędnikowi. Urzędnik jest uprawniony do zgłoszenia w odniesieniu do sprawozdania wszelkich uwag, jakie uzna za stosowne.”;

26) art. 44 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 44

Urzędnik pozostający dwa lata na tym samym stopniu swojej grupy zaszerogowania jest automatycznie przenoszony na następny stopień tej grupy, chyba że w sprawozdaniu rocznym, o którym mowa w art. 43, wyniki jego pracy oceniono jako niezadowalające. Urzędnik jest przenoszony na kolejny stopień grupy zaszerogowania nie później niż po czterech latach, chyba że zastosowanie ma procedura określona w art. 51 ust. 1.

Jeżeli urzędnik zostaje powołany na stanowisko kierownika wydziału, dyrektora lub dyrektora generalnego w tej samej grupie zaszerogowania oraz pod warunkiem że w okresie pierwszych dziewięciu miesięcy od powołania wyniki jego pracy były zadowalające w rozumieniu art. 43, przysługuje mu prawo do przeniesienia na wyższy stopień tej grupy zaszerogowania z mocą wsteczną od dnia powołania. To przeniesienie na wyższy stopień prowadzi do zwiększenia miesięcznego wynagrodzenia podstawowego w wysokości odpowiadającej wartości procentowej różnicy między pierwszym a drugim stopniem każdej grupy zaszerogowania. Jeżeli podwyżka jest mniejsza lub jeżeli w tym czasie urzędnik osiągnął ostatni stopień w danej grupie zaszerogowania, otrzymuje podwyżkę wynagrodzenia podstawowego zapewniającą wzrost tego wynagrodzenia o różnicę między pierwszym a drugim stopniem do czasu uzyskania następnego awansu.”;

27) w art. 45 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Awans następuje na podstawie decyzji organu powołującego z uwzględnieniem art. 6 ust. 2. Urzędnicy mogą awansować tylko wtedy, gdy zajmują stanowisko, które odpowiada jednej z kategorii stanowisk określonych w załączniku I sekcja A dla następnej wyższej grupy zaszerogowania, chyba że stosuje się procedurę określoną w art. 4 i 29 ust. 1. W wyniku awansu urzędnika powołuje się do kolejnej wyższej grupy zaszerogowania w ramach grupy funkcyjnej, do której należy. Awans obejmuje wyłącznie osoby wybrane spośród urzędników, którzy posiadają co najmniej dwuletni staż pracy w swojej grupie zaszerogowania, po porównaniu zasług urzędników kwalifikujących się do awansu. Porównując zasługi, organ powołujący uwzględnia w szczególności sprawozdania dotyczące urzędników, posługiwane się przez nich w ramach pełnionych obowiązków innymi językami, niż języki, których biegłą znajomość wykazali zgodnie z art. 28 lit. f), oraz zakres ich odpowiedzialności”;

- b) w ust. 2 zdanie pierwsze słowa „art. 55 Traktatu o Unii Europejskiej” zastępuje się słowami „art. 55 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej”;
- c) w ust. 2 zdanie drugie słowo „instytucje” zastępuje się słowami „organy powołujące instytucji”;
- 28) w art. 45a wprowadza się następujące zmiany:
- a) w ust. 2 akapit pierwszy słowa „ich sprawozdania okresowe” zastępuje się słowami „ich sprawozdania roczne”;
- b) w ust. 5 słowo „instytucje” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;
- 29) w art. 48 akapit trzeci słowa „grupy funkcyjnej AST” zastępuje się słowami „grup funkcyjnych AST i AST/SC”;
- 30) w art. 50 akapit ósmy liczbę „55” zastępuje się liczbą „58”;
- 31) art. 51 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 51

1. Organ powołujący każdej instytucji określa procedury ustalania przypadków nienależytego wykonywania obowiązków, ich rozstrzygnięcia i zarządzenia im we właściwym terminie i w odpowiedni sposób.

Przyjmując przepisy wewnętrzne, organ powołujący każdej instytucji musi przestrzegać następujących wymogów:

- a) grupę zaszeregowania urzędnika, który w oparciu o trzy kolejne niezadowolające sprawozdania roczne, o których mowa w art. 43, nadal wykazuje brak postępów w zakresie kompetencji zawodowych, obniża się o jedną grupę. Jeżeli dwa kolejne sprawozdania roczne wciąż wykazują niezadowolające wyniki, urzędnika należy zwolnić;
- b) każdy wniosek o degradację lub zwolnienie urzędnika określa przyczyny leżące u jego podstaw oraz jest przekazywany zainteresowanemu urzędnikowi. Wniosek organu powołującego przekazuje się Wspólnemu Komitetowi Doradczemu przewidzianemu w art. 9 ust. 6.

2. Urzędnik ma prawo do otrzymania pełnych akt osobowych i do sporządzenia kopii wszystkich dokumentów dotyczących procedury. Urzędnik ma na przygotowanie obrony nie mniej niż 15 i nie więcej niż 30 dni od daty otrzymania wniosku. Urzędnika może wspomagać wybrana przez niego osoba. Urzędnik może zgłosić pisemne uwagi. Urzędnika wysłuchuje Wspólny Komitet Doradczy. Urzędnik może również powołać świadków.

3. Przed Wspólnym Komitetem Doradczym instytucję reprezentuje urzędnik wyznaczony w tym celu przez organ powołujący. Urzędnikowi temu przysługują takie same prawa jak zainteresowanemu urzędnikowi.

4. Uwzględniając wniosek złożony na mocy ust. 2 oraz wszelkie pisemne i ustne oświadczenia zainteresowanego urzędnika lub świadków Wspólny Komitet Doradczy wydaje większością głosów uzasadnioną opinię określającą środek, który uznaje za właściwy w oparciu o fakty stwierdzone na jego wniosek. Wspólny Komitet Doradczy przesyła tę opinię organowi powołującemu oraz zainteresowanemu urzędnikowi w terminie dwóch miesięcy od dnia, w którym wniesiono do niego sprawę. Przewodniczący nie bierze udziału w głosowaniu w sprawie decyzji Wspólnego Komitetu Doradczego, z wyjątkiem spraw proceduralnych oraz w przypadku gdy głosowanie nie doprowadzi do rozstrzygnięcia.

5. Urzędnik zwolniony ze stanowiska z powodu nienależytego wykonywania obowiązków jest uprawniony do otrzymywania przez czas określony w ust. 6 miesięcznej odprawy, która jest równa miesięcznemu wynagrodzeniu podstawowemu urzędnika grupy zaszeregowania AST 1 stopień pierwszy. Urzędnik jest również przez ten sam okres uprawniony do otrzymywania dodatków rodzinnych przewidzianych w art. 67. Zgodnie z art. 1 załącznika VII dodatek na gospodarstwo domowe wylicza się w oparciu o podstawowe wynagrodzenie miesięczne urzędnika w grupie zaszeregowania AST 1.

Odprawy nie wypłaca się, jeżeli urzędnik składa rezygnację po rozpoczęciu procedury, o której mowa w ust. 1 i 2, lub jeżeli jest on uprawniony do natychmiastowego uzyskania pełnej emerytury. Jeżeli na podstawie krajowego systemu zwalczania bezrobocia urzędnik jest uprawniony do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych, kwotę tego świadczenia należy odliczyć od powyższej odprawy.

6. Okres, w którym dokonuje się wypłat, o których mowa w ust. 5, wynosi:

- a) trzy miesiące, w przypadku gdy urzędnik przepracował w służbie mniej niż pięć lat w chwili podjęcia decyzji o zwolnieniu;
- b) sześć miesięcy, w przypadku gdy urzędnik przepracował w służbie co najmniej pięć lat, lecz mniej niż 10 lat;

- c) dziewięć miesięcy, w przypadku gdy urzędnik przepracował w służbie co najmniej 10 lat, lecz mniej niż 20 lat;
- d) dwanaście miesięcy, w przypadku gdy urzędnik przepracował w służbie przynajmniej 20 lat.

7. Urzędnik zdegradowany wskutek nienależytego wykonywania obowiązków może po upływie sześciu lat ubiegać się o wykreślenie ze swoich akt osobowych wszystkich odniesień do tego środka.

8. Urzędnicy są uprawnieni do zwrotu uzasadnionych kosztów poniesionych z własnej inicjatywy w toku procedury, w tym honorarium należnego obrońcy nienależącemu do instytucji, w przypadku gdy procedura przewidziana w niniejszym artykule nie zakończyła się jakkolwiek decyzją o zwolnieniu lub zdegradowaniu.”;

32) artykuł 52 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 52

Bez uszczerbku dla przepisów art. 50, urzędnik jest przenoszony w stan spoczynku:

- a) automatycznie w ostatnim dniu miesiąca, w którym ukończył 66 lat; lub
- b) na własną prośbę, w ostatnim dniu miesiąca, którego dotyczył wniosek, jeśli pracownik osiągnął wiek emerytalny lub w przypadku gdy jest między 58 rokiem życia a wiekiem emerytalnym i spełnia wymogi dotyczące natychmiastowego uzyskania emerytury zgodnie z art. 9 załącznika VIII. Art. 48 akapit drugi zdanie drugie stosuje się na zasadzie analogii.

Jednakże urzędnik może na własną prośbę oraz w przypadku gdy organ powołujący uzna to za uzasadnione w interesie służby, wykonywać pracę do ukończenia 67 lub, w drodze wyjątku, 70 lat, w którym to przypadku urzędnik automatycznie przechodzi w stan spoczynku ostatniego dnia miesiąca, w którym osiąga ten wiek.

Jeżeli organ powołujący podejmuje decyzję w sprawie zezwolenia urzędnikowi na pozostanie w służbie po ukończeniu 66 roku życia, zezwolenie to jest wydawane maksymalnie na okres jednego roku. Może ono zostać odwołane na wniosek urzędnika.”;

33) w art. 55 wprowadza się następujące zmiany:

- a) akapity otrzymują numery;

- b) akapit drugi zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Normalny tygodniowy czas pracy wynosi od 40 do 42 godzin, zaś dzienny czas pracy ustalany jest przez organ powołujący.”;

- c) w akapicie trzecim zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Organ powołujący każdej instytucji określa szczegółowe zasady stosowania niniejszego ustępu po konsultacji z komitetem Pracowniczym.”;

- d) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„4. Organ powołujący każdej instytucji może wprowadzić elastyczną organizację czasu pracy. W ramach takiej elastycznej organizacji czasu pracy nie można przyznawać pełnych dni roboczych urzędnikom grupy zaszerogowania AD/AST 9 lub wyższej. Taka organizacja czasu pracy nie ma zastosowania do urzędników, do których stosują się przepisy art. 44 akapit drugi. Urzędnicy ci zarządzają swoim czasem pracy w porozumieniu ze swoimi przełożonymi.”;

34) w art. 55a ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zezwolenie takie przysługuje urzędnikowi w następujących przypadkach:

- a) w celu opieki nad dzieckiem poniżej 9 roku życia pozostającym na utrzymaniu;
- b) w celu opieki nad dzieckiem w wieku od 9 do 12 lat pozostającym na utrzymaniu, jeżeli skrócenie czasu pracy nie przekracza 20 % podstawowego wymiaru czasu pracy;
- c) w celu opieki nad dzieckiem pozostającym na utrzymaniu do ukończenia przez nie 14 roku życia, jeżeli urzędnik jest rodzicem samotnie wychowującym dziecko;
- d) w przypadkach poważnych trudności, w celu opieki nad dzieckiem pozostającym na utrzymaniu do ukończenia przez nie 14 roku życia, jeżeli skrócenie czasu pracy nie przekracza 5 % podstawowego wymiaru czasu pracy. W tym przypadku nie mają zastosowania pierwsze dwa ustępy art. 3 załącznika IVa. W przypadku gdy oboje rodzice są zatrudnieni w służbach Unii, tylko jedno z nich jest uprawnione do pracy w takim niepełnym wymiarze godzin;

- e) w celu opieki nad ciężko chorym lub niepełnosprawnym małżonkiem, wstępnym lub zstępnym, bratem lub siostrą;
- f) w celu udziału w dalszym kształceniu zawodowym; lub
- g) po ukończeniu 58 lat, przez ostatnie trzy lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

W przypadku gdy wniosek o zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy składa się w celu udziału w dalszym kształceniu zawodowym lub w ciągu ostatnich trzech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jednak nie wcześniej niż przed ukończeniem 58 lat, organ powołujący może odmówić zezwolenia lub udzielić go w późniejszym terminie jedynie w okolicznościach wyjątkowych i z powodów nadrzędnych związanych ze służbą.

W przypadku gdy z takiego prawa do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy korzysta się w celu opieki nad ciężko chorym lub niepełnosprawnym małżonkiem, wstępnym, zstępnym, bratem lub siostrą lub w celu udziału w dalszym kształceniu zawodowym, całkowita długość okresu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może przekroczyć pięciu lat w ciągu całego okresu zatrudnienia urzędnika.”;

- 35) art. 56 akapit trzeci otrzymuje brzmienie:

„Urzędnikom należącym do grupy zaszeregowania od SC 1 do SC 6 i grupy zaszeregowania od AST 1 do AST 4 przysługuje, zgodnie z załącznikiem VI, za pracę w godzinach nadliczbowych urlop wyrównawczy albo wynagrodzenie w przypadku gdy wymagania służby nie zezwalają na urlop wyrównawczy w ciągu dwóch miesięcy następujących po miesiącu, w którym godziny nadliczbowe zostały przepracowane.”;

- 36) art. 56a akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego Komisja określa, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112, kategorie urzędników uprawnionych do takich dodatków, warunki ich przyznawania oraz stawki.”;

- 37) art. 56b akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego Komisja określa, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112, kategorie urzędników uprawnionych do takich dodatków, warunki ich przyznawania oraz stawki.”;

- 38) art. 56c akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego Komisja określa, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112 kategorie urzędników uprawnionych do takich specjalnych dodatków, warunki ich przyznawania oraz stawki.”;

- 39) w art. 57 akapit pierwszy słowo „instytucji” zastępuje się słowami „organów powołujących instytucji”;

- 40) art. 58 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 58

Oprócz urlopu przewidzianego w art. 57, kobietom ciężarnym przysługuje, po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego, 20 tygodni urlopu. Urlop ten rozpoczyna się nie wcześniej niż sześć tygodni przed przewidywaną datą porodu wskazaną w zaświadczeniu, a kończy się nie wcześniej niż 14 tygodni po dacie porodu. W przypadku ciąży mnogiej, porodu przedwczesnego lub narodzin dziecka niepełnosprawnego lub cierpiącego na ciężką chorobę urlop zostaje wydłużony do 24 tygodni. Na potrzeby niniejszego przepisu za poród przedwczesny uważa się poród mający miejsce przed końcem trzydziestego czwartego tygodnia ciąży.”;

- 41) art. 61 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 61

Wykazy dni świątecznych sporządza się w drodze porozumienia organów powołujących instytucji Unii po konsultacji z komitetem ds. regulaminu pracowniczego”;

- 42) art. 63 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 63

Wysokość wynagrodzenia jest wyrażona w euro. Wynagrodzenie jest wypłacane w walucie kraju, w którym urzędnik wykonuje swoje obowiązki, lub w euro.

Wynagrodzenie wypłacane w walucie innej niż euro obliczane jest na podstawie kursów wymiany stosowanych przy wykonywaniu budżetu ogólnego Unii Europejskiej na dzień 1 lipca danego roku.

Co roku kursy wymiany są uaktualniane z mocą wsteczną przy corocznej aktualizacji wysokości wynagrodzeń, o której mowa w art. 65.”;

43) art. 64 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 64

Wysokość wynagrodzenia urzędnika wyrażona w euro, po dokonaniu obowiązkowych potrąceń określonych w niniejszym regulaminie pracowniczym lub w jakichkolwiek przepisach wykonawczych do niego, jest korygowana według współczynnika, który, w zależności od warunków życia w różnych miejscach zatrudnienia, jest wyższy niż 100 %, niższy niż 100 % lub równy 100 %.

Współczynniki korygujące są określane lub wycofywane, a także aktualizowane co roku zgodnie z załącznikiem XI. W odniesieniu do aktualizacji wszystkie wartości są rozumiane jako wartości referencyjne. Komisja publikuje zaktualizowane wartości w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* seria C w terminie dwóch tygodni po aktualizacji.

Żaden współczynnik korygujący nie ma zastosowania w Belgii ani Luksemburgu w związku ze szczególną rolą referencyjną, jaką odgrywają te miejsca zatrudnienia jako główne i pierwotne siedziby większości instytucji.”;

44) art. 65 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 65

1. Wynagrodzenie urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej jest aktualizowane co roku przy uwzględnieniu polityki gospodarczej i społecznej Unii. W szczególności uwzględniane są wszelkie podwyżki wynagrodzeń w służbach publicznych państw członkowskich oraz potrzeby w zakresie naboru pracowników. Aktualizacja wynagrodzeń odbywa się zgodnie z załącznikiem XI. Aktualizacja ta ma miejsce przed końcem każdego roku w świetle sprawozdania Komisji opartego na danych statystycznych przygotowanych przez Urząd Statystyczny Unii Europejskiej w porozumieniu z krajowymi urzędami statystycznymi państw członkowskich. Dane statystyczne odzwierciedlają stan na dzień 1 lipca w każdym z państw członkowskich. Sprawozdanie to zawiera dane dotyczące wpływu wynagrodzeń i emerytur urzędników Unii na budżet. Jest ono przekazywane Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

Kwoty, o których mowa w art. 42a akapit drugi i trzeci, art. 66 i 69, art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1, art. 3 ust. 1 i 2, art. 4 ust. 1, art. 7 ust. 2, art. 8 ust. 2, art. 10 ust. 1 załącznika VII oraz art. 8 ust. 2 załącznika XIII oraz w dawnym art. 4a załącznika VII, które podlegają aktualizacji zgodnie z art. 18 ust. 1 załącznika XIII, kwoty, o których mowa w art. 24 ust. 3, art. 28a ust. 3 akapit drugi, art. 28a ust. 7, art. 93, 94, art. 96 ust. 3 akapit drugi oraz art. 96 ust. 7, art. 133, 134 i 136 warunków zatrudnienia innych

pracowników, kwoty, o których mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy rozporządzenia Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 300/76 (*) oraz współczynnik dla kwot, o których mowa w art. 4 rozporządzenia Rady (EWG, Euratom, EWWS) nr 260/68 (**), są aktualizowane co roku zgodnie z załącznikiem XI. Komisja publikuje w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* serii C zaktualizowanych kwot w terminie dwóch tygodni po aktualizacji.

2. W przypadku znaczącej zmiany kosztów utrzymania, kwoty, o których mowa w ust. 1, oraz wskaźniki korygujące, o których mowa w art. 64, są aktualizowane zgodnie z załącznikiem XI. Komisja publikuje w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* serii C zaktualizowanych kwot i wskaźników korygujących w terminie dwóch tygodni po aktualizacji.

3. Kwoty, o których mowa w ust. 1 i 2, oraz wskaźniki korygujące, o których mowa w art. 64, są rozumiane jako kwoty i wskaźniki korygujące, których rzeczywista wartość w danym momencie podlega aktualizacji bez interwencji w drodze innego aktu prawnego.

4. Bez uszczerbku dla art. 3 ust. 5 i 6 załącznika XI, w latach 2013 i 2014 nie zostanie dokonana żadna aktualizacja, o której mowa w ust. 1 i 2.

(*) Rozporządzenie Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 300/76 z dnia 9 lutego 1976 r. określające kategorie urzędników uprawnionych do pobierania dodatków za pracę zmianową oraz stawki i warunki ich przyznawania (Dz.U. L 38 z 13.2.1976, s. 1).

