II

(Незаконодателни актове)

РЕШЕНИЯ

РЕШЕНИЕ (ЕС) 2016/1351 НА СЪВЕТА

от 4 август 2016 година

относно Правилника за персонала на Европейската агенция по отбрана и за отмяна на Решение 2004/676/ЕО

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Решение (ОВППС) 2015/1835 на Съвета от 12 октомври 2015 г. за определяне на статута, седалището и реда и условията за дейността на Европейската агенция по отбрана ([1]), и по-специално член 11, параграф 3, буква а) от него,

като има предвид, че:

(1) Съветът, като действа с единодушие, следва да установи Правилник за персонала, нает пряко от Европейската агенция по отбрана (по-нататък наричана „Агенцията“) на срочни договори, подбран сред граждани на участващите държави членки.

(2) Правилникът за персонала следва да осигурява на Агенцията услугите на персонал с най-високо ниво на компетентност и ефикасност, подбран сред кандидати от всички участващи държави членки на възможно най-широка географска основа и от институциите на Съюза.

(3) Тъй като правилата, установени в настоящото решение следва да заменят тези, установени в Решение 2004/676/ЕО ([2]), посоченото решение следва да бъде отменено,

ПРИЕ НАСТОЯЩОТО РЕШЕНИЕ:

ДЯЛ I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

1. Настоящият Правилник за персонала се прилага за служители, наети с договор към Европейската агенция по отбрана (по-нататък наричани „служители“).

Тези служители са:

— срочно наети служители,

— договорно наети служители,

— специални консултанти.

([1]) ОВ L 266, 13.10.2015 г., стр. 55.
([2]) Решение 2004/676/ЕО на Съвета от 24 септември 2004 г. относно правилник за персонала на Европейската агенция по отбрана (ОВ L 310, 7.10.2004 г., стр. 9).

2. За целите на настоящия Правилник за персонала органът, упълномощен да сключва договори (наричан по-нататък „ОУСД“), се определя съгласно съответните разпоредби на Решение (ОВППС) 2015/1835.

3. Всички препратки в настоящия Правилник за персонала, които се отнасят за лице от мъжки пол, следва да се считат също за препратки, които се отнасят за лице от женски пол, и обратно, освен ако от контекста ясно не се подразбира друго.

Член 2

Служител на договор със срок повече от една година има право да гласува и да бъде избиран при избора на членове на Комитета по персонала по член 138.

Служител, чийто договор е със срок, по-малък от една година, също има право да гласува, при условие че е бил на работа най-малко шест месеца.

ДЯЛ II

СРОЧНО НАЕТИ СЛУЖИТЕЛИ

ГЛАВА 1

Общи разпоредби

Член 3

За целите на настоящия Правилник за персонала „срочно нает служител“ означава служител, който временно заема длъжност, включена в максималния брой длъжности, разрешени в бюджета на Агенцията.

За целите на настоящия Правилник за персонала „специален консултант“ означава лице, което, поради специалната си квалификация и независимо дали упражнява платена професионална дейност в някакво друго качество, е нает да подпомага Агенцията постоянно или за определен период от време и чиято заплата се плаща от общите бюджетни кредити, предназначени за тази цел в съответния раздел от бюджета.

Член 4

С изключение на изпълнителния директор и неговия заместник, за които се прилагат разпоредбите на член 10, параграф 1 от Решение (ОВППС) 2015/1835, срочно наетите служители не могат да бъдат назначавани за повече от четири години, но тяхното назначение може да бъде ограничено до какъвто и да е по-кратък срок.

Техните договори могат да бъдат подновявани само веднъж за максимален период от четири години. Управителният съвет приема разпоредби от общ характер за прилагането на настоящия член.

Член 5

В съответствие с настоящия Правилник за персонала срочно наети служители не могат да бъдат назначавани за друга цел освен за заемане на вакантните длъжности, включени в максималния брой временни длъжности, разрешени в бюджета на Агенцията.

Член 6

1. При прилагането на настоящия Правилник за персонала всяка дискриминация по каквато и да е причина, като пол, раса, цвят, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или вяра, политическо или каквото и да е друго мнение, членство в национално малцинство, имотно състояние, потекло, увреждане, възраст или сексуална ориентация, е забранена.

За целите на настоящия Правилник за персонала несемейните съжителства се разглеждат като семейни, ако отговарят на всички условия, изброени в член 1, параграф 2, буква в) от приложение IV.

2. С оглед да се осигури реално пълно равноправие между мъжете и жените в работната среда, което представлява основен елемент при изпълнението на всички аспекти на настоящия Правилник за персонала, принципът за равно третиране не следва да пречи на Агенцията да поддържа или приема мерки, осигуряващи определени предимства, с цел да улесни по-слабо представения пол да се стреми към професионална реализация или да предотврати или компенсира недостатъците в професионалната кариера.

3. След консултации с Комитета по персонала Агенцията определя мерки и действия за предоставяне на равни възможности за мъжете и жените в областите, попадащи в полето на действие на настоящия Правилник за персонала, и приема подходящи разпоредби за чувствително намаляване на такова фактическо неравноправие, като ограничените възможности за жените в тези области.