(**) Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWS) nr 260/68 z dnia 29 lutego 1968 ustanawiające warunki i procedurę stosowania podatku na rzecz Wspólnot Europejskich (Dz.U. L 56 z 4.3.1968., s. 8. Polskie wydanie specjalne rozdział 01 Tom 91, s. 33).”;

45) w art. 66 wprowadza się następujące zmiany:

a) w akapicie pierwszym wprowadzenie otrzymuje brzmienie:

„Wysokość miesięcznych wynagrodzeń podstawowych określana jest dla każdej grupy zaszergowania oraz stopnia w grupach funkcyjnych AD i AST zgodnie z następującą tabelą.”;

b) dodaje się akapit w brzmieniu:

„Wysokość miesięcznych wynagrodzeń podstawowych określana jest dla każdej grupy zaszerogowania oraz stopnia w grupie funkcyjnej AST/SC zgodnie z następującą tabelą:

Grupa zaszerogowania	Stopień				
	1	2	3	4	5
SC 6	4 349,59	4 532,36	4 722,82	4 854,21	4 921,28
SC 5	3 844,31	4 005,85	4 174,78	4 290,31	4 349,59
SC 4	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
SC 3	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
SC 2	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02
SC 1	2 345,84	2 444,41	2 547,14	2 617,99	2 654,17”;

46) art. 66a otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 66a

1. W drodze odstępstwa od art. 3 ust. 1 rozporządzenia (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68 oraz w celu uwzględnienia - bez uszczerbku dla art. 65 ust. 3 - metody aktualizacji wysokości wynagrodzeń i emerytur urzędników, od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. stosuje się środek tymczasowy dotyczący wynagrodzenia wypłacanego przez Unię pracownikom aktywnie zatrudnionym, zwany „składką solidarnościową”.

2. Stawka tej składki solidarnościowej, stosowana w odniesieniu do podstawy określonej w ust. 3, wynosi 6 %. Jednakże dla urzędników grupy zaszerogowania AD 15 stopień 2 i wyższej stawka ta wynosi 7 %.

3. a) Podstawą obliczenia składki solidarnościowej jest wynagrodzenie podstawowe przyjmowane do wyliczenia wynagrodzenia, pomniejszone o:

(i) składki na zabezpieczenie społeczne i system emerytalno-rentowy oraz podatek należny, przed potrąceniem składki solidarnościowej, i płacony przez urzędnika o tym samym stopniu i grupie zaszerogowania, nieposiadającego osób na utrzymaniu w rozumieniu art. 2 załącznika VII oraz

(ii) kwotę równą wynagrodzeniu podstawowemu urzędnika z grupy zaszerogowania AST 1 stopień 1.

b) Składniki, na podstawie których oblicza się wysokość składki solidarnościowej, są wyrażone w euro; stosowany jest do nich współczynnik korygujący 100.

4. Składka solidarnościowa jest potrącana co miesiąc u źródła; uzyskiwane kwoty stanowią dochód budżetu ogólnego Unii Europejskiej.”;

47) art. 67 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Wysokość dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu urzędnika może zostać podwojona na mocy szczególnej decyzji organu powołującego zawierającej uzasadnienie, wydanej na podstawie dokumentacji medycznej stwierdzającej, że dziecko jest niepełnosprawne lub cierpi na chorobę przewlekłą z którą wiąza się z duże wydatki dla urzędnika.”;

48) w art. 72 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 1 akapit pierwszy zdanie pierwsze i w ust. 1 akapit trzeci słowo „instytucje” zastępuje się słowami „organy powołujące instytucji”, z dostosowaniem form gramatycznych;

b) w ust. 2 słowa „do ukończenia 63 roku życia” zastępuje się słowami „do osiągnięcia wieku emerytalnego”;

c) w ust. 2a ppkt (i) oraz (ii) słowa „przed ukończeniem 63 lat” zastępuje się słowami „przed osiągnięciem wieku emerytalnego”;

d) w ust. 2b słowa „grupie zaszerogowania 1” zastępuje się słowami „grupie zaszerogowania AST 1”;

49) w art. 73 ust. 1 słowo „instytucji” zastępuje się słowami „organów powołujących instytucji”;

50) w art. 76a zdanie drugie słowo „instytucjami” zastępuje się słowami „organami powołującymi instytucji”;

51) art. 77 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 77

Urzędnik, który przepracował w służbie co najmniej dziesięć lat, nabywa uprawnienia emerytalne. Jednakże urzędnik nabywa uprawnienia emerytalne bez względu na staż

pracy, jeżeli osiągnął wiek emerytalny lub jeżeli nie jest możliwe przywrócenie go na stanowisko po okresie tymczasowego stanu spoczynku, lub w przypadku odwołania go ze stanowiska w interesie służby.

Maksymalna wysokość emerytury wynosi 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego w ostatniej grupie zaszerogowania, do której urzędnik należał przez co najmniej rok. Za każdy rok służby uznany zgodnie z art. 3 załącznika VIII należy się urzędnikowi 1,80 % tego ostatniego wynagrodzenia podstawowego.

Jednakże w przypadku urzędników asystujących w pracy osobom zajmującym stanowisko przewidziane w Traktacie o Unii Europejskiej lub Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wybranemu przewodniczącemu jednej z instytucji lub jednego z organów Unii lub wybranemu przewodniczącemu jednej z frakcji politycznych w Parlamencie Europejskim uprawnienie do emerytury odpowiadające liczbie przepracowanych w tym charakterze lat uprawniających do emerytury obliczane jest na podstawie ostatniego wynagrodzenia podstawowego otrzymanego w tym czasie, jeśli jest ono wyższe od wynagrodzenia przyjętego za odniesienie do celów akapitu drugiego niniejszego artykułu.

Kwota emerytury nie może być mniejsza niż 4 % liczby określającej minimum utrzymania za każdy rok służby.

Prawo do emerytury nabywa się z ukończeniem 66 roku życia.

Wiek emerytalny jest weryfikowany co pięć lat, począwszy od dnia 1 stycznia 2014 r., na podstawie sprawozdania Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady. W sprawozdaniu analizowane są w szczególności zmiany wieku emerytalnego pracowników służby publicznej w państwach członkowskich oraz zmiany średniej długości życia urzędników instytucji.

W stosownych przypadkach Komisja sporządza wniosek w sprawie zmiany wieku emerytalnego zgodnie z ustaleniami zawartymi w sprawozdaniu, zwracając szczególną uwagę na rozwój sytuacji w państwach członkowskich.”;

52) art. 78 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 78

Urzędnik jest uprawniony, na warunkach przewidzianych w art. 13–16 załącznika VIII, do otrzymania renty inwalidzkiej w przypadku całkowitej i trwałej niezdolności do pełnienia służby, uniemożliwiającej mu wykonywanie obowiązków związanych ze stanowiskiem w jego grupie funkcyjnej.

Art. 52 stosuje się na zasadzie analogii do osób otrzymujących rentę inwalidzką. Jeżeli osoba otrzymująca rentę inwalidzką przechodzi na emeryturę przed ukończeniem 66 roku życia, nie osiągając tym samym prawa do pełnej emerytury, stosuje się przepisy ogólne w sprawie emerytur.

Kwota emerytury jest obliczana na podstawie wynagrodzenia dla grupy i stopnia zaszerogowania urzędnika w momencie, kiedy został inwalidą.

Renta inwalidzka jest równa 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego urzędnika. Nie może być jednak niższa niż wysokość minimum socjalnego.

Z renty inwalidzkiej potrąca się składki na fundusz emerytalny, obliczane na podstawie wysokości tej renty.

W przypadku gdy inwalidztwo zostało spowodowane wypadkiem w trakcie wykonywania obowiązków służbowych lub w związku z ich wykonywaniem, na skutek choroby zawodowej lub w wyniku aktu poświęcenia dokonanego w interesie publicznym lub w wyniku narażenia swojego życia dla ratowania innej osoby, renta inwalidzka wynosi nie mniej niż 120 % minimum socjalnego. Ponadto w takich przypadkach składki na fundusz emerytalny są w całości wypłacane z budżetu instytucji lub organu, o którym mowa w art. 1b.”;

53) art. 80 akapit szósty otrzymuje brzmienie:

„Uprawnienia przewidziane w akapicie pierwszym, drugim i trzecim przysługują w przypadku śmierci byłego urzędnika uprawnionego do otrzymywania świadczenia, o którym mowa w art. 50 regulaminu pracowniczego, art. 5 rozporządzenia Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 (*) art. 3 rozporządzenia Rady (Euratom, EWWiS, EWG) nr 2530/72 (**) lub art. 3 rozporządzenia Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 1543/73 (***) jak również w przypadku śmierci byłego urzędnika, który opuścił służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego i wystąpił z wnioskiem o odroczenie wypłaty emerytury do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym osiągnął wiek emerytalny.

(*) Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz wprowadzające środki mające czasowe zastosowanie do urzędników Komisji (Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1. Polskie specjalne wydanie: rozdział 01 Tom 02 s. 5).

(**) Rozporządzenie Rady (Euratom, EWWiS, EWG) nr 2530/72 z dnia 4 grudnia 1972 r. wprowadzające specjalne i czasowe środki mające zastosowanie do naboru urzędników Wspólnot Europejskich w związku z przystąpieniem nowych państw członkowskich oraz do zakończenia służby urzędników tych Wspólnot (Dz.U. L 272 z 5.12.1972, s. 1).

(***) Rozporządzenie Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 1543/73 z dnia 4 czerwca 1973 r. wprowadzające specjalne środki mające czasowe zastosowanie do urzędników Wspólnot Europejskich wypłacane z funduszy przeznaczonych na badania i inwestycje (Dz.U. L 155 z 11.6.1973, s. 1).”;

54) w art. 81a ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

a) w lit. b) słowa „65 rok życia” zastępuje się słowami „66 rok życia”;

b) lit. d) otrzymuje brzmienie:

„d) w przypadku śmierci byłego urzędnika, który zakończył służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego i wystąpił z wnioskiem o odroczenie wypłaty emerytury do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym osiągnął wiek emerytalny – kwoty emerytury, do której byłby uprawniony po osiągnięciu wieku emerytalnego, gdyby żył, z uwzględnieniem dodatków oraz potrąceń określonych w lit. b);”;

c) w lit. e) słowa „świadczenia zgodnie z art. 41 lub 50” zostają zastąpione słowami „świadczenia zgodnie z art. 41, 42c lub 50”;

55) art. 82 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W przypadku gdy aktualizacja wynagrodzeń ma miejsce zgodnie z art. 65 ust. 1, taka sama aktualizacja ma zastosowanie do emerytur.”;

56) w art. 83 ust. 1 uchyla się akapit drugi.;

57) w art. 83a ust. 2, 3, 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„2. Agencje, które nie otrzymują dotacji z budżetu ogólnego Unii Europejskiej, wpłacają do tego budżetu pełną kwotę składek niezbędnych do sfinansowania systemu. Od dnia 1 stycznia 2016 r. agencje, które są częściowo finansowane z tego budżetu, wpłacają część składek pracodawców, która odpowiada różnicy pomiędzy dochodami agencji bez dotacji z budżetu ogólnego Unii Europejskiej a całkowitymi dochodami tej agencji.

3. Równowaga systemu emerytalno-rentowego jest zapewniona za pomocą wieku emerytalnego i stawki składek odprowadzanych do systemu emerytalno-rentowego. Przy okazji oszacowania aktuarialnego przeprowadzanego co pięć lat zgodnie z załącznikiem XII stawka składek na system emerytalno-rentowy jest aktualizowana, aby zapewnić równowagę systemu.

4. Każdego roku Komisja uaktualnia oszacowanie aktuarialne, o którym mowa w ust. 3, zgodnie z art. 1 ust. 2 załącznika XII. W przypadku gdy oszacowanie aktuarialne wykazuje występowanie luki rządu przynajmniej 0,25

punktu między stawką składki aktualnie stosowanej a stawką wymaganą do utrzymania równowagi, stawka jest aktualizowana zgodnie z zasadami określonymi w załączniku XII.

5. Kwoty referencyjne, o których mowa w art. 83 ust. 2, są aktualizowane do celów ust. 3 i 4 niniejszego artykułu. Komisja publikuje zaktualizowaną stawkę składek tytułem informacji w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* seria C w terminie dwóch tygodni po aktualizacji.”;

58) uchyla się tytuł VIII;

59) art. 110 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 110

1. Organ powołujący każdej instytucji przyjmuje ogólne przepisy wykonawcze do niniejszego regulaminu pracowniczego po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego i Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego.

2. Przepisy wykonawcze przyjęte przez Komisję w celu wprowadzenia w życie przepisów niniejszego regulaminu pracowniczego, w tym ogólne przepisy wykonawcze, o których mowa w ust. 1, stosuje się na zasadzie analogii do agencji. W tym celu Komisja informuje agencje o wszelkich takich przepisach wykonawczych niezwłocznie po ich przyjęciu.

W agencjach takie przepisy wykonawcze wchodzi w życie dziewięć miesięcy po ich wejściu w życie w Komisji lub dziewięć miesięcy po dacie poinformowania agencji przez Komisję o przyjęciu odpowiednich przepisów wykonawczych w zależności od tego, która z tych dat jest późniejsza. Niezależnie od powyższych przepisów, agencja może także podjąć decyzję o wcześniejszym wejściu w życie takich przepisów wykonawczych.

Na zasadzie odstępstwa agencja może przed upływem okresu dziewięciu miesięcy, o którym mowa w akapicie drugim niniejszego ustępu, i po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego, przedstawić Komisji do zatwierdzenia przepisy wykonawcze różniące się od przepisów wykonawczych przyjętych przez Komisję. Na tych samych warunkach agencja może złożyć do Komisji wniosek o wyrażenie zgody na niestosowanie niektórych z tych przepisów wykonawczych. W ostatnim przypadku Komisja może, zamiast zatwierdzić lub odrzucić wniosek, zażądać od agencji przedstawienia do zatwierdzenia przepisów wykonawczych różniących się od przepisów wykonawczych przyjętych przez Komisję.

Okres dziewięciu miesięcy, o którym mowa w akapicie drugim niniejszego ustępu, ulega zawieszeniu z dniem, w którym agencja przedłoży Komisji wniosek, do dnia, w którym Komisja przedstawi swoje stanowisko.

Agencja może również, po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego, przedstawić Komisji do zatwierdzenia przepisy wykonawcze dotyczące kwestii innych niż kwestie dotyczące przepisów wykonawczych przyjętych przez Komisję.

Do celów przyjęcia przepisów wykonawczych agencje są reprezentowane przez zarząd lub równorzędny organ, o którym mowa w ustanawiającym je akcie Unii.

3. Do celów przyjęcia przepisów w drodze porozumienia między instytucjami agencji nie traktuje się jak instytucje. Jednakże Komisja zasięga opinii agencji przed przyjęciem tych przepisów.

4. Przepisy wprowadzające w życie niniejszy regulamin pracowniczy, w tym ogólne przepisy wykonawcze, o których mowa w ust. 1, oraz przepisy przyjęte w drodze porozumienia między organami powołującymi instytucji są podawane do wiadomości personelu.

5. Wydziały instytucji i agencji odpowiedzialne za sprawy administracyjne regularnie przeprowadzają wzajemne konsultacje dotyczące stosowania niniejszego regulaminu pracowniczego. Agencje są wspólnie reprezentowane w tych konsultacjach zgodnie z zasadami ustalonymi na mocy porozumienia między nimi.

6. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zarządza rejestrem przepisów wykonawczych do niniejszego regulaminu pracowniczego przyjętych przez organ powołujący każdej instytucji oraz przepisów przyjętych przez agencje, o ile odbiegają one od przepisów przyjętych przez Komisję, zgodnie z procedurą przewidzianą w ust. 2, w tym wszelkich zmian tych przepisów. Instytucje i agencje mają bezpośredni dostęp do tego rejestru i pełne prawo do zmiany swoich własnych przepisów. Państwa członkowskie mają bezpośredni dostęp do rejestru. Ponadto co trzy lata Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie dotyczące przepisów wykonawczych do niniejszego regulaminu pracowniczego przyjętych przez organ powołujący każdej instytucji.”;

60) dodaje się artykuły w brzmieniu:

„Artykuł 111

Komisja jest uprawniona do przyjęcia aktów delegowanych dotyczących niektórych aspektów warunków pracy,

niektórych aspektów wykonywania przepisów o wynagrodzeniach oraz systemu zabezpieczenia społecznego zgodnie z art. 112.

Artykuł 112

1. Powierzenie Komisji uprawnień do przyjęcia aktów delegowanych podlega warunkom określonym w niniejszym artykule.

2. Uprawnienia do przyjęcia aktów delegowanych, o których mowa w art. 56a, 56b i 56c regulaminu pracowniczego, art. 13 ust. 3 załącznika VII i art. 9 załącznika XI oraz w art. 28a ust. 11 i art. 96 ust. 11 warunków zatrudnienia innych pracowników, powierza się Komisji na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2014 r.

3. Przekazanie uprawnień, o którym mowa w art. 56a, 56b i 56c regulaminu pracowniczego, art. 13 ust. 3 załącznika VII i art. 9 załącznika XI oraz w art. 28a ust. 11 i art. 96 ust. 11 warunków zatrudnienia innych pracowników może zostać w dowolnym momencie odwołane przez Parlament Europejski lub przez Radę. Decyzja o odwołaniu kończy przekazanie określonych w niej uprawnień. Decyzja o odwołaniu staje się skuteczna od następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* lub w określonym w tej decyzji późniejszym terminie. Nie wpływa ona na ważność jakichkolwiek już obowiązujących aktów delegowanych.

4. Niezwłocznie po przyjęciu aktu delegowanego Komisja przekazuje go równocześnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

5. Akt delegowany przyjęty na podstawie art. 56a, 56b, 56c regulaminu pracowniczego, art. 13 ust. 3 załącznika VII lub art. 9 załącznika XI lub art. 28a ust. 11 lub art. 96 ust. 11 warunków zatrudnienia innych pracowników wchodzi w życie tylko wówczas, gdy ani Parlament Europejski ani Rada nie wyraziły sprzeciwu w terminie dwóch miesięcy od przekazania tego aktu Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, lub gdy, przed upływem tego terminu, zarówno Parlament Europejski, jak i Rada poinformowały Komisję, że nie wniosą sprzeciwu. Termin ten przedłuża się o dwa miesiące z inicjatywy Parlamentu Europejskiego lub Rady.

Artykuł 113

Do dnia 31 grudnia 2020 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie, w którym oceni funkcjonowanie niniejszego regulaminu pracowniczego.”;

61) w załączniku I wprowadza się następujące zmiany:

a) sekcja A otrzymuje brzmienie:

„A. **Kategorie stanowisk w każdej grupie funkcyjnej przewidzianej w art. 5 ust. 4**

1. Grupa funkcyjna AD

Dyrektor Generalny	AD 15 - AD 16
Dyrektor	AD 14 - AD 15
Radca lub stanowisko równoważne	AD 13- AD 14
Kierownik wydziału lub stanowisko równoważne	AD 9 - AD 14
Administrator	AD 5 - AD 12

2. Grupa funkcyjna AST

Starszy asystent Wykonywanie prac administracyjnych, technicznych lub szkoleniowych wymagających dużej samodzielności i ponoszenie znaczącej odpowiedzialności za zarządzanie personelem, realizację budżetu lub koordynację polityczną	AST 10 – AST 11
Asystent Wykonywanie prac administracyjnych, technicznych lub szkoleniowych wymagających pewnej samodzielności, w szczególności w odniesieniu do stosowania zasad i przepisów lub ogólnych instrukcji lub jako osobisty asystent członka instytucji, szefa gabinetu członka instytucji lub (zastępcy) dyrektora generalnego lub równorzędnego członka kadry kierowniczej wyższego szczebla	AST 1 – AST 9

3. Grupa funkcyjna AST/SC

Sekretarz/pracownik biurowy Wykonywanie prac biurowych i sekretarskich, zarządzanie biurem oraz inne równoważne zadania wymagające pewnej samodzielności (*)	SC 1 – SC 6
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

(*) Liczba stanowisk woźnych w Parlamencie Europejskim nie może przekraczać 85.”;

b) sekcja B otrzymuje brzmienie:

„B. **Mnożniki odniesienia równorzędności średniego okresu służby**

1. Mnożniki odniesienia równorzędności średniego okresu służby w grupach funkcyjnych AST i AD:

Grupa zaszerogowania	Asystenci	Administratorzy
13	—	15 %
12	—	15 %
11	—	25 %
10	20 %	25 %
9	8 %	25 %
8	25 %	33 %
7	25 %	36 %
6	25 %	36 %
5	25 %	36 %
4	33 %	—
3	33 %	—
2	33 %	—
1	33 %	—

2. Mnożniki odniesienia równorzędności średniego okresu służby w grupie funkcyjnej AST/SC:

Grupa zaszerogowania	Sekretarze/pracownicy biurowi
SC 6	—
SC 5	12 %
SC 4	15 %
SC 3	17 %
SC 2	20 %
SC 1	25 %”;

62) w załączniku II wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 1 akapit pierwszy zdanie drugie słowo „instytucja” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;

b) w art. 1 akapit drugi zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Jednakże organ powołujący każdej instytucji może zdecydować, że warunki wyboru należy ustalić zgodnie z preferencjami pracowników instytucji wyrażonymi w referendum.”;

- c) w art. 1 akapit czwarty słowa „obu grupie funkcyjnych” zastępuje się słowami „trzech grup funkcyjnych”;
 — poważna choroba wstępnego: do dwóch dni,
 — śmierć wstępnego: dwa dni,
- d) w art. 2 akapit drugi tiret pierwsze skreśla się słowa „akapit trzeci”;
 — zawarcie małżeństwa przez dziecko: dwa dni,
- 63) w artykule załącznika IV wprowadza się następujące zmiany:
 — narodziny dziecka: 10 dni, do wykorzystania w ciągu czternastu tygodni od dnia narodzin,
 — narodziny dziecka niepełnosprawnego lub poważnie chorego: 20 dni, do wykorzystania w ciągu czterech tygodni od dnia narodzin,
 — śmierć żony podczas urlopu macierzyńskiego: liczba dni odpowiadająca pozostałej części urlopu macierzyńskiego; jeśli zmarła żona nie jest urzędnikiem, pozostała część urlopu macierzyńskiego ustala się na zasadzie analogii przy zastosowaniu przepisów art. 58 regulamin pracowniczego,
 — poważna choroba dziecka: do dwóch dni,
 — bardzo poważna choroba dziecka, poświadczona przez lekarza, lub hospitalizacja dziecka w wieku do 12 lat: do pięciu dni,
 — śmierć dziecka: cztery dni,
 — przysposobienie dziecka: 20 tygodni, a w przypadku przysposobienia dziecka niepełnosprawnego - 24 tygodnie:
- a) w ust. 1 akapit drugi słowa „63 rok życia” zastępuje się słowami „66 rok życia”;
 b) uchyla się ust. 1 akapit trzeci;
 c) w ostatnim wierszu tabeli w ust. 3 słowa „59 do 64” zastępuje się słowami „59 do 65”;
 d) w ust. 4 akapit czwarty słowa „63 roku życia” zastępuje się słowami „66 roku życia”;
- 64) w załączniku IVa wprowadza się następujące zmiany:
 a) w art. 1 akapit pierwszy słowa „art. 55a ust. 2 lit e)” zastępuje się słowami „art. 55a ust. 2 lit. g)”;
 b) w art. 4 akapit pierwszy słowa „urzędnicy w wieku powyżej 55 lat, którzy uzyskali pozwolenie na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w oczekiwaniu na przejście w stan spoczynku” zastępuje się słowami „urzędnicy, którzy zgodnie z art. 55a ust. 2 lit. g) regulaminu pracowniczego uzyskali pozwolenie na pracę w wymiarze połowy pełnego czasu pracy”;
- 65) w załączniku V wprowadza się następujące zmiany:
 a) art. 6 otrzymuje brzmienie:
 „Artykuł 6
 Oprócz urlopu corocznego urzędnikowi przysługuje, na jego wniosek, urlop okolicznościowy. Urlop okolicznościowy jest przyznawany w szczególności w poniższych przypadkach i w następującym wymiarze:
 — zawarcie małżeństwa przez urzędnika: cztery dni,
 — zmiana miejsca zamieszkania urzędnika: do dwóch dni,
 — poważna choroba współmałżonka: do trzech dni,
 — śmierć małżonka: cztery dni,
- Na każde przysposobione dziecko przyznaje się prawo wyłącznie do jednego okresu urlopu okolicznościowego, który może zostać podzielony między rodziców adopcyjnych, jeśli oboje są urzędnikami. Urlop jest przyznawany wyłącznie wtedy, gdy małżonek urzędnika podejmuje działalność zarobkową co najmniej w wymiarze połowy pełnego czasu pracy. Jeśli małżonek pracuje poza instytucjami Unii i korzysta z porównywalnego urlopu, właściwa liczba dni zostaje odliczona od uprawnień urzędnika.
- W razie konieczności organ powołujący może przyznać dodatkowy urlop okolicznościowy, w przypadku gdy przepisy krajowe państwa, w którym ma miejsce procedura adopcyjna i które nie jest państwem zatrudnienia urzędnika przysposabiającego dziecko, wymaga pozostania na miejscu jednego lub obojga rodziców adopcyjnych.
- Jeżeli z przyczyn podanych w pierwszym zdaniu tego tiret urzędnik nie ma prawa do skorzystania z pełnego urlopu okolicznościowego w wymiarze 20 lub 24 tygodni, zostaje mu przyznany urlop okolicznościowy w wymiarze 10 dni; ten dodatkowy urlop okolicznościowy zostaje przyznany tylko raz na każde przysposobione dziecko.

Instytucja może przyznać również urlop okolicznościowy w przypadku dalszego kształcenia zawodowego, w granicach określonych w programie dalszego kształcenia zawodowego określonym przez instytucję zgodnie z art. 24a regulaminu pracowniczego.

Urlop okolicznościowy może zostać ponadto przyznany wyjątkowo w przypadku pracy o wyjątkowym charakterze, wykraczającej poza zwyczajne obowiązki urzędnika. Taki urlop okolicznościowy zostaje przyznany najpóźniej w ciągu trzech miesięcy od podjęcia przez organ powołujący decyzji o wyjątkowym charakterze pracy urzędnika.

Do celów niniejszego artykułu konkubenta urzędnika traktuje się jak małżonka, w przypadku gdy spełnione są pierwsze trzy warunki zawarte w art. 1 ust. 2 lit. c) załącznika VII.

W przypadku gdy urlop okolicznościowy jest przyznany zgodnie z przepisami niniejszej sekcji, czas podróży do miejsca pochodzenia ustala się na mocy specjalnej decyzji uwzględniającej szczególne potrzeby.”;

b) art. 7 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 7

Urzednicy, którym przysługuje dodatek zagraniczny lub dodatek z tytułu zamieszkiwania za granicą, są uprawnieni do skorzystania co roku z dodatkowego urlopu w wymiarze dwóch i pół dnia, aby udać się do swojego państwa pochodzenia.

Akapit pierwszy ma zastosowanie do urzędników, których miejsce zatrudnienia znajduje się na terytorium państw członkowskich. W przypadku gdy miejsce zatrudnienia znajduje się poza tym terytorium, czas trwania urlopu na podróż do miejsca pochodzenia ustala się na mocy specjalnej decyzji, uwzględniającej szczególne potrzeby.”;

66) w załączniku VI wprowadza się następujące zmiany:

a) art. 1 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 1

Urzednikom w grupie zaszeregowania SC 1–SC 6 lub AST 1–AST 4 przysługuje, w granicach określonych w art. 56 regulaminu pracowniczego, za pracę w godzinach nadliczbowych urlop wyrównawczy lub wynagrodzenie w następującym wymiarze:

a) za każdą godzinę nadliczbową przysługuje urlop wyrównawczy w wymiarze półtorej godziny; jeżeli godziny nadliczbowe zostały przepracowane w godzinach od 22:00 do 7:00 lub w niedzielę bądź w święto, za każdą godzinę nadliczbową przysługuje urlop wyrównawczy w wymiarze dwóch godzin; przyznając urlop wyrównawczy za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględnia się potrzeby związane ze służbą oraz preferencje zainteresowanego urzędnika;

b) w przypadku gdy potrzeby związane ze służbą nie pozwalają na wykorzystanie urlopu wyrównawczego w ciągu dwóch miesięcy następujących po miesiącu, w którym godziny nadliczbowe zostały przepracowane, organ powołujący przyznaje wynagrodzenie za te godziny nadliczbowe, które nie zostały zrekompensowane, w wysokości 0,56 % miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z zasadami określonymi w lit. a);

c) aby nabyć prawo do urlopu wyrównawczego lub wynagrodzenia za jedną godzinę przepracowaną w godzinach nadliczbowych, należy przepracować ponad 30 minut dłużej niż normalny czas pracy.”;

b) art. 3 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 3

Niezależnie od wcześniejszych przepisów niniejszego załącznika, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane w szczególnych warunkach przez niektóre grupy urzędników w grupie zaszeregowania SC 1–SC 6 oraz AST 1–AST 4 może zostać wypłacone w formie zryczałtowanego dodatku, którego wysokość oraz warunki uzyskania są ustalane przez organ powołujący po zasięgnięciu opinii Wspólnego Komitetu.”;

67) w załączniku VII wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 1 ust. 3 słowa „grupy zaszeregowania 3” zastępuje się słowami „grupy zaszeregowania AST 3”;

b) art. 3 ust. 1 akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Uprawnienie do tego dodatku uzyskuje się pierwszego dnia miesiąca, w którym dziecko rozpoczyna naukę w szkole podstawowej, a wygasa ono wraz z końcem miesiąca, w którym dziecko kończy naukę, lub wraz z końcem miesiąca, w którym dziecko kończy 26 rok życia, w zależności od tego, co nastąpi wcześniej.”;

c) art. 7 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 7

1. Urzędnik uprawniony jest do zryczałtowanego świadczenia odpowiadającego kosztom podróży dla siebie, swojego małżonka oraz osób pozostających na jego utrzymaniu, które faktycznie zamieszkuje z nim w jednym gospodarstwie domowym:

- a) przy rozpoczęciu służby: z miejsca naboru do miejsca zatrudnienia;
- b) przy zakończeniu służby zgodnie z art. 47 regulaminu pracowniczego: z miejsca zatrudnienia do miejsca pochodzenia zgodnie z ust. 4 niniejszego artykułu;
- c) w przypadku przeniesienia związanego ze zmianą miejsca zatrudnienia.

W przypadku śmierci urzędnika żyjący małżonek oraz osoby pozostające na jego utrzymaniu uprawnione są do zryczałtowanego świadczenia na tych samych warunkach.

Koszty podróży dzieci, które w danym roku kalendarzowym nie ukończyły dwóch lat, nie podlegają zwrotowi.

2. Zryczałtowane świadczenie obliczane jest na podstawie dodatku według stawki kilometrowej dla odległości geograficznej między miejscami, o których mowa w ust. 1.

Dodatek za przebyte kilometry wynosi:

0 EUR/kilometr za odcinek	od 0 do 200 km
0,1895 EUR/kilometr za odcinek	od 201 do 1 000 km
0,3158 EUR/kilometr za odcinek	od 1 001 do 2 000 km
0,1895 EUR/kilometr za odcinek	od 2 001 do 3 000 km
0,0631 EUR/kilometr za odcinek	od 3 001 do 4 000 km
0,0305 EUR/kilometr za odcinek	od 4 001 do 10 000 km
0 EUR/kilometr za odcinek	dłuższy niż 10 000 km

Do dodatku za przebyte kilometry dodaje się poniższą dodatkową zryczałtowaną kwotę:

- 94,74 EUR, jeżeli odległość geograficzna między miejscami, o których mowa w ust. 1, zawiera się w przedziale 600–1 200 km,
- 189,46 EUR, jeżeli odległość geograficzna między miejscami, o których mowa w ust. 1, jest większa niż 1 200 km.

Wysokość powyższych stawek kilometrowych oraz dodatków ryczałtowych aktualizuje się każdego roku o tę samą wartość procentową co wynagrodzenie.

3. Na zasadzie odstępstwa od ust. 2 koszty podróży, które dotyczą przeniesienia związanego ze zmianą miejsca zatrudnienia z miejsca na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej na miejsce poza tym terytorium lub przeniesienia związanego ze zmianą miejsca zatrudnienia poza tym terytorium są zwracane w formie zryczałtowanego świadczenia obliczonego na podstawie kosztu biletu lotniczego w klasie o jeden stopień wyższej niż klasa ekonomiczna.

4. Miejsce pochodzenia urzędnika jest określane w momencie rozpoczęcia służby, co do zasady przy uwzględnieniu miejsca jego naboru lub, na wyraźny i należycie uzasadniony wniosek, miejsca stanowiącego centrum jego interesów życiowych. Miejsce pochodzenia określone w ten sposób może zostać zmienione w drodze szczególnej decyzji organu powołującego w czasie, gdy urzędnik pozostaje w służbie lub przy zakończeniu przez niego służby. Podczas pozostawania urzędnika w służbie decyzja taka podejmowana jest jedynie wyjątkowo i po przedstawieniu przez urzędnika odpowiednich dokumentów na poparcie wniosku.

Zmiana ta nie może prowadzić do uznania za centrum interesów życiowych urzędnika miejsca znajdującego się poza terytorium państw członkowskich Unii, jak również poza granicami państw i terytoriów wymienionych w załączniku II do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz poza terytorium państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu.”;

d) art. 8 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 8

1. W każdym roku kalendarzowym urzędnicy, którym przysługuje dodatek zagraniczny lub dodatek z tytułu zamieszkiwania za granicą, uprawnieni są do otrzymania zryczałtowanego świadczenia odpowiadającego kosztom odbytej przez nich podróży z miejsca zatrudnienia do miejsca pochodzenia określonego w art. 7, w ramach pułapów określonych w ust. 2, a jeżeli mają prawo do dodatku na gospodarstwo domowe, także kosztom podróży małżonka i osób pozostających na ich utrzymaniu w rozumieniu art. 2.

W przypadku gdy zarówno mąż, jak i żona są urzędnikami Unii Europejskiej, każde z nich ma prawo w odniesieniu do siebie, jak i do osób pozostających na ich utrzymaniu do zryczałtowanego świadczenia na pokrycie kosztów podróży, zgodnie z powyższymi warunkami; każda osoba pozostająca na utrzymaniu ma prawo wyłącznie do jednego świadczenia. Świadczenie przyznawane w odniesieniu do dzieci pozostających na utrzymaniu przyznaje się na wniosek męża lub żony na podstawie miejsca pochodzenia jednego z nich.

W przypadku gdy w danym roku urzędnik zawiera małżeństwo i tym samym nabywa prawa do dodatku na gospodarstwo domowe, koszty podróży należne ze względu na małżonka oblicza się proporcjonalnie w odniesieniu do okresu od daty zawarcia małżeństwa do końca danego roku.

Wszelkie zmiany w zakresie podstawy obliczeń, mogące powstać na skutek zaistniałych zmian w sytuacji rodzinnej urzędnika po dniu wypłaty określonych kwot, nie nakładają na zainteresowanego urzędnika obowiązku zwrotu otrzymanych świadczeń.

Koszty podróży dzieci, które w danym roku kalendarzowym nie ukończyły dwóch lat, nie podlegają zwrotowi.

2. Wysokość zryczałtowanego świadczenia ustala się na podstawie odległości geograficznej pomiędzy miejscem zatrudnienia urzędnika a miejscem pochodzenia wyrażonej w kilometrach.

W przypadku gdy miejsce pochodzenia określone w art. 7 znajduje się poza terytorium państw członkowskich Unii, jak również poza granicami państw i terytoriów wymienionych w załączniku II do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz poza terytorium państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, wysokość zryczałtowanego świadczenia ustala się na podstawie odległości geograficznej pomiędzy miejscem zatrudnienia urzędnika a stolicą państwa członkowskiego, którego obywatelstwo posiada, wyrażonej w kilometrach. Urzędnicy, których miejsce pochodzenia znajduje się poza terytorium państw członkowskich Unii, jak również poza granicami państw i terytoriów wymienionych w załączniku II do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz poza terytorium państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, nieposiadający obywatelstwa żadnego z państw członkowskich nie są uprawnieni do otrzymania świadczenia zryczałtowanego.

Dodatek za przebyte kilometry wynosi:

0 EUR/kilometr za odcinek	od 0 do 200 km
0,3790 EUR/kilometr za odcinek	od 201 do 1 000 km

0,6316 EUR/kilometr za odcinek	od 1 001 do 2 000 km
0,3790 EUR/kilometr za odcinek	od 2 001 do 3 000 km
0,1262 EUR/kilometr za odcinek	od 3 001 do 4 000 km
0,0609 EUR/kilometr za odcinek	od 4 001 do 10 000 km
0 EUR/kilometr za odcinek	dłuższy niż 10 000 km

Do dodatku za przebyte kilometry dodaje się niżej podaną dodatkową zryczałtowaną kwotę:

- 189,48 EUR, jeżeli odległość geograficzna między miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia zawiera się w przedziale 600-1 200 km,
- 378,93 EUR, jeżeli odległość geograficzna między miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia jest większa niż 1 200 km.

Wysokość powyższych stawek kilometrowych oraz dodatków ryczałtowych aktualizuje się każdego roku o tę samą wartość procentową co wynagrodzenie.

3. Urzędnikowi, którego służba kończy się w ciągu roku kalendarzowego z jakichkolwiek przyczyn innych niż śmierć lub który przebywa na urlopie z przyczyn osobistych przez część roku, przysługuje, jeżeli był aktywnie zatrudniony w służbie instytucji Unii przez okres krótszy niż dziewięć miesięcy danego roku, jedynie część świadczenia zryczałtowanego przewidzianego w ust. 1 i 2, w wysokości proporcjonalnej do okresu aktywnego zatrudnienia.

4. Ust. 1, 2 i 3 niniejszego artykułu mają zastosowanie do urzędników, których miejsce zatrudnienia znajduje się na terytoriach państw członkowskich. W każdym roku kalendarzowym urzędnicy, których miejsce zatrudnienia znajduje się poza terytorium państw członkowskich, są uprawnieni do otrzymania zryczałtowanego świadczenia z tytułu kosztów podróży do ich miejsca pochodzenia lub zwrotu kosztów podróży do innego miejsca, w wysokości nieprzekraczającej kosztów podróży do miejsca pochodzenia, za siebie, a jeżeli przysługuje im prawo do dodatku na gospodarstwo domowe, za małżonka i inne osoby pozostające na ich utrzymaniu w rozumieniu art. 2. Jednakże jeżeli małżonek oraz inne osoby pozostające na utrzymaniu, o których mowa w art. 2 ust. 2, nie mieszkają razem z urzędnikiem w miejscu jego zatrudnienia, są uprawnieni w każdym roku kalendarzowym

do otrzymania zwrotu kosztów podróży z miejsca pochodzenia do miejsca zatrudnienia lub do otrzymania zwrotu kosztów podróży do innego miejsca, nieprzekraczających kosztów wspomnianej wyżej podróży.

Zryczałtowane świadczenie oblicza się na podstawie kosztu biletu lotniczego w klasie ekonomicznej.;

e) art. 9 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 9

1. Urzędnikowi, który musi zmienić miejsce zamieszkania w celu spełnienia wymogu art. 20 regulaminu pracowniczego w momencie wstąpienia do służby lub w momencie późniejszej zmiany miejsca zatrudnienia i który nie uzyskał zwrotu tych samych kosztów z innego źródła, przysługuje zwrot kosztów związanych z przeprowadzką mebli oraz mienia osobistego, włącznie z kosztami ubezpieczenia od zwykłych ryzyk (w szczególności zniszczenia, kradzieży, pożaru) w granicach pułapów kosztowych.

Pułapy te uwzględniają sytuację rodzinną urzędnika w momencie przeprowadzki oraz średnie koszty przeprowadzki i powiązanych ubezpieczeń.

Organy powołujące każdej z instytucji przyjmują ogólne przepisy wykonawcze w celu wykonania niniejszego ustępu.

2. Po zakończeniu służby lub śmierci urzędnika wydatki poniesione w związku z przeprowadzką z miejsca zatrudnienia do miejsca pochodzenia zwracane są w granicach pułapów określonych w ust. 1. W przypadku gdy zmarły urzędnik był stanu wolnego, wydatki zwracane są jego następcom prawnym.