4. За целите на параграф 1 дадено лице е лице с увреждане, ако страда от трайно физическо, умствено, интелектуално или сетивно увреждане, което при взаимодействие с различни пречки би могло да възпрепятства неговото пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите. Наличието на увреждане се определя по процедурата, предвидена в член 38.

Лице с увреждания отговаря на условията, определени в член 37, параграф 2, буква г), ако може да изпълнява основните функции, свързани с работата, когато са осигурени приемливи условия.

„Приемливи условия“ по отношение на основните функции, свързани с работата, означават подходящи мерки, когато е необходимо, за да се осигури на лице с увреждане достъп до, участие или напредък в работата или осигуряване на обучение, освен ако такива мерки не представляват прекомерна тежест за работодателя.

Принципът на равно третиране не възпрепятства ОУСД да запазва или приема мерки, предвиждащи специални предимства, които да улесняват лицата с увреждания да упражняват професионална дейност или да предотвратяват или компенсират тяхното по-неблагоприятно положение в професионалната кариера.

5. Когато лица, попадащи в обхвата на настоящия Правилник за персонала, които считат себе си за онеправдани, тъй като принципът за равно третиране, както е посочен в настоящия член, не се прилага спрямо тях, докажат факти, от които може да се заключи, че е налице пряка или непряка дискриминация, Агенцията се задължава да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране. Настоящата разпоредба не се прилага при дисциплинарни процедури.

6. При спазването на принципа за недискриминация и на принципа за пропорционалност всяко ограничаване на тяхното прилагане трябва да бъде обективно и разумно оправдано и да отговаря на легитимни цели от общ интерес в рамките на политиката на служителите. Подобни цели могат по-специално да обосноват въвеждането на задължителна възраст за пенсиониране и минимална възраст за получаване на пенсия за осигурителен стаж.

Член 7

1. Действащите срочно наети служители следва да имат достъп до мерки от социален характер, включително специфични мерки за съвместяване на професионалния и семейния живот, приети от Агенцията, и до услуги, предлагани от Комитета по персонала. Бившите срочно наети служители могат да имат достъп до ограничени специфични мерки от социален характер.

2. На действащите срочно наети служители се предоставят условия на работа, които отговарят на подходящи здравни стандарти и стандарти за безопасност, най-малко еквивалентни на минималните изисквания, приложими съгласно мерките, приети в тези области в съответствие с Договорите.

Член 8

1. Длъжностите, уредени от настоящия Правилник за персонала, се разделят според характера и значението на функциите, с които са свързани, на функционална група „администратори“ (наричана по-нататък „AD“), функционална група „асистенти“ (наричана по-нататък „AST“) и функционална група „секретари и деловодители“ (наричана по-нататък „AST/SC“).

2. Функционална група AD включва дванадесет степени, съответстващи на административни, консултативни, езикови и научни функции. Функционална група AST включва единадесет степени, съответстващи на изпълнителски, технически и деловодителски функции. Функционална група AST/SC включва шест степени, съответстващи на деловодителски и секретарски функции.

3. Минималните изисквания за наемане на работа са:

а) за функционални групи AST и AST/SC:

i) висше образование, удостоверено с диплома,

ii) средно образование, удостоверено с диплома, даващо достъп до висше образование, както и най-малко три години съответен професионален опит, или

iii) ако е оправдано в интерес на службата — еквивалентно ниво на професионално обучение или професионален опит;

б) за функционална група AD за 5-а и 6-а степен:

i) образователна степен, съответстваща на завършено най-малко тригодишно университетско обучение, удостоверено с диплома, или

ii) ако е оправдано в интерес на службата — професионално обучение на еквивалентно ниво;

в) за функционална група AD за степени 7—16:

i) образователна степен, която съответства на завършено висше образование, удостоверено с диплома, при което нормалният период за висше образование е четири години или повече,

ii) образователна степен, която съответства на завършено висше образование, удостоверено с диплома, при което нормалният период за висше образование е най-малко три години, и подходящ професионален опит от най-малко една година, или

iii) ако е оправдано в интерес на службата — професионално обучение на еквивалентно ниво.

4. В приложение VI се съдържа таблица на видовете длъжности. Като се позовава на тази таблица, ОУСД може, след консултация с Комитета по персонала, да определя задълженията и правомощията, свързани с всеки тип длъжност.

Член 9

1. ОУСД, като действа единствено в интерес на службата и без оглед на националността, разпределя всеки от срочно наетите служители чрез назначение или прехвърляне на длъжност в неговата функционална група, която съответства на неговата степен.

Срочно нает служител може да кандидатства за прехвърляне в рамките на Агенцията.

2. На срочно нает служител може да бъде възложено срочно да заема длъжност от по-висока от неговата собствена степен в неговата функционална група. От началото на четвъртия месец от временното заемане на такава длъжност той получава надбавка за разликата, съответстваща на разликата между възнаграждението, което се полага за неговата степен и стъпка, и възнаграждението, което се полага за стъпката, присъдена му в степента, съответстваща на временната му длъжност.