3. Przeprowadzka urzędnika powołanego musi nastąpić w terminie jednego roku od zakończenia przez urzędnika okresu próbnego. Po zakończeniu służby przeprowadzka następuje w okresie trzech lat, zgodnie z art. 6 ust. 4 akapit drugi. Wydatki związane z przeprowadzką zrealizowaną po upływie terminu określonego w niniejszym ustępie zwracane są jedynie w wyjątkowych okolicznościach oraz na mocy szczególnej decyzji organu powołującego.;

f) w art. 13 wprowadza się następujące zmiany:

(i) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Komisja dokonuje przeglądu stawek określonych w ust. 2 lit. a) co dwa lata. Przegląd ten odbywa się z uwzględnieniem sprawozdania w sprawie cen hoteli, restauracji oraz żywienia, oraz w oparciu o wskaźniki wzrostu takich cen. Dla potrzeb tego przeglądu Komisja stanowi w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112 regulaminu pracowniczego.;

(ii) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„4. W drodze odstępstwa od ust. 1, koszty zakwaterowania ponoszone przez urzędników podczas podróży służbowych do głównych miejsc pracy instytucji, o których mowa w protokole nr 6 do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, mogą zostać zwrócone w formie kwoty zryczałtowanej, która nie może przekroczyć maksymalnych pułapów ustalonych dla danego państwa członkowskiego.;

g) w art. 13a słowo „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organy powołujące każdej instytucji”;

h) w art. 17 wprowadza się następujące zmiany:

(i) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wypłaty dokonuje się na rzecz każdego urzędnika w miejscu oraz w walucie państwa, w którym pełni on swoje obowiązki, lub, na wniosek urzędnika, w euro do banku na terytorium Unii Europejskiej.;

(ii) ust. 2 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„Na warunkach określonych w przepisach ustalonych w drodze porozumienia przez organy powołujące każdej instytucji, po konsultacji z Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego, urzędnicy mogą wystąpić z wnioskiem o specjalny regularny przelew określonej kwoty wynagrodzenia.;

(iii) w ust. 3 zdanie pierwsze, po słowach „są dokonywane” dodaje się słowa „w walucie właściwego państwa członkowskiego”;

(iv) w ust. 4 zdanie pierwsze, po słowach „do innego państwa członkowskiego” dodaje się słowa „w walucie lokalnej.;

68) w załączniku VIII wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 3 lit. b) słowa „na mocy art. 41 i 50” zastępuje się słowami „na mocy art. 41, 42c i 50”;

b) art. 5 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 5

Niezależnie od przepisów art. 2 niniejszego załącznika, urzędnicy, którzy pełnią służbę po osiągnięciu wieku emerytalnego, mają prawo do zwiększenia uprawnień emerytalnych o 1,5 % wynagrodzenia podstawowego uwzględnionego do wyliczenia należnej im emerytury za każdy rok służby po osiągnięciu tego wieku, z zastrzeżeniem że ogólna kwota ich emerytury wraz ze zwiększeniem nie może przekraczać 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego, zgodnie z art. 77 akapit drugi lub trzeci regulaminu pracowniczego, stosownie do przypadku.

Taka podwyżka przysługuje również w przypadku śmierci urzędnika, który był nadal zatrudniony po osiągnięciu wieku emerytalnego.”;

c) w art. 6 słowa „na pierwszym początkowy stopień grupy zaszergowania 1” zastępuje się słowami „w pierwszym stopniu grupy zaszergowania AST 1”;

d) art. 9 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 9

Urzędnik kończący służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego może złożyć wniosek, aby wypłata jego emerytury:

a) została odroczone do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym osiągnie on wiek emerytalny; lub

b) nastąpiła niezwłocznie, pod warunkiem że ukończył on 58 rok życia. W tym przypadku wysokość emerytury ulega zmniejszeniu o kwotę wyliczoną na podstawie wieku tego urzędnika w momencie rozpoczęcia pobierania przez niego emerytury.

Emerytura zostaje zmniejszona o 3,5 % za każdy rok przed rokiem, w którym urzędnicy uzyskują uprawnienia do emerytury w rozumieniu art. 77 regulaminu pracowniczego. Jeżeli różnica między wiekiem,

w którym nabywa się uprawnienie do emerytury w rozumieniu art. 77 regulaminu pracowniczego, a wiekiem danej osoby w tym momencie przekracza równą liczbę lat, do obniżki dodaje się jeden dodatkowy rok.”;

e) w art. 11 ust. 2 akapit drugi słowo “instytucja” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;

f) w art. 12 wprowadza się następujące zmiany:

(i) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Urzędnik, który kończy służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego z powodów innych niż śmierć lub inwalidztwo oraz który nie jest uprawniony do natychmiastowego lub opóźnionego wypłacenia emerytury, z chwilą odejścia ze służby:

a) w przypadku gdy przepracował w służbie mniej niż jeden rok i nie skorzystał z przepisów art. 11 ust. 2, jest uprawniony do wypłaty odprawy równej trzykrotności kwot odprowadzonych od jego wynagrodzenia podstawowego z tytułu płatności składek na system emerytalny, po odliczeniu wszelkich kwot zapłaconych z tytułu art. 42 i art. 112 warunków zatrudnienia innych pracowników;

b) w innych przypadkach jest uprawniony do świadczenia przewidzianego na mocy art. 11 ust. 1 lub do wypłaty ekwiwalentu aktuarialnego takiego świadczenia na rzecz wybranego prywatnego zakładu ubezpieczeń lub funduszu emerytalnego, pod warunkiem że taki zakład lub fundusz gwarantuje, aby:

(i) kapitał nie podlegał zwrotowi;

(ii) miesięczny dochód był wypłacany najwcześniej od 60 roku życia, a najpóźniej od 66 roku życia;

(iii) przewidziane były przepisy dotyczące rewersji lub rent rodzinnych;

(iv) pozwolenie na przejście do innego zakładu ubezpieczeń lub innego funduszu było wydawane tylko wtedy, gdy fundusz taki spełnia warunki określone w ppkt (i), (ii) oraz (iii).”;

(ii) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W drodze odstępstwa od ust. 1 lit b), urzędnicy poniżej wieku emerytalnego, którzy od chwili objęcia obowiązków, dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych, wpłacali składki na krajowy system emerytalny, prywatny system ubezpieczenia lub wybrany fundusz emerytalny, spełniające warunki określone w ust. 1, oraz którzy kończą służbę z powodów innych niż śmierć lub inwalidztwo i nie są uprawnieni do natychmiastowego lub opóźnionego wypłacenia emerytury, z chwilą odejścia ze służby są uprawnieni do odprawy równej ekwiwalentowi aktuarialnemu nabytych praw do emerytury w okresie pełnienia służby w instytucjach. W takich przypadkach wpłaty dokonane dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych na podstawie krajowego systemu emerytalnego zgodnie z art. 42 lub 112 warunków zatrudnienia innych pracowników odlicza się od odprawy.”;

g) w art. 15 słowa „Do czasu ukończenia przez byłego urzędnika pobierającego dodatek inwalidzki 63 roku życia,” zastępuje się słowami „Do czasu osiągnięcia przez byłego urzędnika pobierającego rentę inwalidzką wieku emerytalnego,”;

h) w art. 18a słowa „ukończeniem 63 roku życia” zastępuje się słowami „osiągnięciem wieku emerytalnego”, słowa „ukończy 63 rok życia” zastępuje się słowami „osiągnie wiek emerytalny” i słowa „ukończeniu przez niego 63 roku życia” zastępuje się słowami „osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego”;

i) w art. 27 akapit drugi słowo „dostosowaniu” zastępuje się słowem „zaktualizowaniu”;

j) w art. 45 wprowadza się następujące zmiany:

(i) w akapicie trzecim słowa „w Państwie Członkowskim stałego miejsca zamieszkania” zastępuje się słowami „w Unii Europejskiej”;

(ii) w akapicie czwartym zdanie pierwsze po słowie „bankowe” dodaje się słowa „w Unii Europejskiej lub”;

(iii) w akapicie czwartym zdanie drugie skreśla się słowa „w euro na konto bankowe w państwie, w którym instytucja posiada swoją siedzibę, lub”;

69) w załączniku IX wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 2 ust. 3 słowa „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ powołujący każdej instytucji”;

b) artykuł 5 ust. 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Komisję dyscyplinarną, zwaną dalej „komisją”, powołuje się w każdej instytucji, chyba że, zgodnie z art. 9 ust. 1a regulaminu pracowniczego, co najmniej dwie agencje podejmą decyzję o powołaniu wspólnej komisji.”;

c) art. 30 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 30

Bez uszczerbku dla art. 2 ust. 3, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym, organ powołujący każdej instytucji, jeżeli uzna to za konieczne, przyjmuje zasady wykonawcze do niniejszego załącznika”;

70) w załączniku X wprowadza się następujące zmiany:

a) art. 6 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 6

Urzędnik jest uprawniony do corocznego urlopu w wymiarze dwóch dni roboczych za każdy miesiąc pełnienia służby w roku kalendarzowym.

Niezależnie od akapitu pierwszego niniejszego artykułu, urzędnicy, którzy na dzień 1 stycznia 2014 r. są już oddelegowani do państw trzecich są uprawnieni do:

— trzech dni roboczych od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.,

— dwóch i pół dnia roboczego od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.”;

b) art. 7 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 7

W roku, w którym urzędnik rozpoczyna lub kończy pełnienie służby w państwie trzecim, uprawniony jest do dwóch dni roboczych urlopu za każdy pełny miesiąc służby, do dwóch dni roboczych urlopu za niepełny miesiąc służby liczący ponad 15 dni oraz do jednego dnia roboczego urlopu za każdy niepełny miesiąc służby liczący 15 dni lub mniej.

W przypadku gdy urzędnik, z przyczyn innych niż wymagania służbowe, nie wykorzystał całego swojego urlopu corocznego przed końcem danego roku kalendarzowego, czas urlopu, który może zostać przeniesiony na kolejny rok, nie może być dłuższy niż 14 dni roboczych.”;

c) w art. 8 dodaje się akapit w brzmieniu:

„Urzednicy, którzy uczestniczą w szkoleniu zawodowym zgodnie z art. 24a regulaminu pracowniczego i którym zgodnie z akapitem pierwszym niniejszego artykułu przyznano urlop wypoczynkowy, dążą do łączenia w miarę możliwości okresów szkolenia zawodowego z urlopem wypoczynkowym.”;

d) art. 9 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Urlop coroczny może zostać wykorzystany w całości lub może zostać podzielony na kilka okresów zgodnie z życzeniem urzędnika przy uwzględnieniu wymogów służby. Urlop ten musi jednak obejmować przynajmniej jeden okres dwóch kolejnych tygodni.”;

e) art. 10 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 10

1. Dodatek ze względu na warunki życia jest ustalany, zgodnie z miejscem zatrudnienia urzędnika, jako odsetek kwoty referencyjnej. Kwota referencyjna obejmuje całkowite wynagrodzenie podstawowe łącznie z dodatkiem zagranicznym, dodatkiem na gospodarstwo domowe oraz dodatkiem na dzieci pozostające na utrzymaniu, pomniejszone o obowiązkowe potrącenia określone w regulaminie pracowniczym lub w rozporządzeniach wykonawczych do niego.

W przypadku gdy urzędnik jest zatrudniony w państwie, w którym warunki życia mogą być uznane za równoważne z warunkami normalnie występującymi w Unii Europejskiej, nie wypłaca się takiego dodatku.

W przypadku innych miejsc zatrudnienia dodatek ze względu na warunki życia jest ustalany z uwzględnieniem między innymi następujących czynników:

- warunki zdrowotne oraz warunki opieki szpitalnej,
- bezpieczeństwo,
- warunki klimatyczne,
- stopień odizolowania,
- inne lokalne warunki życia.

Dodatki ze względu na warunki życia ustalone dla każdego miejsca zatrudnienia są poddawane przeglądowi oraz w razie potrzeby dostosowywane co roku przez organ powołujący po uzyskaniu opinii Komitetu Pracowniczego.

Organ powołujący może podjąć decyzję o przyznaniu dodatkowej premii oprócz dodatku ze względu na

warunki życia, w przypadku gdy dany urzędnik został więcej niż jeden raz oddelegowany do miejsca zatrudnienia uznanego za trudne lub bardzo trudne. Ta dodatkowa premia nie może przekraczać 5 % kwoty referencyjnej, o której mowa w akapicie pierwszym, a organ powołujący należycie uzasadnia każdą decyzję, aby przestrzegać równości traktowania, opierając się przy tym na stopniu trudności poprzedniego oddelegowania.

2. Jeśli warunki życia w miejscu zatrudnienia powodują osobiste zagrożenie dla urzędnika, wypłacany jest mu dodatkowy dodatek tymczasowy na podstawie uzasadnionej szczególnej decyzji organu powołującego. Dodatek ten ustalany jest jako odsetek kwoty referencyjnej, o której mowa w ust. 1 akapit pierwszy:

— w przypadku gdy organ powołujący zaleca swoim pracownikom niesprowadzanie do miejsca zatrudnienia ich rodzin lub innych osób pozostających na ich utrzymaniu, pod warunkiem że pracownicy zastosują się do tego zalecenia,

— w przypadku gdy organ powołujący podejmuje decyzję o tymczasowym zmniejszeniu liczby pracowników pełniących służbę w danym miejscu zatrudnienia.

W należycie uzasadnionych przypadkach organ powołujący może również zastrzec, że w przypadku określonego oddelegowania urzędnik nie może zabrać ze sobą rodziny. Wspomniany powyżej dodatek jest wypłacany pracownikom, którzy zastosują się do tego zastrzeżenia.

3. Szczegółowe przepisy dotyczące stosowania niniejszego artykułu ustala organ powołujący.”;

f) w art. 11 zdanie pierwsze, słowa „w Belgii” zastępuje się słowami „w Unii Europejskiej”;

g) art. 13 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 13

W celu zapewnienia w możliwie jak najszerszym zakresie, by urzędnicy mieli równoważną siłę nabywczą, bez względu na ich miejsce zatrudnienia, raz w roku, zgodnie z załącznikiem XI, aktualizowane są współczynniki korygujące, o których mowa w art. 12. W odniesieniu do aktualizowania wszystkie wartości są rozumiane jako wartości referencyjne. Komisja publikuje zaktualizowane wartości w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* seria C w terminie dwóch tygodni po aktualizacji.

W przypadku stwierdzenia, że zmiany kosztów utrzymania mierzonych na podstawie współczynnika korygującego oraz odpowiedniego kursu walutowego przekroczyły jednak dla danego państwa 5 % od czasu ostatniej aktualizacji, dokonuje się doraźnej aktualizacji w celu dostosowania współczynnika korygującego zgodnie z procedurą określoną w akapicie pierwszym.”;

h) art. 23 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 23

Na podstawie wykazu krajów, który zostanie określony przez organ powołujący, oraz w przypadku gdy instytucja nie zapewnia urzędnikowi zakwaterowania, organ powołujący wypłaca urzędnikowi dodatek na zakwaterowanie lub zwraca urzędnikowi kwotę zapłaconego przez niego czynszu.

Dodatek na zakwaterowanie jest wypłacany po przedstawieniu umowy najmu, o ile organ powołujący nie znieśnie tego obowiązku z należycie uzasadnionych

powodów związanych z praktykami i lokalnymi warunkami w miejscu zatrudnienia znajdującym się w danym państwie trzecim. Kwota dodatku na zakwaterowanie jest wyliczana w pierwszej kolejności w zależności od zakresu obowiązków urzędnika, a następnie w zależności od liczby członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu.

Kwota czynszu jest zwracana, pod warunkiem że organ powołujący udzielił wyraźnego zezwolenia na to zakwaterowanie oraz że odpowiada ono w pierwszej kolejności zakresowi obowiązków pełnionych przez urzędnika oraz w dalszej kolejności liczbie członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu.

Organ powołujący ustanawia szczegółowe przepisy dotyczące stosowania niniejszego artykułu. Kwota dodatku na zakwaterowanie nie może w żadnym przypadku przekroczyć kosztów poniesionych przez urzędnika.”;

71) załącznik XI otrzymuje brzmienie:

„ZAŁĄCZNIK XI

ZASADY STOSOWANIA ART. 64 I 65 REGULAMINU PRACOWNICZEGO

ROZDZIAŁ 1

COROCZNA AKTUALIZACJA WYNAGRODZEŃ PRZEWIDZIANA W ART. 65 UST. 1 REGULAMINU PRACOWNICZEGO

Sekcja 1

Czynniki determinujące coroczne aktualizacje

Artykuł 1

1. Sprawozdanie Urzędu Statystycznego Unii Europejskiej (Eurostatu)

Dla potrzeb aktualizacji przewidzianej w art. 65 ust. 1 regulaminu pracowniczego oraz art. 13 załącznika X Eurostat opracowuje corocznie, przed końcem października, sprawozdanie w sprawie zmian kosztów utrzymania w Belgii i Luksemburgu, parytetów gospodarczych między Brukselą a określonymi miejscami w państwach członkowskich i w razie konieczności w państwach trzecich oraz zmian siły nabywczej wynagrodzeń w krajowej administracji centralnej.

2. Zmiany kosztów utrzymania w Belgii i Luksemburgu

Eurostat opracowuje wskaźnik pomiaru zmian kosztów utrzymania urzędników Unii w Belgii i Luksemburgu. Wskaźnik ten (zwany dalej „wspólnym wskaźnikiem”) jest obliczany za pomocą ważenia krajowej stopy inflacji (mierzonej za pomocą zharmonizowanych wskaźników cen konsumpcyjnych (HICP) w przypadku Belgii i wskaźnika cen konsumpcyjnych (CPI) w przypadku Luksemburga) w okresie od czerwca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku z uwzględnieniem rozmieszczenia personelu zatrudnionego w tych państwach członkowskich.

3. Zmiany kosztów utrzymania poza Brukselą

a) Eurostat, w porozumieniu z krajowymi urzędami statystycznymi lub innymi właściwymi organami w państwach członkowskich określonymi w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009 (*) („krajowe urzędy statystyczne i inne właściwe organy państw członkowskich”), oblicza parytety gospodarcze, które określają równowagę siły nabywczej:

(*) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009 z dnia 11 marca 2009 r. w sprawie statystyki europejskiej uchylające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE, Euratom) nr 1101/2008 w sprawie przekazywania do Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich danych statystycznych objętych zasadą poufności, rozporządzenie Rady (WE) nr 322/97 w sprawie statystyk Wspólnoty oraz decyzję Rady 89/382/EWG, Euratom w sprawie ustanowienia Komitetu ds. Programów Statystycznych Wspólnot Europejskich (Dz.U. L 87 z 31.3.2009, s. 164).

- (i) wynagrodzeń urzędników Unii pełniących służbę w stolicach państw członkowskich, z wyjątkiem Niderlandów, gdzie zamiast Amsterdamu stosuje się Hagę, oraz w innych określonych miejscach zatrudnienia, w odniesieniu do Brukseli,
 - (ii) wypłacanych w państwach członkowskich emerytur urzędników, w odniesieniu do Belgii.
- b) Parytety gospodarcze odnoszą się do czerwca każdego roku.
- c) Parytety gospodarcze obliczane są w taki sposób, że każdy składnik podstawowy może zostać zaktualizowany dwa razy do roku oraz zweryfikowany w drodze bezpośredniego badania przynajmniej raz na pięć lat. Eurostat aktualizuje parytety gospodarcze z zastosowaniem zmiany zharmonizowanego indeksu cen konsumpcyjnych państw członkowskich oraz najbardziej odpowiednich wskaźników określonych przez grupę roboczą ds. art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego, o której mowa w art. 13.
- d) Poza Belgią i Luksemburgiem zmiany kosztów utrzymania w okresie odniesienia mierzy się z zastosowaniem domyślnych wskaźników. Wskaźniki te wylicza się przez pomnożenie wspólnego wskaźnika przez zmianę parytetu gospodarczego.
4. *Zmiany siły nabywczej wynagrodzeń krajowych urzędników administracji centralnej (wskaźniki szczególne)*
- a) Do celów zmierzenia wartości procentowej zmiany - wzrostu albo spadku - siły nabywczej wynagrodzeń w krajowej służbie cywilnej Eurostat na podstawie informacji przedstawionych przed końcem września przez krajowe urzędy statystyczne lub inne właściwe organy państw członkowskich wylicza szczególne wskaźniki odzwierciedlające zmiany w realnym wynagrodzeniu urzędników centralnej administracji cywilnej między lipcem poprzedniego roku a lipcem bieżącego roku. Wskaźniki obejmują jedną dwunastą wszystkich elementów składowych wypłacanych corocznie.