Продължителността на временното заемане на длъжност не може да надвишава една година, освен ако пряко или непряко целта е да бъде заместен срочно нает служител, който е командирован на друга длъжност в интерес на службата, мобилизиран в армията или е в продължителен отпуск по болест.

Член 10

1. Степента и стъпката, на които се назначават срочно наетите служители, се посочват в договора им.

2. Назначаването на срочно наети служители на длъжност с по-висока степен от тази, за която са наети, се отразява в допълнително споразумение към техния договор за работа.

ГЛАВА 2

Права и задължения

Член 11

1. При изпълнението на служебните си задължения и в поведението си срочно наетият служител се ръководи единствено от интересите на Агенцията; той не търси и не приема указания от което и да е правителство, орган, организация или лице извън Агенцията. Той изпълнява поставените му задачи обективно, безпристрастно и като съблюдава задължението си за лоялност към Агенцията.

2. Без разрешението на ОУСД срочно наетият служител не може да приема от правителство или какъвто и да е друг източник извън Агенцията почести, ордени, услуги, подаръци или плащания от какъвто и да е вид, освен за предоставени от него услуги преди назначаването му или по време на специалния му отпуск за военна или друга национална служба и във връзка с тази служба.

Преди да наеме срочно нает служител, ОУСД проучва дали кандидатът има личен интерес, който би накърнил неговата независимост, или някакъв друг конфликт на интереси. За тази цел кандидатът информира ОУСД, като използва специален формуляр, за всеки действителен или потенциален конфликт на интереси. В такива случаи ОУСД взема тази информация предвид в надлежно обосновано становище. При необходимост ОУСД предприема мерките, посочени в член 12, параграф 2.

Настоящият член се прилага *mutatis mutandis* за срочно наетите служители, завръщащи се от отпуск по лични причини.

Член 12

1. При изпълнението на служебните си задължения и освен ако в настоящия Правилник за персонала не е предвидено друго, срочно наетият служител не се занимава със служебни въпроси, от които има пряк или непряк личен интерес, който би накърнил неговата независимост, по-специално семеен и финансов интерес.

2. Всеки срочно нает служител, на когото при изпълнението на неговите задължения се налага да се занимава с въпрос като посочения в параграф 1, уведомява незабавно ОУСД. ОУСД взема всички необходими мерки и по-специално може да освободи срочно наетия служител от отговорностите му във връзка с този въпрос.

3. Срочно нает служител не може да запазва или да придобива, пряко или косвено, в предприятията, които са под контрола на Агенцията или са свързани с нея, каквито и да било ползи от такъв вид или значимост, че да могат да накърнят неговата независимост при изпълнение на неговите задължения.

Член 13

Срочно наетият служител се въздържа от всякакви действия или поведение, които могат да се отразят отрицателно на неговото положение.

Член 14

1. Срочно наетите служители се въздържат от каквато и да е форма на психически или сексуален тормоз.

2. Агенцията не може да действа в ущърб на срочно нает служител, който е станал жертва на психически или сексуален тормоз. Агенцията не може да действа в ущърб на срочно нает служител, който е представил доказателства за психически или сексуален тормоз, при условие че срочно наетият служител е действал добросъвестно.

3. „Психически тормоз“ означава всяко непристойно поведение, извършено в определен период, което се повтаря или е системно и включва физическо действие, неприличен език в устна или писмена форма, жестове или други действия, които са преднамерени и които могат да уронят човешкото достойнство или физическото и психическото равновесие на всеки човек.

4. „Сексуален тормоз“ означава сексуално ориентирано поведение, което е нежелано от лицето, към което е насочено, и което има за цел или резултат да засегне въпросното лице или да предизвика страх, враждебност, унижение или неудобство. Сексуалният тормоз се третира като дискриминация, основана на пола.

Член 15

1. Съгласно член 17, срочно нает служител, който желае да упражнява външна дейност, независимо дали тя е платена или не, или да поеме някаква задача извън Агенцията, предварително трябва да поиска разрешение от ОУСД. Разрешение се отказва само ако въпросната дейност или задача е от такова естество, че може да попречи на срочно наетия служител да изпълнява своите задължения или е несъвместима с интересите на Агенцията.

2. Срочно наетият служител уведомява ОУСД за всяка промяна на разрешената външна дейност или задача, която е настъпила, след като срочно наетият служител е поискал разрешение от ОУСД в съответствие с параграф 1. Разрешението може да бъде отменено, ако дейността или задачата са престанали да отговарят на условията, определени в последното изречение на параграф 1.

Член 16

Ако брачният партньор на срочно нает служител е на платена работа, срочно наетият служител информира ОУСД. Ако се докаже, че характерът на работата е несъвместим с тази на срочно наетия служител и ако срочно наетият служител не може да гарантира, че тя ще бъде преустановена в рамките на определен период, ОУСД, след консултации с Комитета по персонала, решава дали срочно наетият служител да продължи да заема същата длъжност или да бъде прехвърлен на друга длъжност.

Член 17

1. Срочно нает служител, който има намерение да се кандидатира за обществена длъжност, уведомява ОУСД. ОУСД решава, с оглед интересите на службата, дали въпросният срочно нает служител:

а) трябва да подаде молба за отпуск по лични причини; или

б) да ползва годишен отпуск; или

в) може да му бъде позволено да премине на непълно работно време; или

г) може да продължи да изпълнява длъжността си, както до момента.