Wskaźniki szczególne przybierają dwie formy:

- (i) jeden wskaźnik dla każdej grupy funkcyjnej zdefiniowanej w regulaminie pracowniczym,
- (ii) średni wskaźnik ważony w sposób odzwierciedlający liczbę urzędników krajowej służby cywilnej odpowiadającą każdej grupie funkcyjnej.

Każdy z tych wskaźników określany jest w realnej stawce brutto oraz realnej stawce netto. Przy wyliczaniu stawki netto ze stawki brutto uwzględnia się ustawowe potrącenia oraz ogólne współczynniki podatkowe.

W celu określenia wskaźników brutto i netto dla całego terytorium Unii Europejskiej Eurostat wykorzystuje próbę obejmującą następujące państwa członkowskie: Belgia, Niemcy, Hiszpania, Francja, Włochy, Luksemburg, Niderlandy, Austria, Polska, Szwecja i Zjednoczone Królestwo. Parlament Europejski i Rada, na wniosek Komisji na mocy art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, mogą przyjąć nową próbę reprezentującą przynajmniej 75 % produktu krajowego brutto (PKB) Unii, którą stosuje się od roku następującego po roku jej przyjęcia. Wyniki krajowe są korygowane w stosunku do właściwego agregatu krajowego PKB mierzonego z wykorzystaniem parytetów siły nabywczej wskazanych w najbardziej aktualnych danych statystycznych publikowanych zgodnie z definicjami rachunków narodowych zawartymi w aktualnie obowiązującym Europejskim Systemie Rachunków.

- b) Na wniosek Eurostatu krajowe urzędy statystyczne lub inne właściwe organy państw członkowskich dostarczają dodatkowych informacji uznanych przez Eurostat za niezbędne do opracowania szczególnego wskaźnika mierzącego dokładnie zmiany siły nabywczej urzędników krajowej służby cywilnej.

Jeżeli po dalszych konsultacjach z krajowymi urzędami statystycznymi lub innymi właściwymi organami państw członkowskich Eurostat znajduje nieprawidłowości statystyczne w uzyskanych informacjach lub uważa za niemożliwe opracowanie wskaźników, które z dokładnością statystyczną dokonują pomiarów zmiany w realnym dochodzie urzędników w danym państwie członkowskim, składa sprawozdanie w tej sprawie Komisji oraz dostarcza jej wszystkich materiałów potrzebnych do przeprowadzenia oceny.

- c) Oprócz wskaźników szczególnych Eurostat wylicza odpowiednie wskaźniki kontrolne. Jeden z tych wskaźników ma formę danych na temat rzeczywistego wynagrodzenia przypadającego na osobę w administracji centralnej, opracowanych zgodnie z definicjami rachunków narodowych zawartymi w aktualnie obowiązującym Europejskim Systemie Rachunków.

Do sprawozdania Eurostatu w sprawie wskaźników szczególnych dołączone są uwagi dotyczące różnic między tymi wskaźnikami a wskaźnikami kontrolnymi, o których mowa w niniejszej literze.

Artykuł 2

Dla potrzeb art. 15 niniejszego załącznika Komisja regularnie bada potrzeby instytucji w zakresie naboru.

Sekcja 2

Zasady rocznej aktualizacji wysokości wynagrodzeń i emerytur

Artykuł 3

1. Na podstawie art. 65 regulaminu pracowniczego, w oparciu o kryteria określone w sekcji 1 niniejszego załącznika, wysokość wynagrodzeń i emerytur aktualizuje się przed końcem każdego roku ze skutkiem od dnia 1 lipca.

2. Kwota aktualizacji stanowi iloczyn wspólnego wskaźnika i wskaźnika szczególnego. Aktualizacji dokonuje się w stawkach netto i wyraża jako jednolity ogólny odsetek.

3. Określoną w ten sposób kwotę aktualizacji umieszcza się, zgodnie z podaną poniżej metodą, w tabelach wynagrodzenia podstawowego zawartych w art. 66 regulaminu pracowniczego oraz w załączniku XIII do regulaminu pracowniczego, a także w art. 20, 93 i 133 warunków zatrudnienia innych pracowników:

- a) wynagrodzenie netto oraz emeryturę netto bez współczynnika korygującego zwiększa się lub obniża na podstawie aktualizacji, o której mowa powyżej,
- b) nowa tabela wynagrodzeń podstawowych sporządzana jest przez wyliczenie kwoty brutto, która po potrąceniu podatku z uwzględnieniem ust. 4 oraz obowiązkowych składek na system zabezpieczenia społecznego oraz składek emerytalnych, odpowiada kwocie netto;
- c) konwersja kwot netto na kwoty brutto dokonywana jest w oparciu o sytuację urzędnika stanu wolnego, który nie otrzymuje dodatków przewidzianych w regulaminie pracowniczym.

4. Do celów stosowania rozporządzenia (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68 kwoty określone w art. 4 tego rozporządzenia podlegają przemnożeniu przez czynnik składający się z:

- a) czynnika wynikającego z poprzedniej aktualizacji; lub
- b) stawki aktualizacji wynagrodzenia, o której mowa w ust. 2.

5. Współczynników korygujących nie stosuje się w Belgii i Luksemburgu. Współczynniki korygujące stosowane:

- a) do wynagrodzeń urzędników Unii Europejskiej pełniących służbę w innych państwach członkowskich oraz niektórych innych miejscach zatrudnienia;
- b) w drodze odstępstwa od art. 82 ust. 1 regulaminu pracowniczego, do emerytur Unii Europejskiej wypłacanych w innych państwach członkowskich w części odpowiadającej prawom nabytym przed dniem 1 maja 2004 r.

ustala się na podstawie stosunku odpowiedniego parytetu gospodarczego, o którym mowa w art. 1 niniejszego załącznika, do kursów wymiany określonych w art. 63 regulaminu pracowniczego dla właściwych państw.

Stosuje się procedury ustanowione w art. 8 niniejszego załącznika dotyczące zastosowania współczynników korygujących z mocą wsteczną w miejscach zatrudnienia o wysokiej stopie inflacji.

6. Instytucje dokonują dodatniej lub ujemnej aktualizacji wynagrodzeń i emerytur urzędników, byłych urzędników oraz innych osób, których to dotyczy, ze skutkiem wstecznym za okres od daty wejścia w życie do daty wejścia w życie kolejnej aktualizacji.

W przypadku gdy aktualizacja z mocą wsteczną wymaga zwrotu nadpłaconych sum, zwrot ten może zostać rozłożony na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy od daty wejścia w życie kolejnej rocznej aktualizacji.

ROZDZIAŁ 2

TYMCZASOWA AKTUALIZACJA WYNAGRODZEŃ ORAZ EMERYTUR (ART. 65 UST. 2 REGULAMINU PRACOWNICZEGO)

Artykuł 4

1. Tymczasowa aktualizacja wynagrodzeń oraz emerytur na mocy art. 65 ust. 2 regulaminu pracowniczego, wchodząca w życie z dniem 1 stycznia, dokonywana jest w przypadku znacznej zmiany kosztów utrzymania między czerwcem a grudniem (przez odniesienie do progu wrażliwości ustalonego w art. 6 niniejszego załącznika) oraz z należytym uwzględnieniem prognoz zmian siły nabywczej w trakcie aktualnego rocznego okresu odniesienia.
2. Taką tymczasową aktualizację uwzględnia się w rocznej aktualizacji płac.

Artykuł 5

1. W marcu każdego roku Eurostat sporządza prognozę zmian siły nabywczej w danym okresie w oparciu o informacje dostarczone na posiedzeniu przewidzianym w art. 13 niniejszego załącznika.

Jeśli z prognozy tej wynika ujemna wartość procentowa, przy obliczaniu wysokości tymczasowej aktualizacji brana jest pod uwagę połowa tej wartości procentowej.

2. Zmiany w kosztach utrzymania w Belgii i Luksemburgu określone są przy wykorzystaniu wspólnego współczynnika dla okresu od czerwca do grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. W przypadku każdego miejsca, dla którego ustalono współczynnik korygujący (inny niż w przypadku Belgii i Luksemburga), wylicza się na grudzień prognozę parytetów gospodarczych, o których mowa w art. 1 ust. 3. Zmianę kosztów utrzymania wylicza się zgodnie z zasadami określonymi w art. 1 ust. 3.

Artykuł 6

1. Próg wrażliwości na okres sześciu miesięcy, o którym mowa w art. 5 ust. 2 niniejszego załącznika, jest wartością procentową odpowiadającą 6 % za okres 12 miesięcy.
2. Próg ten stosowany jest, z zastrzeżeniem stosowania art. 5 ust. 1 akapit drugi niniejszego załącznika, zgodnie z następującą procedurą:
 - a) jeżeli próg wrażliwości (mierzony zgodnie ze wspólnym współczynnikiem między czerwcem a grudniem) zostaje osiągnięty lub przekroczony w Belgii i Luksemburgu, wynagrodzenia dla wszystkich miejsc są aktualizowane zgodnie z procedurą aktualizacji rocznej;
 - b) jeżeli w Belgii i Luksemburgu nie zostaje osiągnięty próg wrażliwości, aktualizowane są jedynie współczynniki korygujące dla miejsc, gdzie zmiana kosztów utrzymania (mierzona na mocy wskaźników domyślnych między czerwcem a grudniem) przekroczyła próg.

Artykuł 7

Do celów art. 6 niniejszego załącznika:

Kwota aktualizacji odpowiada wspólnemu współczynnikowi pomnożonemu w razie potrzeby przez połowę przewidywanego szczególnego wskaźnika, jeśli jest to wartość ujemna.

Współczynniki korygujące stanowią stosunek właściwego parytetu gospodarczego do kursu wymiany przewidzianego w art. 63 regulaminu pracowniczego, pomnożony przez wartość aktualizacji, jeżeli próg aktualizacji nie został osiągnięty w Brukseli i Luksemburgu.

ROZDZIAŁ 3

DATA WEJŚCIA W ŻYCIĘ WSPÓŁCZYNNIKA KORYGUJĄCEGO (MIEJSCA ZATRUDNIENIA O WYSOKIEJ STAWCE PODWYŻKI KOSZTÓW UTRZYMANIA)

Artykuł 8

1. W przypadku miejsc o wysokiej stawce podwyżki kosztów utrzymania (mierzonej zmianą wskaźników domyślnych) współczynnik korygujący wchodzi w życie przed dniem 1 stycznia w przypadku tymczasowej aktualizacji lub z dniem 1 lipca w przypadku aktualizacji rocznej. Dzieje się tak, aby dostosować stratę siły nabywczej do stanu, który panowałby w danym miejscu zatrudnienia, gdyby zmiana w kosztach utrzymania odpowiadała progowi wrażliwości.

2. Ustala się następujące daty wejścia w życie aktualizacji rocznych:

a) 16 maja dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 6 %; oraz

b) 1 maja dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 10 %.

3. Ustala się następujące daty wejścia w życie aktualizacji tymczasowych:

a) 16 listopada dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 6 %;

b) 1 listopada dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 10 %.

ROZDZIAŁ 4

OKREŚLANIE I WYCOFYWANIE WSPÓŁCZYNNIKÓW KORYGUJĄCYCH (ART. 64 REGULAMINU PRACOWNICZEGO)

Artykuł 9

1. Właściwe organy danych państw członkowskich, organy administracyjne instytucji Unii lub przedstawiciele urzędników Unii w danym miejscu zatrudnienia mogą złożyć wniosek o ustalenie współczynnika korygującego dla tego miejsca.

Wniosek popiera się obiektywnymi czynnikami ujawniającymi dostrzegalną różnicę na przestrzeni kilku lat w kosztach utrzymania między tym miejscem zatrudnienia a stolicą danego państwa członkowskiego (z wyjątkiem Niderlandów, gdzie zamiast Amsterdamu stosuje się Hagę). Jeżeli Eurostat potwierdza, że różnica jest dostrzegalna (ponad 5 %) oraz trwała, Komisja, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112 regulaminu pracowniczego, ustanawia współczynnik korygujący dla tego miejsca.

2. Komisja podejmuje, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112 regulaminu pracowniczego, decyzję o wycofaniu stosowania współczynnika korygującego szczególnego dla danego miejsca. W takim przypadku decyzja opiera się na jednej z poniższych przesłanek:

a) wniosku właściwych organów danego państwa członkowskiego, organów administracyjnych instytucji Unii lub przedstawicieli urzędników Unii w danym miejscu zatrudnienia, wskazującym, że koszty utrzymania w tym miejscu nie odbiegają już znacząco (mniej niż 2 %) od kosztów w stolicy danego państwa członkowskiego. Zbliżanie tych wartości musi być trwałe i potwierdzone przez Eurostat;

b) braku zatrudnienia urzędników i personelu tymczasowego Unii w tym miejscu.

ROZDZIAŁ 5

OGRANICZENIE WZROSTU PŁAC I KLAUZULE WYJĄTKOWE

Artykuł 10

Wartość szczególnego wskaźnika wykorzystywanego do aktualizacji rocznej jest ograniczona pułapem górnym w wysokości 2 % i pułapem dolnym w wysokości - 2 %. Jeżeli wartość szczególnego wskaźnika przekracza pułap górny lub pułap dolny, do obliczenia wartości aktualizacji wykorzystuje się wartość pułapu.

Akapit pierwszy nie ma zastosowania, jeżeli stosuje się art. 11.

Pozostała część wartości aktualizacji rocznej wynikająca z różnicy między wartością aktualizacji obliczoną przy użyciu szczególnego wskaźnika a wartością aktualizacji obliczoną z zastosowaniem pułapu jest stosowana od dnia 1 kwietnia następnego roku.

Artykuł 11

1. Jeżeli wartość realna PKB Unii ulegnie zmniejszeniu w roku bieżącym, zgodnie z prognozami Komisji Europejskiej, a szczególny wskaźnik jest dodatni, jedynie część szczególnego wskaźnika jest wykorzystywana do obliczenia wartości aktualizacji. Pozostała część wartości aktualizacji odpowiadająca pozostałej części szczególnego wskaźnika ma zastosowanie od późniejszej daty w następnym roku. Ta pozostała część wartości aktualizacji nie jest uwzględniana do celów art. 10. Wartość PKB Unii, konsekwencje podziału szczególnego wskaźnika i datę stosowania określa się zgodnie z następującą tabelą:

PKB Unii	Konsekwencje dla szczególnego wskaźnika	Data wypłaty drugiej części
[- 0,1 %; - 1 %]	33 %; 67 %	1 kwietnia roku n + 1
[- 1 %; - 3 %]	0 %; 100 %	1 kwietnia roku n + 1
poniżej - 3 %	0 %	—

2. W przypadku rozbieżności między prognozą, o której mowa w ust. 1, a ostatecznymi danymi dotyczącymi PKB Unii udostępnionymi przez Komisję oraz w przypadku gdy te ostateczne dane spowodowałyby zmianę konsekwencji przedstawionych w tabeli zawartej w ust. 1, niezbędne korekty, w tym dostosowania z mocą wsteczną, dodatnie albo ujemne, mają miejsce zgodnie z tą samą tabelą.

3. Wszelkie zaktualizowane kwoty referencyjne wynikające z korekty są publikowane przez Komisję w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* seria C w terminie dwóch tygodni od dokonania korekty.

4. Jeżeli stosowanie ust. 1 lub 2 doprowadziło do sytuacji, w której do aktualizacji wynagrodzeń i emerytur nie zastosowano wartości szczególnego wskaźnika, wartość ta stanowi podstawę obliczenia przyszłej aktualizacji, kiedy łączny wzrost PKB Unii, mierzony od roku, w którym miał zastosowanie ust. 1 lub 2, stanie się dodatni. W każdym przypadku wartość, o której mowa w zdaniu pierwszym, podlega na zasadzie analogii pułapom i zasadom określonym w art. 10 niniejszego załącznika. W tym celu Eurostat dokonuje regularnie pomiaru ewolucji PKB Unii.

5. W stosownych przypadkach konsekwencje prawne wynikające ze stosowania art. 10 oraz niniejszego artykułu utrzymują pełną moc nawet po wygaśnięciu niniejszego załącznika zgodnie z art. 15.

ROZDZIAŁ 6

FUNKCJA EUROSTATU ORAZ RELACJE Z KRAJOWYMI URZĘDAMI STATYSTYCZNYMI LUB INNYMI WŁAŚCIWYMI ORGANAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

Artykuł 12

Zadaniem Eurostatu jest monitorowanie jakości podstawowych danych oraz metod statystycznych wykorzystywanych do wypracowania czynników uwzględnianych przy aktualizacji wysokości wynagrodzeń. Przeprowadza on w szczególności wszelkie oceny lub badania wymagane w odniesieniu do takiego monitorowania.

Artykuł 13

W marcu każdego roku Eurostat zwołuje posiedzenie grupy roboczej składającej się z ekspertów z krajowych urzędów statystycznych lub innych właściwych organów państw członkowskich, zwanej „grupą roboczą ds. art. 64 i art. 65 regulaminu pracowniczego”.

Na posiedzeniu tym badana jest metodologia statystyczna oraz jej wdrażanie w odniesieniu do wskaźników szczególnych i kontrolnych, wspólnego współczynnika i parytetów gospodarczych.

Przedstawia się również informacje niezbędne do sporządzenia prognozy zmian w sile nabywczej dla potrzeb tymczasowej aktualizacji wynagrodzeń wraz z danymi dotyczącymi godzin pracy w departamentach administracji centralnej.

Artykuł 14

Na wniosek Eurostatu państwa członkowskie informują Eurostat o wszelkich czynnikach mających bezpośredni lub pośredni wpływ na skład oraz zmiany wysokości wynagrodzeń urzędników administracji centralnej.

ROZDZIAŁ 7

PRZEPISY KOŃCOWE ORAZ KLAUZULA PRZEGLĄDOWA

Artykuł 15

1. Przepisy niniejszego załącznika stosuje się od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2023 r.
2. Przed dniem 31 marca 2022 r. Komisja przedłoży sprawozdanie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Sprawozdanie to uwzględni badanie przeprowadzone zgodnie z art. 2 niniejszego załącznika i będzie zawierać w szczególności ocenę tego, czy ewolucja siły nabywczej wynagrodzeń i emerytur urzędników Unii odpowiada zmianom w sile nabywczej płac krajowych służb publicznych w administracjach centralnych. Na podstawie tego sprawozdania, w stosownych przypadkach, Komisja przedkłada wniosek o zmianę niniejszego załącznika i art. 66a regulaminu pracowniczego na podstawie art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.
3. Do czasu przyjęcia przez Parlament Europejski i Radę rozporządzenia na podstawie wniosku Komisji, niniejszy załącznik i art. 66a regulaminu pracowniczego będą nadal tymczasowo stosowane po wygaśnięciu terminów określonych w ust. 1 niniejszego artykułu i w art. 66a regulaminu pracowniczego.
4. Na koniec 2018 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie okresowe w sprawie stosowania niniejszego załącznika i art. 66a regulaminu pracowniczego.;

72) w załączniku XII wprowadza się następujące zmiany:

a) art. 2 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 2

1. Wszelka aktualizacja stawki składki następuje w dniu 1 lipca, równocześnie z roczną aktualizacją wynagrodzeń na mocy art. 65 regulaminu pracowniczego. Jakakolwiek aktualizacja nie może prowadzić do zwiększenia składki o więcej niż jeden punkt procentowy powyżej lub poniżej stawki obowiązującej za rok poprzedni.

2. Różnica powstała między aktualizacją stawki składki, która wynikałaby z wyliczenia aktuarialnego, a aktualizacją wynikającą z odchylenia, o którym mowa w ostatnim zdaniu ust. 1, nigdy nie podlega zwrotowi lub w konsekwencji nie jest uwzględniana w kolejnych wyliczeniach aktuarialnych. Stawkę składki, która wynikałaby z wyliczenia aktuarialnego, podaje się w sprawozdaniu z oszacowania, o którym mowa w art. 1 niniejszego załącznika.”;

b) w art. 4 ust. 6 słowa „12 miesięcy” zastępuje się słowami „30 lat”;

c) w art. 10 ust. 2 i art. 11 ust. 2 słowa „12 lat” zastępuje się słowami „30 lat”;

d) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 11a

Do 2020 r., do celów stosowania art. 4 ust. 6, art. 10 ust. 2 oraz art. 11 ust. 2 niniejszego załącznika wartość średniej ruchomej obliczana jest według następującej skali czasowej:

	w 2017 r.– 22 lata
w 2014 r. – 16 lat	w 2018 r. – 24 lata
w 2015 r. – 18 lat	w 2019 r. – 26 lat
w 2016 r. – 20 lat	w 2020 r. – 28 lat.”;

e) art. 12 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 12

Stawka podana w art. 4 i 8 załącznika VIII dla wyliczenia odsetek złożonych jest efektywną stawką, o której mowa w art. 10 niniejszego załącznika, oraz, w razie konieczności, jest aktualizowana przy okazji przeprowadzania pięcioletniego oszacowania aktuarialnego.

W odniesieniu do aktualizacji, stawka, o której mowa w art. 4 i 8 załącznika VIII, rozumiana jest jako stawka referencyjna. Komisja publikuje zaktualizowaną efektywną stawkę w celach informacyjnych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* seria C w terminie dwóch tygodni po aktualizacji.”;

f) art. 14 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 14

1. W 2020 r. Komisja przedłoży sprawozdanie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Sprawozdanie to uwzględni skutki budżetowe niniejszego załącznika i będzie zawierać ocenę równowagi aktuarialnej systemu emerytalnego. Na podstawie tego sprawozdania Komisja przedłoży, w stosownych przypadkach, wnioski w sprawie zmian do niniejszego załącznika.

2. W 2018 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie okresowe dotyczące stosowania niniejszego załącznika.”;

73) w załączniku XIII wprowadza się następujące zmiany:

- a) w art. 7 ust. 2 akapit trzeci słowo „dostosowaniu” zastępuje się słowem „aktualizacji”;
- b) uchyla się art. 10, 14–17 i art. 18 ust. 2;
- c) w art. 18 ust. 1 słowo „dostosowywana” zastępuje się słowem „aktualizowana”, a słowa „dostosowania rocznego” zastępuje się słowami „aktualizacji rocznej”;
- d) art. 19 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 19

Niezależnie od przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1023/2013 (*), art. 63, 64, 65, 82 i 83a regulaminu pracowniczego, załączniki XI i XII do regulaminu pracowniczego oraz art. 20 ust. 1, art. 64, 92 i 132 warunków zatrudnienia innych pracowników będące w mocy przed dniem 1.11.2013 nadal pozostają w mocy wyłącznie do celów wszelkich dostosowań niezbędnych do zapewnienia zgodności z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na mocy art. 266 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w sprawie stosowania tych artykułów.

(*) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniające regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (Dz.U. L 287 z 29.10.2013, s. 15).”;

e) w art. 20 wprowadza się następujące zmiany:

- (i) uchyla się ust. 2;

(ii) ust. 3 akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Emerytury tych urzędników podlegają zastosowaniu współczynnika korygującego jedynie w przypadku, gdy urzędnik zamieszkuje w miejscu swojego ostatniego zatrudnienia lub w swoim państwie pochodzenia w rozumieniu art. 7 ust. 4 załącznika VII. Jednakże z przyczyn rodzinnych lub medycznych urzędnicy otrzymujący emeryturę mogą składać do organu powołującego wnioski o zmianę miejsca pochodzenia. Decyzję w tym względzie podejmuje się w momencie przedstawienia przez zainteresowanego urzędnika odpowiednich dowodów.”

(iii) w ust. 4 skreśla się ostatnie zdanie;

f) art. 21 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 21

Niezależnie od art. 77 ust. 2 zdanie drugie regulaminu pracowniczego, urzędnicy, którzy rozpoczęli służbę przed dniem 1 maja 2004 r., są uprawnieni do 2 % swojego wynagrodzenia za każdy rok służby objętej systemem emerytalnym, wliczonego zgodnie z art. 3 załącznika VIII.

Urzędnicy, którzy rozpoczęli służbę w okresie między dniem 1 maja 2004 r. a 31 grudnia 2013 r., są uprawnieni do 2 % swojego wynagrodzenia za każdy rok służby objętej systemem emerytalnym, wliczonego zgodnie z art. 3 załącznika VIII.”;

g) art. 22 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 22

1. Urzędnicy, którzy w dniu 1 maja 2004 r. pracowali w służbie 20 lat lub więcej, są uprawnieni do emerytury z chwilą osiągnięcia wieku 60 lat.

Urzędnicy, którzy w dniu 1 maja 2014 r. mają 35 lat lub więcej i którzy rozpoczęli służbę przed dniem 1 stycznia 2014 r., są uprawnieni do emerytury z chwilą osiągnięcia wieku ustalonego w poniższej tabeli:

Wiek na dzień 1 maja 2014 r.	Wiek emerytalny	Wiek na dzień 1 maja 2014 r.	Wiek emerytalny
60 lat i więcej	60 lat	47 lat	62 lata 6 miesięcy
59 lat	60 lat 2 miesiące	46 lat	62 lata 8 miesięcy
58 lat	60 lat 4 miesiące	45 lat	62 lata 10 miesięcy

Wiek na dzień 1 maja 2014 r.	Wiek emerytalny	Wiek na dzień 1 maja 2014 r.	Wiek emerytalny
57 lat	60 lat 6 miesięcy	44 lata	63 lata 2 miesiące
56 lat	60 lat 8 miesięcy	43 lata	63 lata 4 miesiące
55 lat	61 lat	42 lata	63 lata 6 miesięcy
54 lata	61 lat 2 miesiące	41 lat	63 lata 8 miesięcy
53 lata	61 lat 4 miesiące	40 lat	63 lata 10 miesięcy
52 lata	61 lat 6 miesięcy	39 lat	64 lata 3 miesiące
51 lat	61 lat 8 miesięcy	38 lat	64 lata 4 miesiące
50 lat	61 lat 11 miesięcy	37 lat	64 lata 5 miesięcy
49 lat	62 lat 2 miesiące	36 lat	64 lata 6 miesięcy
48 lat	62 lat 4 miesiące	35 lat	64 lata 8 miesięcy

Urzednicy w wieku ponizej 35 lat w dniu 1 maja 2014 r. sa uprawnieni do emerytury w wieku 65 lat.

Wiek emerytalny urzednikow, ktorzy w dniu 1 maja 2014 r. maja 45 lat lub wiecej i ktorzy rozpoczeli sluzbe miedzy dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2013 r., wynosic bedzie jednak nadal 63 lata.

W przypadku urzednikow pelniacych sluzbe przed dniem 1 stycznia 2014 r. wiek emerytalny uwzgledniany dla potrzeb wszelkich odniesien do wieku emerytalnego zawartych w niniejszym regulaminie pracowniczym ustala sie zgodnie z powyzzszymi przepisami, z zastrzezeniem odmiennych przepisow zawartych w niniejszym regulaminie pracowniczym.

2. Niezaleznie od art. 2 załącznika VIII, urzednicy, ktorzy zaczeli pelnic sluzbe przed dniem 1 stycznia 2014 r. oraz pelnia ja po osiagnieciu wieku uprawniajacego do emerytury, sa uprawnieni do dodatkowej podwyzki rownej 2,5 % swojego ostatniego wynagrodzenia podstawowego za kazdy rok przepracowany po osiagnieciu tego wieku, pod warunkiem ze ogolna kwota emerytury nie przekracza 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego w rozumieniu art. 77 akapit drugi lub trzeci regulaminu pracowniczego, w zalezności od przypadku.

W przypadku urzednikow w wieku 50 lat lub starszych lub urzednikow, ktorzy na dzien 1 maja 2004 r. przepracowali w sluzbie 20 lat lub wiecej, podwyzka emerytury przewidziana w poprzedzajacym akapicie wynosi jednak nie mniej niz 5 % kwoty uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych w wieku 60 lat.

Podwyzke przyznaje sie takze w przypadku smierci, jezeli urzednik pelnil sluzbe po osiagnieciu wieku uprawniajacego do emerytury.

Jezeli zgodnie z załącznikiem IVa urzednik, ktorzy rozpoczyna pelnienie sluzby przed dniem 1 stycznia 2014 r. oraz pracuje w niepełnym wymiarze godzin, wpłaca skladki na system emerytalny proporcjonalnie do przepracowanego czasu, podwyzke kwoty świadczeń emerytalnych przewidzianą w niniejszym artykule stosuje sie wyłacznie w tej samej wartosci procentowej.

3. Jezeli urzednik przejdzie na emeryture przed osiagnieciem wieku emerytalnego okrelonego w niniejszym artykule, w odniesieniu do okresu miedzy ukończeniem 60 roku zycia a chwila osiagniecia ustawowego wieku emerytalnego stosuje sie tylko polowe obnizki okrelonej w art. 9 ust. 1 lit. b) załącznika VIII.

4. W drodze odstepstwa od ust. 1 akapit drugi artykulu załącznika IV urzednikowi, do ktorego zgodnie z ust. 1 zastosowanie ma wiek emerytalny ponizej 65 lat, przysluguje świadczenie okrelone w tym załączniku i na warunkach w nim zawartych do dnia, w ktorym urzednik ten osiagnie wiek emerytalny.

Jednakze po przekroczeniu tego wieku i do 65 roku zycia urzednik nadal otrzymuje to świadczenie do momentu uzyskania maksymalnej wartosci emerytury, o ile nie mial zastosowania art. 42c regulaminu pracowniczego.”;

h) art. 23 otrzymuje brzmienie:

„Artykul 23

1. Jezeli zastosowanie ma art. 52 lit a) regulaminu pracowniczego oraz bez uszczerbku dla przepisow art. 50, urzednik pelniacy sluzbe przed dniem 1 stycznia 2014 r. automatycznie przechodzi na emeryture ostatniego dnia miesiaca, w ktorym osiaga wiek 65 lat. W przypadku urzednikow pelniacych sluzbe przed dniem 1 stycznia 2014 r. slowa „wiek 66 lat” w art. 78 ustęp drugi i w art. 81a ust. 1 lit. b) regulaminu pracowniczego oraz w art. 12 ust. 1 lit. b) załącznika VIII odczytuje sie jako „wiek 65 lat”.

2. Niezaleznie od art. 52 regulaminu pracowniczego urzednicy, ktorzy rozpoczeli sluzbe przed dniem 1 stycznia 2014 r., a odejda ze sluzby przed osiagnieciem wieku, w ktorym nabyliby uprawnienia emerytalne zgodnie z art. 22 niniejszego załącznika, moga zlozyc wniosek o stosowanie art. 9 lit. b) załącznika VIII:

a) do dnia 31 grudnia 2015 r. od wieku 55 lat;

b) do dnia 31 grudnia 2016 r. od wieku 57 lat.

3. W drodze odstępstwa od art. 50 akapit ósmy regulaminu pracowniczego urzędnik, który przeszedł na emeryturę w interesie służby zgodnie z art. 50 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, jest uprawniony do otrzymywania emerytury na mocy art. 9 załącznika VIII zgodnie z poniższą tabelą:

Data decyzji na mocy art. 50 akapit pierwszy	Wiek
Do dnia 31 grudnia 2016 r.	55 lat
Po dniu 31 grudnia 2016 r.	58 lat”;

i) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 24a

W przypadku emerytury ustalonej przed dniem 1 stycznia 2014 r. uprawnienia do świadczeń emerytalnych danych osób nadal ustala się po tej dacie zgodnie z zasadami stosowanymi w momencie pierwotnego ustalenia uprawnień. Takie same zasady mają zastosowanie do objęcia wspólnym systemem ubezpieczenia chorobowego.”;

j) art. 28 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 28

1. Pracownicy, o których mowa w art. 2 warunków zatrudnienia innych pracowników, którzy mieli umowę w dniu 1 maja 2004 r. i którzy są mianowani urzędnikami po tej dacie i przed dniem 1 stycznia 2014 r., są uprawnieni, z chwilą przejścia na emeryturę, do dostosowania aktuarialnego swoich praw emerytalnych, nabytych jako pracownicy zatrudnieni na czas określony, które uwzględnia zmianę ich wieku emerytalnego, o której mowa w art. 77 regulaminu pracowniczego.

2. Pracownicy, o których mowa w art. 2, 3a i 3b warunków zatrudnienia innych pracowników, którzy mają umowę w dniu 1 stycznia 2014 r. i którzy są mianowani urzędnikami po tej dacie, są uprawnieni, z chwilą przejścia na emeryturę, do dostosowania aktuarialnego swoich praw emerytalnych, które nabyli jako pracownicy tymczasowi lub kontraktowi, uwzględniającego zmianę ich wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 77 regulaminu pracowniczego, w przypadku gdy w dniu 1 maja 2014 r. mają przynajmniej 35 lat.”;

k) dodaje się sekcję w brzmieniu:

„Sekcja 5

Artykuł 30

1. W drodze odstępstwa od załącznika I sekcja A pkt 2 poniższa tabela określająca kategorie stanowisk w grupie funkcyjnej AD ma zastosowanie do urzędników pełniących służbę w dniu 31 grudnia 2013 r.:

Dyrektor Generalny	AD 15 – AD 16
Dyrektor	AD 14 – AD 15

Kierownik wydziału lub stanowisko równoważne	AD 9 – AD 14
Radca lub stanowisko równoważne	AD 13 – AD 14
Starszy administrator w okresie przejściowym	AD 14
Administrator w okresie przejściowym	AD 13
Administrator	AD 5 – AD 12

2. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2014 r. organ powołujący klasyfikuje urzędników pełniących służbę w dniu 31 grudnia 2013 r. w grupie funkcyjnej AD według następujących kategorii stanowisk:

- urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupie zaszeregowania AD 14 i nie pełnili funkcji dyrektora lub funkcji równoważnej, kierownika wydziału lub funkcji równoważnej ani radcy lub funkcji równoważnej, zostają przypisani do kategorii stanowiska „starszy administrator w okresie przejściowym”;
- urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupie zaszeregowania AD 13 i nie pełnili funkcji kierownika wydziału lub funkcji równoważnej ani radcy lub funkcji równoważnej, zostają przypisani do kategorii stanowiska „administrator w okresie przejściowym”;
- urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupach zaszeregowania od AD 9 do AD 14 i pełnili funkcję kierownika wydziału lub funkcję równoważną, zostają przypisani do kategorii stanowiska „kierownik wydziału lub stanowisko równoważne”;
- urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupie zaszeregowania AD 13 lub AD 14 i pełnili funkcję radcy lub funkcję równoważną, zostają przypisani do kategorii stanowiska „radca lub stanowisko równoważne”;
- urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupach zaszeregowania od AD 5 do AD 12 i nie pełnili funkcji kierownika wydziału lub funkcji równoważnej, zostają przypisani do kategorii stanowiska „administrator”.

3. Na zasadzie odstępstwa od ust. 2 urzędnicy w grupach zaszeregowania od AD 9 do AD 14 pełniący szczególnie obowiązki mogą zostać przypisani przez organ powołujący przed dniem 31 grudnia 2015 r. do kategorii stanowiska „kierownik wydziału lub stanowisko równoważne” lub „radca lub stanowisko równoważne”. Każdy organ powołujący określa przepisy w celu wprowadzenia w życie niniejszego artykułu. Całkowita liczba urzędników korzystających z niniejszego przepisu nie może jednak przewyższać 5 % urzędników w grupie funkcyjnej AD na dzień 31 grudnia 2013 r.

4. Przypisanie do danej kategorii stanowiska obowiązuje do czasu przypisania urzędnika do nowej funkcji odpowiadającej innej kategorii stanowiska.

5. Pod warunkiem spełnienia warunków określonych w art. 44 akapit pierwszy urzędnicy w grupie zaszerogowania AD 12 stopień 5 zajmujący stanowisko administratora otrzymują od dnia 1 stycznia 2016 r. zwiększenie wynagrodzenia podstawowego równoważne różnicy między wynagrodzeniem odpowiadającym grupie zaszerogowania AD 12 stopień 4 a grupie zaszerogowania AD 12 stopień 3.

6. Pod warunkiem spełnienia warunków określonych w art. 44 akapit pierwszy urzędnicy w grupie zaszerogowania AD 12 stopień 5 zajmujący stanowisko administratora i korzystający ze środka, o którym mowa w ust. 5, otrzymują po dwóch latach dodatkowe zwiększenie wynagrodzenia podstawowego równoważne różnicy między wynagrodzeniem odpowiadającym grupie zaszerogowania AD 12 stopień 5 a grupie zaszerogowania AD 12 stopień 4.

7. Na zasadzie odstępstwa od ust. 5, do urzędników w grupie zaszerogowania AD 12 zajmujących stanowisko administratora, którzy zostali zatrudnieni przed dniem 1 maja 2004 r. i którzy nie awansowali między dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2013 r., zastosowanie mają następujące przepisy:

a) pod warunkiem spełnienia warunków określonych w art. 44 akapit pierwszy urzędnicy w stopniu 8 otrzymują od dnia 1 stycznia 2016 r. zwiększenie wynagrodzenia podstawowego równoważne różnicy między wynagrodzeniem odpowiadającym grupie zaszerogowania AD 12 stopień 4 a grupie zaszerogowania AD 12 stopień 3;

b) pod warunkiem korzystania ze środka, o którym mowa w lit. a), urzędnicy w stopniu 8 otrzymują po dwóch latach dodatkowe zwiększenie wynagrodzenia podstawowego równoważne różnicy między wynagrodzeniem odpowiadającym grupie zaszerogowania AD 12 stopień 5 a grupie zaszerogowania AD 12 stopień 4.

8. Pod warunkiem spełnienia warunków określonych w art. 44 akapit pierwszy urzędnicy w grupie zaszerogowania AD 13 stopień 5 zajmujący stanowisko administratora w okresie przejściowym otrzymują od dnia 1 stycznia 2016 r. zwiększenie wynagrodzenia podstawowego równoważne różnicy między wynagrodzeniem odpowiadającym grupie zaszerogowania AD 13 stopień 4 a grupie zaszerogowania AD 13 stopień 3.

9. Pod warunkiem spełnienia warunków określonych w art. 44 akapit pierwszy urzędnicy w grupie zaszerogowania AD 13 stopień 5 zajmujący stanowisko administratora w okresie przejściowym i korzystający ze środka, o którym mowa w ust. 8, otrzymują po dwóch latach dodatkowe zwiększenie wynagrodzenia podstawowego równoważne różnicy między wynagrodzeniem odpowiadającym grupie zaszerogowania AD 13 stopień 5 a grupie zaszerogowania AD 13 stopień 4.

10. Urzędnicy otrzymujący zwiększenie wynagrodzenia podstawowego przewidzianego w ust. 5-9, mianowani następnie na stanowisko kierownika wydziału lub stanowisko równoważne lub na stanowisko radcy lub stanowisko równoważne w tej samej grupie zaszerogowania zachowują to zwiększenie wynagrodzenia podstawowego.

11. Na zasadzie odstępstwa od art. 46 zdanie pierwsze urzędnicy przeniesieni do kolejnej wyższej grupy zaszerogowania i korzystający ze zwiększenia wynagrodzenia podstawowego przewidzianego w ust. 5, 6, 8 i 9, są umieszczani w drugim stopniu tej grupy zaszerogowania. Tracą oni możliwość uzyskania zwiększenia wynagrodzenia podstawowego przewidzianego w ust. 5, 6, 8 i 9.