2. Срочно нает служител, избран или назначен на обществена длъжност, незабавно информира ОУСД. ОУСД, като взема предвид интересите на службата, важността на длъжността, задълженията, които произтичат от нея, и възнаграждението и възстановяването на разходите, направени при изпълнението на такива задължения, взема едно от решенията, посочени в параграф 1. Ако от срочно наетия служител бъде поискано да вземе отпуск по лични причини или му бъде разрешено да премине на непълно работно време, срокът на отпуска или на работата на непълно работно време трябва да съответства на времето, през което срочно наетият служител е бил на този пост.

Член 18

След прекратяване на служебните правоотношения срочно наетият служител продължава да е обвързан от задължението за почтено поведение и въздържаност при приемането на определени постове или облаги.

Срочно наети служители, които възнамеряват да упражняват професионална дейност, независимо дали тя е платена или не, в рамките на две години след прекратяване на служебното правоотношение, информират Агенцията, като използват специален формуляр. Ако тази дейност е свързана с работата, извършвана от срочно наетия служител през последните три години служба и би могла да доведе до конфликт със законните интереси на Агенцията, ОУСД може, като отчита интересите на службата, да му забрани да упражнява тази дейност или да даде съгласието си, като постави за това условия, каквито прецени за подходящи. След консултации с Комитета по персонала ОУСД обявява своето решение в рамките на 30 работни дни от уведомяването. Ако до изтичането на този срок не бъде обявено никакво решение, това се приема за мълчаливо съгласие.

В случая на бивши високопоставени срочно наети служители ОУСД по принцип им забранява, в рамките на дванадесет месеца след прекратяване на служебното правоотношение, да се ангажират с лобиране или застъпничество пред служители на Агенцията за своя стопанска дейност, клиенти или работодатели по въпроси, за които са отговаряли през последните три години на служба.

В съответствие с член 31 от Решение (ОВППС) 2015/1835, Агенцията публикува ежегодно информация относно прилагането на предходната алинея, включително списък на случаите, подложени на оценка.

Член 19

1. Срочно нает служител не може да разгласява неправомерно информация, която му е станала известна при изпълнение на служебните му задължения, освен ако тази информация вече не е била публично оповестена или не е обществено достъпна.

2. Срочно наетият служител продължава да спазва това свое задължение и след напускане на службата.

Член 20

1. Срочно наетият служител има право да изразява свободно мнение, като спазва принципите на лоялност и безпристрастност.

2. Без да се засягат разпоредбите на членове 13 и 19, срочно нает служител, който възнамерява да публикува или да възложи публикуването — самостоятелно или съвместно с трети лица — на какъвто и да е материал, засягащ работата на Агенцията, предварително уведомява ОУСД.

Ако ОУСД е в състояние да докаже, че материалът може сериозно да накърни законните интереси на Агенцията, ОУСД уведомява в писмен вид срочно наетия служител за своето решение в рамките на 30 работни дни от получаването на информацията. Ако такова решение не бъде оповестено в рамките на посочения срок, се счита, че ОУСД няма възражения.

Член 21

1. Всички права върху всякакви писмени документи или друг вид трудове, извършени от който и да е срочно нает служител при изпълнение на неговите задължения, представляват собственост на Агенцията, за чиято дейност се отнасят такива писмени документи или трудове. Агенцията притежава правото да придобие принудително авторските права върху такива трудове.

2. Всяко изобретение, извършено от срочно нает служител по време на или във връзка с изпълнението на неговите задължения, принадлежи безусловно на Агенцията. На свои собствени разноски Агенцията може да кандидатства, за да получи патенти за същото във всички страни. Всяко изобретение, свързано с дейността на Агенцията, извършено от срочно нает служител през годината, следваща изтичането на срока на неговата служба, се счита — освен ако не се докаже противното — за извършено по време на или във връзка с изпълнение на неговите задължения. Когато изобретенията се патентоват, се обявява името на изобретателя или изобретателите.

3. В подходящи случаи Агенцията може да присъди на временно нает служител — автор на патентовано изобретение, награда, чийто размер се определя от Агенцията.

Член 22

1. Срочно нает служител няма право без разрешение на ОУСД да разгласява, поради каквито и да е причини, при каквито и да е правни спорове, информация, която му е станала известна при изпълнение на служебните му задължения. Разрешение ще бъде отказано, единствено когато го изискват интересите на Агенцията и такъв отказ не може да предизвика криминално преследване, дотолкова, доколкото е засегнат срочно наетия служител. Срочно наетият служител продължава да спазва това свое задължение и след напускане на службата.

2. Разпоредбите на параграф 1 не се прилагат по отношение на настоящ или бивш срочно нает служител, който дава показания пред Съда на Европейския съюз или пред дисциплинарния съвет на Агенцията по въпрос, свързан с настоящ или бивш служител на Агенцията и/или на Европейския съюз.

Член 23

Срочно нает служител пребивава или на мястото, където работи, или на неголямо разстояние от него, което да е съвместимо с надлежното изпълнение на неговите задължения. Срочно наетият служител уведомява ОУСД за настоящия си адрес и го информира незабавно за всички промени в адреса.

Член 24

Какъвто и да е постът му, срочно наетият служител оказва съдействие и предлага съвети на висшестоящите; той е отговорен за изпълнението на възложените му задължения.

Срочно нает служител, който отговаря за дадена служба, носи отговорност пред висшестоящите по отношение на предоставените му пълномощия и за изпълнението на дадените от него инструкции. Отговорността, която носят подчинените му, не го освобождава по никакъв начин от собствената му отговорност.

Член 25

1. Срочно нает служител, който получава нареждания, които според него са неправомерни или има вероятност да доведат до сериозни последствия, информира своя пряк ръководител, който е длъжен, ако информацията му е предоставена в писмена форма, да отговори в писмена форма. Съгласно параграф 2, ако прекият ръководител потвърди нарежданията, но срочно наетият служител е убеден, че такова потвърждение не представлява разумен отговор на основанията за неговата загриженост, срочно наетият служител отнася въпроса в писмена форма до непосредствено по-висшестоящия. Ако последният потвърди нарежданията в писмена форма, срочно наетият служител е длъжен да ги изпълни, освен ако те не представляват явно нарушение или не противоречат на действащите норми за безопасност.

2. Ако прекият ръководител счете, че нарежданията трябва да бъдат изпълнени незабавно, срочно наетият служител е длъжен да ги изпълни, освен ако те са явно противозаконни или не противоречат на приложимите норми за безопасност. По искане на срочно наетия служител прекият ръководител е длъжен да даде писмено тези нареждания.

3. Срочно нает служител, който информира висшестоящите за заповеди, за които е преценил, че са неправомерни или че има вероятност да доведат до сериозни последствия, не понася никакви неблагоприятни последствия във връзка с това.

Член 26

От срочно нает служител може да се изиска да възстанови, изцяло или частично, всяка вреда, понесена от Агенцията в резултат на сериозно нарушение от негова страна по време на или във връзка с изпълнението на неговите задължения.

ОУСД дава мотивирано решение в съответствие с предвидената дисциплинарна процедура.

Съдът на Европейския съюз има неограничена компетентност по споровете, възникнали на основание на настоящата разпоредба.

Член 27

1. Всеки срочно нает служител, който по време на или във връзка с изпълнение на служебните си задължения узнае факти, които предизвикват съмнение за наличието на възможна неправомерна дейност, включително измама или корупция, накърняващи интересите на Агенцията, или за поведение, свързано с изпълнение на професионалните задължения, което може да представлява сериозно неспазване на служебните задължения на срочно наети служители на Агенцията, незабавно информира прекия си ръководител, изпълнителния директор на Агенцията или, ако сметне за необходимо, ръководителя на Агенцията.

Информацията по първата алинея се подава в писмена форма.

Настоящият параграф се прилага също в случай на сериозно неизпълнение на подобно задължение от страна на всяко друго лице, което е на служба или извършва работа за Агенцията.

2. Агенцията не може да действа в ущърб на срочно нает служител вследствие на получаването на информацията, упомената в параграф 1, при условие че той е действал разумно и добросъвестно.

3. Параграфи 1 и 2 не се прилагат за документи, материали, доклади, бележки или информация под каквато и да е форма, предназначени, или създадени, или предадени на срочно нает служител в рамките на разглеждано съдебно дело, независимо дали то е висящо или решено.

Член 28

1. Агенцията не може да действа в ущърб на срочно нает служител, който разкрива информация по смисъла на член 27 на председателя на Съвета на Европейския съюз или на Европейския парламент, или на Европейския омбудсман, при условие че са изпълнени следните две условия:

а) срочно наетият служител добросъвестно и с основание предполага, че разкритата информация и всяко твърдение, съдържащо се в нея, по същността си са верни; и

б) срочно наетият служител предварително е съобщил същата информация на Агенцията и е изчакал определения от Агенцията срок, в зависимост от сложността на случая, за предприемане на подходящи действия. Срочно наетият служител следва да бъде надлежно информиран за този срок в рамките на 60 дни.

2. Срокът, посочен в параграф 1, не се прилага, когато срочно наетият служител може да докаже, че предвид всички обстоятелства по случая той не е разумен.

3. Параграфи 1 и 2 не се прилагат за документи, материали, доклади, бележки или информация под каквато и да е форма, предназначени, или създадени, или предадени на срочно нает служител в рамките на разглеждано съдебно дело, независимо дали то е висящо или решено.

4. В съответствие с членове 29 и 168 Агенцията установява процедура за разглеждането на жалби от срочно наети служители относно начина, по който са третирани след или вследствие на изпълнението от тях на съответните им задължения по член 27 или по настоящия член. Агенцията гарантира, че такива жалби се разглеждат поверително и, когато обстоятелствата налагат това, преди изтичането на сроковете, определени в член 168.