12. Zwiększenie wynagrodzenia podstawowego, o którym mowa w ust. 7, nie jest wypłacane po awansie i nie jest uwzględniane w podstawie wykorzystywanej do ustalenia zwiększenia miesięcznego wynagrodzenia podstawowego, o którym mowa w art. 7 ust. 5 niniejszego załącznika.

Artykuł 31

1. Na zasadzie odstępstwa od załącznika I sekcja A pkt 2 poniższa tabela określająca kategorie stanowisk w grupie funkcyjnej AST ma zastosowanie do urzędników pełniących służbę w dniu 31 grudnia 2013 r.:

Starszy asystent w okresie przejściowym	AST 10 – AST 11
Asystent w okresie przejściowym	AST 1 – AST 9
Asystent administracyjny w okresie przejściowym	AST 1 – AST 7
Pracownik pomocniczy w okresie przejściowym	AST 1 – AST 5

2. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2014 r. organ powołujący klasyfikuje urzędników pełniących służbę w dniu 31 grudnia 2013 r. w grupie funkcyjnej AST według następujących kategorii stanowisk:

a) urzędników, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupie zaszerogowania AST 10 lub AST 11, przypisuje się do kategorii stanowiska „starszy asystent w okresie przejściowym”;

b) urzędników, którzy nie są objęci lit. a) i którzy przed dniem 1 maja 2004 r. byli zaszerogowani w dawnej kategorii B lub przed dniem 1 maja 2004 r. byli zaszerogowani w dawnej kategorii C bądź D i zostali przeniesieni do grupy funkcyjnej AST bez ograniczeń, jak również urzędników AST zatrudnionych po dniu 1 maja 2004 r. przypisuje się do kategorii stanowiska „asystent w okresie przejściowym”;

c) urzędników, którzy nie są objęci lit. a) i b) i którzy przed dniem 1 maja 2004 r. byli zaszerogowani w dawnej kategorii C, przypisuje się do kategorii stanowiska „asystent administracyjny w okresie przejściowym”;

d) urzędników, którzy nie są objęci lit. a) i b) i którzy przed dniem 1 maja 2004 r. byli zaszerogowani w dawnej kategorii D, przypisuje się do kategorii stanowiska „pracownik pomocniczy w okresie przejściowym”.

3. Przepisanie do danej kategorii stanowiska obowiązuje do czasu przypisania urzędnika do nowej funkcji odpowiadającej innej kategorii stanowiska. Asystenci administracyjni w okresie przejściowym i pracownicy pomocniczy w okresie przejściowym mogą zostać przypisani do kategorii stanowiska asystent określonej w załączniku I sekcja A tylko zgodnie z procedurą określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego. Awans dopuszczalny jest jedynie w ramach ścieżek kariery odpowiednich dla każdej kategorii stanowiska określonej w ust. 1.

4. Na zasadzie odstępstwa od art. 6 ust. 1 regulaminu pracowniczego oraz sekcji B załącznika I liczba wolnych stanowisk w następnej wyższej grupie zaszerogowania obliczana jest na potrzeby awansu odrębnie dla pracowników pomocniczych w okresie przejściowym. Następujące mnożniki odniesienia znajdują zastosowanie:

	Grupa zaszerogowania	Stopa procentowa
Pracownicy pomocniczy w okresie przejściowym	5	—
	4	10 %
	3	22 %
	2	22 %
	1	—

W odniesieniu do pracowników pomocniczych w okresie przejściowym dla celów awansu (art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego) uwzględnia się porównywalne zasługi urzędników mających prawo do ubiegania się o awans z tej samej grupy zaszerogowania i klasyfikacji.

5. Asystentom administracyjnym w okresie przejściowym oraz pracownikom pomocniczym w okresie przejściowym, którzy przed dniem 1 maja 2004 r. byli zaszerogowani w dawnej kategorii C lub D, przysługuje nadal, zgodnie z załącznikiem VI, urlop wyrównawczy albo wynagrodzenia w przypadku gdy wymagania służby nie zezwalają na urlop wyrównawczy w ciągu dwóch miesięcy następujących po miesiącu, w którym godziny nadliczbowe zostały przepracowane.

6. Urzędnicy, którzy na podstawie art. 55a ust. 2 lit. g) regulaminu pracowniczego oraz art. 4 załącznika IVa do regulaminu pracowniczego otrzymali zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze czasu w okresie rozpoczynającym się przed dniem 1 stycznia 2014 r. i wykraczającym poza ten dzień, będą mogli nadal pracować w niepełnym wymiarze czasu, na tych samych warunkach, w okresie całkowitym nieprzekraczającym pięciu lat.

7. W przypadku urzędników, których wiek emerytalny zgodnie z art. 22 niniejszego załącznika wynosi mniej niż 65 lat, trzyletni okres, o którym mowa w art. 55a ust. 2 lit. g) regulaminu pracowniczego, może wykraczać poza ich wiek emerytalny, ale nie poza 65 lat.

Artykuł 32

Na zasadzie odstępstwa od art. 1 akapit czwarty zdanie pierwsze załącznika II do regulaminu pracowniczego reprezentacja grupy funkcyjnej AST/SC w Komitecie Pracowniczym nie musi być zapewniona do kolejnych wyborów nowego Komitetu Pracowniczego, w którym pracownicy AST/SC mogą być reprezentowani.

Artykuł 33

Na zasadzie odstępstwa od art. 40 ust. 2 regulaminu pracowniczego, jeżeli w dniu 31 grudnia 2013 r. urzędnik był ponad 10 lat na urlopie z przyczyn osobistych w trakcie całej kariery zawodowej, łączna długość urlopu z przyczyn osobistych nie może przekroczyć 15 lat w trakcie jego całej kariery zawodowej.”.

Artykuł 2

W warunkach zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 1 uchyla się tiret drugie;
- 2) w art. 2 dodaje się literę w brzmieniu:

„f) personel zatrudniony na stanowisku, które znajduje się na liście stanowisk dodanej do sekcji budżetu odnoszącej się do agencji, o której mowa w art. 1a ust. 2 regulaminu pracowniczego, i które władze budżetowe zaklasyfikowały jako stanowisko tymczasowe, z wyjątkiem dyrektorów agencji i zastępców dyrektorów agencji, o których mowa w akcie Unii ustanawiającym agencję, oraz urzędników oddelegowanych do agencji w interesie służby.”;

- 3) uchyla się art. 3;
- 4) w art. 3b lit b) pkt (i) otrzymuje brzmienie:

„i) urzędników i pracowników tymczasowych w grupie funkcyjnej AST/SC i AST;”;

- 5) w art. 8 akapit pierwszy słowa „art. 2 lit. a)” zastępuje się słowami „art. 2 lit. a) lub art. 2 lit. f)”;
- 6) uchyla się art. 10 ust. 4;
- 7) w art. 11 wprowadza się następujące zmiany:

- a) w akapicie pierwszym zdanie pierwsze wyrażenie „art. 11-26” zastępuje się wyrażeniem „art. 11-26a”;
- b) w akapicie trzecim słowa „akapit drugi” zastępuje się słowami „akapit trzeci”;

8) w art. 12 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Zatrudnienie personelu tymczasowego ma na celu zagwarantowanie instytucji usług osób o najwyższych umiejętnościach, wydajności i uczciwości, rekrutowanych spośród obywateli państw członkowskich Unii z uwzględnieniem jak najszerszego zakresu geograficznego.

Personel tymczasowy wybiera się bez względu na rasę, poglądy polityczne, przekonania światopoglądowe czy religijne, płeć lub orientację seksualną i bez odniesienia do stanu cywilnego lub sytuacji rodzinnej.

Żadne stanowiska nie mogą być rezerwowane dla obywateli któregośkolwiek państwa członkowskiego. Zasada równości obywateli Unii pozwala jednakże każdej instytucji przyjmować odpowiednie środki korygujące w wyniku zaobserwowania długotrwałej i znaczącej nierównowagi w odniesieniu do obywatelstwa pracowników tymczasowych, która w oparciu o obiektywne kryteria nie jest uzasadniona. Te odpowiednie środki muszą być uzasadnione i nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do przyjęcia innych kryteriów rekrutacji niż kryteria oparte na kompetencjach. Przed przyjęciem odpowiednich środków organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, przyjmuje przepisy ogólne dotyczące wykonywania niniejszego akapitu zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego.

Po upływie trzyletniego okresu rozpoczynającego się w dniu 1 stycznia 2014 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania przepisów poprzedniego akapitu.

W celu ułatwienia zatrudniania pracowników reprezentujących jak najszerszy zasięg geograficzny instytucje powinny dokładać starań, aby oferować dzieciom pracowników kształcenie wielojęzyczne i wielokulturowe.”;

b) w ust. 5 wyrażenie „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy.”;

9) art. 14 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 14

1. Członek personelu tymczasowego odbywa dziewięciomiesięczny okres próbny.

W przypadku gdy w okresie próbnym członek personelu tymczasowego nieprzerwanie przez okres przynajmniej jednego miesiąca nie może wykonywać obowiązków z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 58 regulaminu pracowniczego lub z powodu wypadku, organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, może odpowiednio przedłużyć jego okres próbny. Całkowity czas trwania okresu próbnego nie może w żadnym wypadku przekroczyć 15 miesięcy.

2. Sprawozdanie dotyczące pracownika tymczasowego można sporządzić w dowolnym czasie przed upływem okresu próbnego, w przypadku gdy jego praca w oczywisty sposób nie spełnia wymagań.

Sprawozdanie to jest przekazywane osobie zainteresowanej, która ma prawo przedłożyć swoje uwagi na piśmie w terminie ośmiu dni roboczych. Bezpośredni przełożony pracownika tymczasowego odbywającego okres próbny niezwłocznie przekazuje sprawozdanie wraz z uwagami organowi powołującemu, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy. Na podstawie tego sprawozdania organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, może podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika tymczasowego przed zakończeniem okresu próbnego, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, lub o przeniesieniu go do innego wydziału na pozostały czas okresu próbnego.

3. Najpóźniej na miesiąc przed końcem okresu próbnego sporządzane jest sprawozdanie dotyczące przydatności pracownika tymczasowego do wykonywania obowiązków związanych z powierzonym mu stanowiskiem, a także jego wydajności i postawy w ramach służby. Sprawozdanie to jest przekazywane pracownikowi tymczasowemu, który ma prawo przedstawić na piśmie swoje uwagi w terminie ośmiu dni roboczych.

W przypadku gdy sprawozdanie zaleca zwolnienie lub, w wyjątkowej sytuacji, przedłużenie okresu próbnego zgodnie z ust. 1, bezpośredni przełożony pracownika tymczasowego niezwłocznie przekazuje je wraz z uwagami organowi, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy.

Członek personelu tymczasowego, którego praca lub postawa okazały się niewystarczające do jego powołania na dane stanowisko, zostaje zwolniony.

Ostateczną decyzję podejmuje się w oparciu o sprawozdanie, o którym mowa w niniejszym ustępie, oraz informacje dostępne organowi, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, dotyczące postawy członka personelu tymczasowego w odniesieniu do przepisów tytułu II regulaminu pracowniczego.

4. Zwolniony członek personelu tymczasowego uprawniony jest do rekompensaty równej jednej trzeciej wynagrodzenia podstawowego za każdy przepracowany miesiąc okresu próbnego.”;

10) w art. 15 ust. 1 akapit pierwszy dodaje się zdanie w brzmieniu:

„Członkowie personelu tymczasowego, zaszeregowani zgodnie z kryteriami zaszeregowania przyjętymi przez organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, w przypadku zatrudnienia ich jako członków personelu tymczasowego w tej samej grupie zaszeregowania bezpośrednio po wcześniejszym okresie zatrudnienia tymczasowego, zachowują stopień uzyskany w ramach tego zatrudnienia tymczasowego.”;

11) art. 16 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 16

Art. 42a, 42b i art. 55–61 regulaminu pracowniczego dotyczące urlopu, czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, pracy zmianowej, gotowości do pracy w miejscu pracy lub w domu oraz dni wolnych od pracy stosuje się na zasadzie analogii. Urlop okolicznościowy, wychowawczy i ze względów rodzinnych nie może wykraczać poza okres obowiązywania umowy. Ponadto art. 41, 42, 45 i 46 regulaminu pracowniczego mają zastosowanie na zasadzie analogii do pracowników tymczasowych, o których mowa w art. 29 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, niezależnie od daty ich zatrudnienia.

Płatne zwolnienie chorobowe przewidziane w art. 59 regulaminu pracowniczego nie może jednak przekraczać trzech miesięcy lub czasu przepracowanego przez członka personelu tymczasowego, jeżeli czas ten jest dłuższy. Zwolnienie to nie może wykraczać poza okres obowiązywania umowy.

Po upływie tych terminów, pracownika, którego umowa nie ulega rozwiązaniu, mimo że nie jest on w stanie ponownie podjąć swoich obowiązków, przenosi się na urlop bezpłatny.

Jeżeli jednak pracownik zachoruje na chorobę zawodową lub ulegnie wypadkowi w ramach wykonywania swych obowiązków, otrzymuje on pełne wynagrodzenie przez okres niezdolności do pracy do czasu przyznania renty inwalidzkiej na mocy art. 33.”;

12) art. 17 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 17

W wyjątkowych okolicznościach członek personelu tymczasowego może na własną prośbę otrzymać urlop bezpłatny z ważnych przyczyn osobistych. Podczas bezpłatnego urlopu z przyczyn osobistych nadal ma zastosowanie art. 12b regulaminu pracowniczego.

Zezwolenia zgodnie z art. 12b nie udziela się członkowi personelu tymczasowego, jeżeli zamierza on rozpocząć działalność zawodową, bez względu na to czy ma ona charakter zarobkowy czy niezarobkowy, która będzie obejmowała działalność lobbingową lub reprezentacyjną wobec jego instytucji i która może prowadzić do zaistnienia lub możliwości zaistnienia konfliktu z uzasadnionymi interesami instytucji.

Organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, określa długość takiego urlopu, który nie może przekroczyć jednej czwartej okresu dotychczas przepracowanego przez pracownika lub:

— trzech miesięcy, jeżeli staż pracy pracownika wynosi mniej niż cztery lata,

— 12 miesięcy we wszystkich innych przypadkach.

Długość urlopu przyznanego zgodnie z akapitem pierwszym nie liczy się do celów art. 44 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego.

Zawiesza się członkostwo w systemie zabezpieczenia społecznego przewidzianym w art. 28 członkowi personelu tymczasowego, który przebywa na urlopie bezpłatnym.

Członek personelu tymczasowego, który nie jest zatrudniony w celach zarobkowych, może jednak wystąpić – nie później niż w terminie miesiąca następującego po miesiącu, w którym rozpoczął się urlop bezpłatny – o dalsze objęcie systemem zabezpieczenia od rodzajów ryzyka, o których mowa w art. 28, pod warunkiem że przez czas trwania urlopu ponosi on połowę kosztów składek określonych w tym artykule; składki oblicza się w oparciu o wysokość jego ostatniego wynagrodzenia podstawowego.

Ponadto członek personelu tymczasowego, do którego zastosowanie ma art. 2 lit. c) lub d) i który udowodni, że nie może nabywać uprawnień do świadczeń emerytalnych w ramach żadnego innego systemu emerytalnego, może wnieść o kontynuację nabywania uprawnień do świadczeń emerytalnych w czasie bezpłatnego urlopu, pod warunkiem że ponosi koszty związane z udziałem własnym równym trzykrotnej składce ustanowionej w art. 41; składki te oblicza się w odniesieniu do wynagrodzenia podstawowego właściwego dla jego grupy zaszerogowania i stopnia.

Kobiety, których urlop macierzyński zaczyna się przed wygaśnięciem ich umowy, mają prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego.”;

13) w art. 20 wprowadza się następujące zmiany:

- a) w ust. 1 słowo „dostosowanie” zastępuje się słowem „aktualizację”;
- b) w ust. 3 słowa „o specjalnej opłacie” zastępuje się słowami „o składce solidarnościowej”;
- c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Art. 44 regulaminu pracowniczego stosuje się na zasadzie analogii do personelu tymczasowego.”;

14) w art. 28a wprowadza się następujące zmiany:

- a) w ust. 3 ostatnie zdanie słowo „określa” zastępuje się słowem „aktualizuje”;
- b) w ust. 10 słowo „instytucjami Unii” zastępuje się słowami „organami instytucji, o których mowa w art. 6 akapit pierwszy”;

c) ust. 11 otrzymuje brzmienie:

„Komisja przedkłada co dwa lata sprawozdanie z sytuacji finansowej systemu ubezpieczenia od bezrobocia. Niezależnie od tego sprawozdania, jeżeli jest to konieczne dla finansowej równowagi systemu, Komisja może w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112 regulaminu pracowniczego dostosować składki przewidziane w ust. 7 niniejszego artykułu.”;

15) w art. 33 ust. 1 akapit drugi słowa „65 roku życia” zastępuje się słowami „66 lat”;

16) art. 34 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 34

Osobom wywodzącym swoje prawa od zmarłego pracownika, jak określono w rozdziale 4 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, przysługuje renta rodzinna przewidziana w art. 35–38.

W przypadku śmierci byłego pracownika, który otrzymywał rentę inwalidzką, lub byłego pracownika w rozumieniu art. 2 lit. a), c), d), e) lub f), który otrzymywał emeryturę lub który opuścił służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego i wystąpił z wnioskiem o odroczenie wypłaty emerytury do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym osiągnął wiek emerytalny, osoby wywodzące swe prawa od zmarłego pracownika, jak określono w rozdziale 4 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, mają prawo do renty rodzinnej zgodnie z tym załącznikiem.