ОУСД определя вътрешни правила, наред с другото, относно:

— предоставянето на срочно наети служители, посочени в член 27, параграф 1 или в настоящия член, на информация за предприетите мерки във връзка с докладваните от тях въпроси,

— защитата на законните интереси на тези служители и тяхното право на неприкосновеност на личния живот, както и

— процедурата за разглеждане на жалби, посочена в първата алинея от настоящия параграф.

Член 29

Агенцията подпомага всеки срочно нает служител, по-специално в производства срещу всяко лице, отправящо заплахи, обидни или клеветнически действия или твърдения, нападение срещу личността или имуществото, на които срочно наетият служител или член от неговото семейство е подложен поради заеманата от него длъжност или служебните му задължения.

Тя компенсира срочно наетия служител за понесени в подобни случаи вреди, доколкото срочно наетият служител не е причинил щетата, умишлено или поради сериозна небрежност, и не е бил в състояние да получи обезщетение от лицето, което действително я е причинило.

Член 30

Агенцията улеснява по-нататъшната подготовка и обучение на срочно наетия служител, доколкото това е съвместимо с правилното функциониране на службата и съответства на интересите ѝ.

Такава подготовка и обучение се вземат предвид за целите на служебното развитие.

Член 31

Срочно наетите служители могат да упражняват право на сдружаване, по-специално те могат да бъдат членове на синдикални или професионални организации.

Член 32

Срочно наетите служители могат да отправят към ОУСД искания във връзка с въпроси, попадащи в полето на действие на настоящия Правилник за персонала.

Всяко свързано с конкретно лице решение, прието съгласно настоящия Правилник за персонала, незабавно се свежда писмено до знанието на съответния срочно нает служител. Всяко решение, което има неблагоприятни последици за срочно нает служител, трябва да бъде надлежно мотивирано.

Индивидуалните решения по назначаването, преминаването на щатна длъжност, служебното повишение, преместването, определянето на административния статут и прекратяването на служебните правоотношения на срочно нает служител се обявяват официално в Агенцията. Обявата е достъпна за всички служители за съответен период от време.

Член 33

Личното досие на срочно нает служител съдържа:

а) цялата документация, засягаща неговия административен статут, и всички доклади, отразяващи неговите умения, ефективност и поведение;

б) всички забележки на срочно наетия служител по тази документация.

Документите се регистрират, номерират и подреждат в хронологичен ред; Агенцията не може да използва или да се позовава на документите, посочени в буква а), срещу срочно нает служител, освен ако не са били доведени до знанието му, преди да бъдат картотекирани.

Предоставянето до знанието на срочно нает служител на какъвто и да е документ се доказва с неговия подпис или ако това не стане, се изпраща препоръчано писмо на последния адрес, съобщен от срочно наетия служител.

Личното досие на срочно нает служител не съдържа информация за неговата политическа дейност, участие в синдикални организации, философски или религиозни дейности и възгледи, расова или етническа принадлежност или сексуална ориентация.

Четвъртата алинея обаче не забранява в досието да бъдат включени административни актове и документи, известни на срочно наетия служител, които са необходими за прилагането на настоящия Правилник за персонала.

За всеки срочно нает служител се изготвя само едно лично досие.

Срочно нает служител има право, дори след прекратяване на служебните правоотношения, да се запознае със съдържанието на всички документи в своето досие и да получи копия от тях.

Личното досие е поверително и в него могат да се правят справки само в кабинетите на администрацията или по защитена електронна връзка. Въпреки това обаче то се предоставя на Комисията по жалбите, ако е заведено дело, засягащо срочно нает служител.

Член 34

Срочно наетите служители имат право да се запознаят с медицинското си досие в съответствие с разпоредбите, определени от Агенцията.

Член 35

Всяко решение за поправяне на понесени от Агенцията щети в резултат на сериозно нарушение, в съответствие с предвиденото в член 26, се взема от ОУСД след спазване на изискванията, предвидени при уволнение за тежко нарушение.

Решения, засягащи отделни срочно наети служители, се публикуват съгласно разпоредбите на член 32.

Член 36

Привилегиите и имунитетите, с които се ползват срочно наетите служители, им се предоставят единствено в интерес на Агенцията. Срочно наетите служители не се освобождават от изпълнението на своите частноправни задължения или от спазването на действащите законови и полицейски разпоредби.

При възникването на спор относно неговите привилегии и имунитети засегнатият срочно нает служител незабавно уведомява Агенцията.

Предвиденият в Протокола за привилегиите и имунитетите на Европейския съюз *laissez-passer* се издава на срочно наетите служители, за които това е необходимо в интерес на службата.

ГЛАВА 3

Условия за наемане на работа

Член 37

1. Наемането на срочно наети служители за нуждите на Агенцията цели да ѝ осигури съдействието на лица, отличаващи се с най-висок професионализъм по отношение на компетентност, ефикасност и почтеност, набирани на възможно най-широк географски принцип измежду гражданите на държавите членки, участващи в Агенцията.

Срочно наетите служители се подбират без оглед на раса, политически, философски или религиозни убеждения, пол или сексуална ориентация и независимо от тяхното гражданско състояние или семейно положение.

Не се запазват длъжности за граждани на определена държава членка. Независимо от това, принципът на равенство на гражданите на Съюза позволява на Агенцията да приеме подходящи мерки, след като установи значително неравновесие между националностите сред срочно наетите служители, което не е оправдано от обективни критерии. Тези подходящи мерки трябва да бъдат обосновани и не могат да доведат до критерии за назначаване, различни от тези, основаващи се на заслугите. Преди приемането на такива подходящи мерки от ОУСД, управителният съвет приема разпоредби от общ характер за прилагане на настоящия параграф.

2. Срочно нает служител може да бъде нает единствено при условие че:

а) е гражданин на една от участващите държави членки и се ползва с пълни права като гражданин;

б) е изпълнил всички свои задължения съгласно закона, засягащи военната служба;

в) представи подходящи препоръки, свидетелстващи за годността му да изпълнява служебните си задължения;

г) е физически годен да изпълнява задълженията си; и

д) представи доказателства за отлично владеене на един от езиците на участващите държави членки и задоволително владеене на друг от езиците на участващите държави членки в степента, необходима за изпълнението на неговите задължения.

3. ОУСД приема конкретни разпоредби за необходимите процедури при набиране на срочно наети служители, в рамките на Решение (ОВППС) 2015/1835.

Член 38

Преди да бъде нает, срочно наетият служител преминава медицински преглед от лекар, упълномощен от Агенцията, за да може Агенцията да се увери, че той отговаря на изискванията на член 37, параграф 2, буква г).

Когато в резултат на медицинския преглед, предвиден в първата алинея, бъде дадено отрицателно медицинско становище, кандидатът може в срок от 20 дни от уведомяването му от Агенцията за това становище да поиска случаят му да бъде разгледан от медицинска комисия, съставена от трима лекари, избрани от ОУСД измежду медицинските лица на Агенцията. Медицинската комисия изслушва медицинското лице, дало първоначалното отрицателно становище. Кандидатът може да представи на медицинската комисия становище от лекар по свой избор. Ако мнението на медицинската комисия потвърди заключенията от медицинския преглед, упоменат в първата алинея, кандидатът заплаща 50 % от таксата и от непредвидените разходи.

Член 39

1. Срочно наетият служител може да бъде задължен да премине изпитателен срок, който не надвишава девет месеца.

Ако по време на изпитателния срок срочно нает служител е възпрепятстван, поради заболяване, отпуск по майчинство по член 52, или злополука, да изпълнява своите задължения в продължение на най-малко един месец, ОУСД може да удължи неговия изпитателен срок за съответния период от време. Общата продължителност на изпитателния срок в никакъв случай не може да надвишава 15 месеца.

2. Доклад за срочно нает служител, подложен на изпитателен срок, може да бъде изготвен по всяко време на изпитателния срок, ако неговата работа се окаже очевидно незадоволителна.

Докладът се съобщава на съответното лице, което има право да представи писмено забележките си в срок от 8 работни дни. Докладът и забележките към него се предават незабавно на ОУСД от непосредствения ръководител на срочно наетия служител. Въз основа на доклада ОУСД може да вземе решение да освободи срочно наетия служител преди края на изпитателния срок, като му представи едномесечно предизвестие или, при извънредни обстоятелства, да удължи изпитателния срок с максимум шест месеца, като евентуално назначи срочно наетия служител в друг отдел за остатъка от изпитателния срок.

3. Не по-малко от един месец преди изтичането на изпитателния срок се изготвя доклад за умението на срочно наетия служител да изпълнява задълженията, свързани с неговата длъжност, а също за неговото поведение и ефективност в службата. Докладът се съобщава на съответното лице, което има право да представи писмено забележките си в срок от 8 работни дни.

Когато се препоръчва освобождаване от длъжност или, при извънредни обстоятелства, удължаване на изпитателния срок, докладът и забележките към него се предават незабавно на ОУСД от прекия ръководител на срочно наетия служител.

Срочно нает служител, чиято работа не е достатъчно задоволителна, за да оправдае оставането му на тази длъжност, се освобождава.

Окончателното решение се взема въз основа на посочения в настоящия параграф доклад, както и въз основа на данните, с които разполага ОУСД, относно поведението на срочно наетия служител във връзка с дял II, глава 2.

Член 40

1. Срочно нает служител се назначава на първата стъпка от неговата степен.

ОУСД може да допусне допълнително старшинство до най-много 24 месеца, за да се вземе предвид професионалния опит на лицето. За изпълнението на настоящия член се приемат общи изпълнителни разпоредби.

2. Срочно нает служител, който в продължение на две години е бил в една и съща стъпка в своята степен, автоматично се повишава в следващата стъпка в тази степен, освен ако неговата работа е оценена като незадоволителна според годишния доклад по член 41. Срочно нает служител се повишава в следващата стъпка в своята степен след не повече от четири години.

При условие че срочно нает служител е назначен за началник на отдел, директор или генерален директор и изпълнява задоволително новите си функции през първите девет месеца, той се повишава със задна дата в следващата стъпка в своята степен, считано от датата на назначаването. Това повишение води до увеличаване на основната месечна заплата, което съответства на процентната разлика между първата и втората стъпка във всяка степен.