W przypadku gdy przez okres dłuższy niż rok nieznanne jest miejsce pobytu członka personelu tymczasowego lub byłego członka personelu tymczasowego pobierającego rentę inwalidzką lub emeryturę, lub byłego członka personelu tymczasowego, który opuścił służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego i zwrócił się z wnioskiem o wstrzymanie wypłaty emerytury do pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym osiągnąłby wiek emerytalny, przepisy rozdziałów 5 i 6 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego odnoszące się do tymczasowych świadczeń stosuje się na zasadzie analogii do małżonka i osób uznanych za pozostające na jego utrzymaniu.”;

17) w art. 36 akapit pierwszy zdanie trzecie słowa „art. 2 lit. a), c) lub d)” zastępuje się słowami „art. 2 lit. a), c), d), e) lub f)”;

18) w art. 37 akapit czwarty słowa „ukończeniem 63 lat” zastępuje się słowami „osiągnięciem wieku emerytalnego”, a słowa „art. 2 lit. a), c) lub d)” zastępuje się słowami „art. 2 lit. a), c), d), e) lub f)”;

19) art. 39 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Kończąc służbę, pracownik w rozumieniu art. 2 ma prawo do emerytury, przeniesienia ekwiwalentu aktuarialnego lub odprawy zgodnie z rozdziałem 3 tytułu V regulaminu pracowniczego i załącznikiem VIII do regulaminu

pracowniczego. W przypadku gdy pracownikowi przysługuje emerytura, jego prawa emerytalne zmniejsza się proporcjonalnie do kwot wypłacanych zgodnie z art. 42.”;

20) art. 42 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„Zgodnie z warunkami, które mają być określone przez organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, pracownik może zwrócić się do tego organu o dokonanie wszelkich płatności, które zobowiązany jest wnieść w celu uzyskania lub utrzymania uprawnień emerytalnych w państwie pochodzenia.”;

21) art. 47 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 47

Poza przypadkiem ustania zatrudnienia z powodu śmierci zatrudnienie członka personelu tymczasowego ustaje:

a) z końcem miesiąca, w którym pracownik kończy 66 lat, lub, w stosownych przypadkach, w dniu określonym zgodnie z art. 52 akapit drugi i trzeci regulaminu pracowniczego; lub

b) w przypadku gdy umowa została zawarta na czas określony:

(i) w dniu przewidzianym w umowie,

(ii) z upływem okresu wypowiedzenia przewidzianego w umowie, z zastrzeżeniem możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy zarówno przez pracownika, jak i instytucję. Okres wypowiedzenia trwa nie krócej niż miesiąc za każdy przepracowany rok, nie mniej niż miesiąc i nie więcej niż trzy miesiące. W przypadku członków personelu tymczasowego, których umowy zostały przedłużone, okres wypowiedzenia nie może trwać dłużej niż sześć miesięcy. Okres wypowiedzenia nie może się jednak rozpocząć w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego, pod warunkiem że urlop chorobowy nie trwa dłużej niż trzy miesiące. Ponadto okres wypowiedzenia w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego ulega zawieszeniu w granicach czasowych określonych powyżej. Jeżeli umowę rozwiązuje instytucja, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 1/3 jego wynagrodzenia podstawowego za okres pomiędzy datą zakończenia pracy a datą wygaśnięcia umowy,

(iii) jeżeli pracownik przestał spełniać warunki przewidziane w art. 12 ust. 2 lit. a), z zastrzeżeniem możliwości zastosowania wyjątku przewidzianego w tym artykule. Jeżeli nie zostanie wyrażona zgoda na zastosowanie wyjątku, zastosowanie ma okres wypowiedzenia, o którym mowa w ppkt (ii); lub

c) w przypadku gdy umowa zawarta jest na czas nieokreślony:

(i) z upływem okresu wypowiedzenia przewidzianego w umowie; okres wypowiedzenia trwa nie krócej niż miesiąc za każdy przepracowany rok służby, nie mniej niż trzy miesiące i nie więcej niż 10 miesięcy. Okres wypowiedzenia nie może się jednak rozpocząć w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego, pod warunkiem że urlop chorobowy nie trwa dłużej niż trzy miesiące. Ponadto okres wypowiedzenia w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego ulega zawieszeniu w granicach czasowych określonych powyżej, lub

(ii) jeżeli pracownik przestał spełniać warunki przewidziane w art. 12 ust. 2 lit. a), z zastrzeżeniem możliwości zastosowania wyjątku przewidzianego w tym artykule. Jeżeli nie zostanie wyrażona zgoda na zastosowanie wyjątku, zastosowanie ma okres wypowiedzenia, o którym mowa w ppkt (i).”;

22) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 48a

W danej kadencji parlamentarnej art. 50 regulaminu pracowniczego można zastosować na zasadzie analogii do maksymalnie pięciu pracowników tymczasowych wyższego szczebla zatrudnionych w grupach politycznych w Parlamencie Europejskim i posiadających grupę zaszerogowania AD 15 lub AD 16, o ile osiągnęli oni wiek 55 lat i pełnią służbę w instytucjach od 20 lat i mają co najmniej 2,5 roku stażu pracy w swojej ostatniej grupie zaszerogowania.”;

23) uchyla się art. 50c ust. 2;

24) do tytułu II dodaje się rozdział w brzmieniu:

„ROZDZIAŁ 11

PRZEPISY SZCZEGÓLNE DOTYCZĄCE PERSONELU TYMCZASOWEGO, O KTÓRYCH MOWA W ART. 2 LIT. F)

Artykuł 51

Art. 37, z wyjątkiem ust. 1 lit. b), oraz art. 38 regulaminu pracowniczego stosuje się na zasadzie analogii do personelu tymczasowego, o których mowa w art. 2 lit. f).

Artykuł 52

Na zasadzie odstępstwa od art. 17 akapit trzeci personelowi tymczasowemu, o którym mowa w art. 2 lit. f), zatrudnionemu na podstawie umowy na czas nieokreślony, przysługuje, niezależnie od stażu pracy, urlop bezpłatny na okres nieprzekraczający jednego roku.

Całkowita długość urlopu nie może przekraczać dwunastu lat w trakcie całego zatrudnienia członka personelu.

Na stanowisko zajmowane przez członka personelu tymczasowego może zostać zatrudniona inna osoba.

Po zakończeniu urlopu członkowi personelu tymczasowego przydzielane jest pierwsze wolne stanowisko w jego grupie funkcyjnej odpowiadające jego grupie zaszerogowania, pod warunkiem że spełnia on wymagania związane z objęciem tego stanowiska. W przypadku nieprzyjęcia zaproponowanego stanowiska utrzymuje on prawo do przeniesienia na kolejne wolne stanowisko w jego grupie funkcyjnej odpowiadające jego grupie zaszerogowania, z zastrzeżeniem tych samych przepisów. W przypadku nieprzyjęcia stanowiska po raz drugi umowa o pracę może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia przez instytucję. Do momentu objęcia nowego stanowiska lub oddelegowania pozostaje on na urlopie z przyczyn osobistych bez prawa do wynagrodzenia.

Artykuł 53

Personel tymczasowy, o którym mowa w art. 2 lit. f), zatrudniany jest na podstawie procedury wyboru zorganizowanej przez jedną lub większą liczbę agencji. Europejski Urząd Doboru Kadr zapewnia na wniosek jednej lub większej liczby agencji pomoc, w szczególności poprzez określenie treści testów i organizację procedur selekcyjnych. Europejski Urząd Doboru Kadr zapewnia przejrzystość procedur selekcyjnych.

W przypadku zewnętrznej procedury selekcyjnej personel tymczasowy, o którym mowa w art. 2 lit. f), zatrudnia się tylko w grupie zaszerogowania SC 1 do SC 2, AST 1 do AST 4 lub AD 5 do AD 8. W miarę potrzeb i w należytym uzasadnionych przypadkach agencja może jednak zezwolić na zatrudnienie w grupie zaszerogowania AD 9, AD 10, AD 11 lub, w przypadkach wyjątkowych, w grupie zaszerogowania AD 12, dla stanowisk o odpowiednim zakresie obowiązków i w granicach zatwierdzonego wykazu stanowisk. Całkowita liczba personelu zatrudnionego w grupie zaszerogowania AD 9 do AD 12 w agencji nie może przekroczyć 20 % całkowitej liczby personelu tymczasowego zatrudnionego w grupie funkcyjnej AD, obliczanej w okresie pięcioletnim.

Artykuł 54

W przypadku personelu tymczasowego, o którym mowa w art. 2 lit. f), awans do kolejnej wyższej grupy zaszerogowania odbywa się wyłącznie w drodze wyboru spośród członków personelu, których staż pracy w danej grupie zaszerogowania wynosi minimum dwa lata, po rozważeniu porównywalnych osiągnięć członków personelu tymczasowego oraz sprawozdań ich dotyczących. Art. 45 ust. 1 zdanie ostatnie i art. 45 ust. 2 regulaminu pracowniczego stosuje się na zasadzie analogii. Mnożniki odniesienia równorzędności średniego okresu służby, określone w przypadku urzędników w sekcji B załącznika I do regulaminu pracowniczego, nie mogą zostać przekroczone.

Zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego każda agencja przyjmuje ogólne przepisy wykonawcze w celu wykonania niniejszego artykułu.

Artykuł 55

W przypadku gdy członek personelu tymczasowego, o którym mowa w art. 2 lit. f), zmienia stanowisko w ramach swojej grupy funkcyjnej w następstwie publikacji ogłoszenia o wewnętrznym naborze, nie może on zostać zaszeregowany w grupie niższej niż grupa, w której był zaszeregowany na poprzednim stanowisku, pod warunkiem że grupa ta ujęta jest w ogłoszeniu o wolnym stanowisku.

Te same przepisy stosuje się na zasadzie analogii w przypadku gdy członek personelu tymczasowego zawrze nową umowę z agencją bezpośrednio po wygaśnięciu jego poprzedniej umowy dotyczącej zatrudnienia na stanowisku tymczasowym z inną agencją.

Artykuł 56

Zgodnie z art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego każda agencja przyjmuje ogólne przepisy regulujące procedury zatrudniania personelu tymczasowego, o którym mowa w art. 2 lit. f), oraz przydziału obowiązków dla tego personelu.”;

25) uchyla się tytuł III;

26) w art. 79 ust. 2 słowa „Kaźda instytucja” zastępuje się słowami „Organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy,”;

27) w art. 80 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W oparciu o powyższą tabelę organ instytucji, agencji lub jednostki, o którym mowa w art. 3a, może, po konsultacji z Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego, określić szczegółowo uprawnienia związane z kaźdym rodzajem obowiązków.”;

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Art. 1d i 1e regulaminu pracowniczego stosuje się na zasadzie analogii.”;

28) w art. 82 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 6 słowa „Kaźda instytucja” zastępuje się słowami „Organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy,”;

b) dodaje się ustępow w brzmieniu:

„7. Personel kontraktowy naleźący do grup funkcyjnych II, III i IV może być upowaźniony do udziału w konkursach wewnętrźnych tylko po ukończeniu trzech lat słuźby w instytucji. Personel kontraktowy naleźący do grupy funkcyjnej II może mieć dostęp jedynie do konkursów na grupy zaszeregowania SC 1 do SC 2, personel naleźący do grupy funkcyjnej III – na grupy zaszeregowania AST 1 do AST 2, a personel naleźący do grupy funkcyjnej IV – na grupy zaszeregowania AST 1 do AST 4 lub AD 5 do AD 6. Ogólna liczba kandydatów będących członkami personelu

kontraktowego powołaanych na wolne stanowiska w kaźdejkałwiek z tych grup zaszeregowania nie może nigdy przekroczyć 5 % ogólnej liczby osób powołaanych do tych grup funkcyjnych rocznie zgodnie z art. 30 akapit drugi regulaminu pracowniczego.”;

29) art. 84 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 84

1. Członek personelu kontraktowego, kaźtego umowa jest zawarta na okres co najmniej jednego roku, odbywa okres próbny przez pierwszych sześć miesięcy okresu zatrudnienia, jeźeli należy do grupy funkcyjnej I, i przez pierwszych dziewięć miesięcy, jeźeli należy do kaźkiejkałwiek innej grupy funkcyjnej.

W przypadku gdy w okresie próbnym członek personelu kontraktowego nie może, nieprzerwanie przez okres co najmniej jednego miesiąca, wykonywać obowiązków z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego na mocy art. 58 regulaminu pracowniczego lub wypadku, organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, może odpowiednio przedłuźić jego okres próbny. Całkowity czas trwania okresu próbnego nie może w kaźdej sytuacji przekroczyć 15 miesięcy.

2. Sprawozdanie dotyczące członka personelu kontraktowego można sporządzić w dowolnym czasie przed upływem okresu próbnego, w przypadku gdy jego praca w oczywisty sposób nie spełnia wymagań.

Sprawozdanie to jest przekazywane osobie zainteresowanej, kaźóra ma prawo przedłoźić swoje uwagi na piśmie w terminie ośmiu dni roboczych. Bezpośredni przełoźony członka personelu kontraktowego niezwłocznie przekazuje sprawozdanie wraz z uwagami organowi, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy. Na podstawie tego sprawozdania organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, może podjąć decyzję o zwolnieniu członka personelu kontraktowego przed zakończeniem okresu próbnego, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, lub o przeniesieniu go do innej jednostki na pozostały czas okresu próbnego.

3. Najpóźniej na miesiąc przed końcem okresu próbnego sporządzane jest sprawozdanie dotyczące przydatności członka personelu kontraktowego do wykonywania obowiązków związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz jego wydajności i postawy w ramach słuźby. Sprawozdanie to jest przekazywane członkowi personelu kontraktowego, kaźóry ma prawo przedstawić na piśmie swoje uwagi w terminie ośmiu dni roboczych.

W przypadku gdy sprawozdanie zaleca zwolnienie lub, w wyjątkowej sytuacji, przedłuźenie okresu próbnego zgodnie z ust. 1, bezpośredni przełoźony członka personelu kontraktowego niezwłocznie przekazuje je wraz z uwagami organowi, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy.

Członek personelu kontraktowego, którego praca lub postawa okazały się niewystarczające do jego powołania na dane stanowisko, zostaje zwolniony.

Ostateczną decyzję podejmuje się w oparciu o sprawozdanie, o którym mowa w niniejszym ustępie, oraz informacje dostępne organowi, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, dotyczące postawy członka personelu kontraktowego w odniesieniu do przepisów tytułu II regulaminu pracowniczego.

4. Zwolniony członek personelu kontraktowego uprawniony jest do rekompensaty równej jednej trzeciej wynagrodzenia podstawowego za każdy przepracowany miesiąc okresu próbnego.”;

30) w art. 85 ust. 3 słowa „art. 314 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską” zastępuje się słowami „art. 55 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej”;

31) w art. 86 ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

a) w akapicie drugim dodaje się zdanie w brzmieniu:

„Art. 32 ust. 2 regulaminu pracowniczego stosuje się jednak na zasadzie analogii do personelu kontraktowego zatrudnionego w grupie zaszerogowania 1.”;

b) dodaje się akapit w brzmieniu:

„Przyjmuje się przepisy ogólne wprowadzające w życie niniejszy ustęp zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego.”;

32) w art. 88 akapit pierwszy lit. b) wyrażenie „trzy lata” zastępuje się wyrażeniem „sześć lat”;

33) art. 91 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 91

Art. 16–18 stosuje się na zasadzie analogii.

Art. 55 ust. 4 zdanie drugie regulaminu pracowniczego nie stosuje się na zasadzie analogii do personelu kontraktowego.

Personelowi kontraktowemu należącemu do grup funkcyjnych III i IV nie przysługuje prawo do rekompensaty lub wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na warunkach określonych w załączniku VI do regulaminu pracowniczego godziny nadliczbowe przepracowane przez personel kontraktowy należący do grup funkcyjnych I i II upoważniają go do urlopu wyrównawczego albo wynagrodzenia w przypadku gdy wymagania służby nie pozwalają

na otrzymanie urlopu wyrównawczego w ciągu dwóch miesięcy następujących po miesiącu, w którym godziny nadliczbowe zostały przepracowane.”;

34) w art. 95 słowa „63 roku życia” zastępuje się słowami „wieku emerytalnego”;

35) w art. 96 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 3 słowo „dostosowywane” zastępuje się słowem „aktualizowane”;

b) ust. 11 otrzymuje brzmienie:

„11. W dwuletnich odstępach czasowych Komisja przedkłada sprawozdanie z sytuacji finansowej systemu ubezpieczenia od bezrobocia. Niezależnie od tego sprawozdania, jeżeli jest to konieczne dla finansowej równowagi systemu, Komisja może w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 111 i 112 regulaminu pracowniczego dostosować składki, o których mowa w ust. 7.”;

36) w art. 101 ust. 1 akapit drugi zdanie drugie słowa „65 roku życia” zastępuje się słowami „66 lat”;

37) w art. 103 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W przypadku śmierci byłego członka personelu kontraktowego otrzymującego rentę inwalidzką lub byłego członka personelu kontraktowego otrzymującego emeryturę lub który opuścił służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego i wystąpił z wnioskiem o odroczenie wypłaty emerytury do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym osiągnął wiek emerytalny, osobom uprawnionym po śmierci członka personelu kontraktowego, jak określono w rozdziale 4 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, przysługuje prawo do renty rodzinnej przewidzianej w tym załączniku.”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku gdy przez okres dłuższy niż rok nieznanne jest miejsce pobytu członka personelu kontraktowego lub byłego członka personelu kontraktowego pobierającego rentę inwalidzką lub emeryturę, lub byłego członka personelu kontraktowego, który opuścił służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego i zwrócił się z wnioskiem o wstrzymanie wypłaty emerytury do pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym osiągnąłby wiek emerytalny, przepisy rozdziałów 5 i 6 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego odnoszące się do tymczasowych świadczeń stosuje się na zasadzie analogii do małżonka i osób uznanych za pozostające na jego utrzymaniu.”;

38) w art. 106 ust. 4 słowa „ukończeniem 63 roku życia” zastępuje się słowami „osiągnięciem wieku emerytalnego”;

39) w art. 120 słowa „każda instytucja” zastępuje się słowami „organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy”;

40) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 132a

Zgodnie ze środkami wykonawczymi, o których mowa w art. 125 ust. 1, oraz na wyraźny wniosek odpowiedniego posła lub posłów, którym pomagają, akredytowani asystenci parlamentarni mogą otrzymać tylko jednorazowo zasiłek na zagospodarowanie albo zasiłek z tytułu przesiedlenia, wypłacany z dodatku na koszty pomocy parlamentarnej danego posła na podstawie dowodu, że zmiana miejsca zamieszkania była konieczna. Wysokość zasiłku nie może przekraczać wysokości miesięcznego wynagrodzenia asystenta.”;

41) w art. 139 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

(i) lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) z końcem miesiąca, w którym akredytowany asystent parlamentarny kończy 66 lat, lub – w drodze wyjątku – w dniu ustalonym zgodnie z art. 52 akapit drugi i trzeci regulaminu pracowniczego”;

(ii) lit. d) otrzymuje brzmienie:

„d) uwzględniając fakt, że zaufanie jest podstawą stosunków pracy między posłem i jego akredytowanym asystentem parlamentarnym, wraz z upływem okresu wypowiedzenia przewidzianego w umowie uprawniającej akredytowanego asystenta parlamentarnego lub Parlament Europejski, działający na wniosek posła lub posłów do Parlamentu Europejskiego, do pomocy którym akredytowany asystent parlamentarny został przyjęty, do przedterminowego rozwiązania umowy. Okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż jeden miesiąc za każdy przepracowany rok, nie krótszy niż miesiąc i nie dłuższy niż trzy miesiące. Okres wypowiedzenia nie może się jednak rozpocząć w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego, pod warunkiem że urlop chorobowy nie trwa dłużej niż trzy miesiące. Ponadto okres wypowiedzenia w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego ulega zawieszeniu w tych granicach czasowych”;

b) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„3a. Środki wykonawcze, o których mowa w art. 125 ust. 1, przewidują procedurę pojednawczą, mającą zastosowanie przed zakończeniem umowy akredytowanego asystenta parlamentarnego na wniosek posła lub posłów do Parlamentu Europejskiego, do pomocy którym dany akredytowany asystent parlamentarny został przyjęty, zgodnie z ust. 1 lit. d) i ust. 3.”;

42) w art. 141 słowa „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy”;

43) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 142a

Do dnia 31 grudnia 2020 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie oceniające funkcjonowanie niniejszych warunków zatrudnienia innych pracowników.”;

44) w załączniku wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 1 ust. 1 dodaje się zdania w brzmieniu:

„Art. 21, art. 22, z wyjątkiem ust. 4, art. 23, art. 24a oraz art. 31 ust. 6 i 7 tego załącznika stosuje się na zasadzie analogii do innych pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2013 r. Art. 30 i art. 31 ust. 1, 2, 3 i 5 tego załącznika stosuje się na zasadzie analogii do personelu tymczasowego zatrudnionego na dzień 31 grudnia 2013 r. W przypadku pracowników zatrudnionych przed dniem 1 stycznia 2014 r. słowa „66 lat” w art. 33 ust. 1 akapit drugi, w art. 47 lit. a), w art. 101 ust. 1 akapit drugi oraz w art. 139 ust. 1 lit. b) warunków zatrudnienia innych pracowników odczytuje się jako słowa „65 lat”;

b) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 6

Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2014 r. umowy pracowników tymczasowych, do których ma zastosowanie art. 2 lit. a) warunków zatrudnienia innych pracowników, pełniących służbę w dniu 31 grudnia 2013 r. w agencji, zmienia się, bez przeprowadzania nowej procedury selekcyjnej, w umowy na podstawie art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników. W pozostałym zakresie warunki umowy pozostają bez zmian. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do umów personelu tymczasowego zatrudnionego na stanowisku dyrektorów agencji i zastępców dyrektorów agencji, o których mowa w akcie Unii ustanawiającym agencję, ani do urzędników oddelegowanych do agencji w interesie służby.”.

Artykuł 3

1. Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie trzeciego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.
2. Niniejsze rozporządzenie stosuje się od dnia 1 stycznia 2014 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 44 oraz art. 1 pkt 73 lit.(d), które stosuje się od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 22 października 2013 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
M. SCHULZ
Przewodniczący

W imieniu Rady
V. LEŠKEVIČIUS
Przewodniczący