3. Ако срочно нает служител е назначен на длъжност, съответстваща на по-висока степен, съгласно предвиденото в член 10, параграф 2, той се назначава на първата стъпка от тази степен. Въпреки това на срочно наети служители от степен AD 9 до степен AD 13, изпълняващи функциите на началник на отдел, които са назначени на по-висока степен, се присъжда втората стъпка в новата степен. Същото правило се прилага за всеки срочно нает служител, който е получил повишение и е назначен за директор или на по-висока длъжност.

Член 41

Всяка година се изготвя доклад за уменията, ефективността и поведението в службата на всеки срочно нает служител. В този доклад се посочва дали нивото на работа на служителя е задоволително. ОУСД приема разпоредби, с които се дава право на обжалване в рамките на процедурата за атестиране, което е задължителна предпоставка за обжалване съгласно член 168, параграф 2.

Докладът се предоставя на срочно наетия служител. Той може да прави по него всякакви коментари, които смята за необходими.

ГЛАВА 4

Условия на работа

Раздел А

Отпуск за отглеждане на дете или отпуск по семейни причини

Член 42

Срочно нает служител има право на родителски отпуск за всяко дете с максимална продължителност шест месеца, без да получава основна заплата, който може да ползва през първите дванадесет години от раждането или осиновяването на детето. Продължителността на отпуска може да бъде удвоена за самотните родители, признати по силата на общи изпълнителни разпоредби, приети от ОУСД, и за родителите на деца на издръжка с увреждане или тежко заболяване, признато от медицинското лице. Минималният отпуск, който може да се вземе наведнъж, не може да бъде по-малък от един месец.

Членството на срочно нает служител в социалноосигурителната схема продължава по време на отпуска за отглеждане на дете; придобиването на пенсионни права, надбавките за дете на издръжка и надбавките за образование се запазват. Срочно нает служител запазва длъжността си и правото си на преминаване в по-висока стъпка или повишаване в степен. Отпускът може да се ползва на пълен работен ден или на половин работен ден. Ако отпускът за отглеждане на дете се ползва под формата на отпуск на половин работен ден, максималната му продължителност, упомената в първия параграф, се удвоява. По време на отпуск за отглеждане на дете срочно наетият служител има право на месечна надбавка от 919,02 EUR или на 50 % от тази сума, ако е взел отпуск на половин работен ден, но не може да извършва друга платена работа. Пълният размер на вноските към социалноосигурителната схема, предвидени в членове 68 и 69, се поемат от Агенцията и се изчисляват на базата на основната заплата на срочно наетия служител.

Независимо от това, при отпуск на половин работен ден тази разпоредба се прилага само по отношение на разликата между пълната основна заплата и пропорционално намалената основна заплата. За действително получената част от основната заплата вноските на срочно наетия служител се изчисляват чрез прилагането на същите проценти, както при заетост на пълен работен ден.

Надбавката е в размер на 1 225,36 EUR на месец или 50 % от тази сума, ако срочно наетият служител е взел отпуск на половин работен ден, за самотните родители и за родителите на деца на издръжка с увреждане или тежко заболяване, признато от съответното медицинско лице, посочено в първата алинея, и през първите три месеца от отпуска за отглеждане на дете, когато този отпуск се ползва от бащата по време на отпуска по майчинство или от единия от двамата родители непосредствено след изтичането на отпуска по майчинство или по време на или непосредствено след отпуска за осиновяване.

Отпускът за отглеждане на дете може да бъде удължен с още шест месеца при надбавка, ограничена до 50 % от сумата, посочена във втората алинея. За самотните родители, посочени в първата алинея, отпускът за отглеждане на дете може да бъде удължен с още дванадесет месеца при надбавка, ограничена до 50 % от сумата, посочена в четвъртата алинея.

Сумите, посочени в настоящия член, се актуализират в съответствие с възнаграждението.

Член 43

В случай на медицински удостоверено сериозно заболяване или увреждане на съпруг на срочно нает служител, роднина по възходяща линия, роднина по низходяща линия, брат или сестра, срочно наетият служител има право на определен период на отпуск по семейни причини, без да получава основна заплата. Общата продължителност на такъв отпуск не може да надвишава девет месеца за цялата професионална кариера на срочно наетия служител.

Прилага се втората алинея на член 42.

Раздел Б

Работно време

Член 44

1. Действащите срочно наети служители през цялото време са на разположение на Агенцията.

2. Нормалната работна седмица е между 40 и 42 часа, като продължителността на работния ден се определя от ОУСД. В рамките на същите граници ОУСД може след консултация с Комитета по персонала да определи работните часове на определени групи срочно наети служители, наети за специални задачи.

3. Освен това срочно нает служител може да бъде задължен, ако работата го налага или поради правилата за безопасност, да остане на разположение на работното си място или вкъщи извън нормалното работно време. ОУСД приема подробни правила за прилагането на настоящия параграф след консултации с Комитета по персонала.

4. ОУСД може да въведе договорености за гъвкаво работно време. В рамките на тези договорености пълни работни дни не се разрешават за срочно наети служители от степен AD/AST 9 или по-висока. Тези договорености не се прилагат за срочно наети служители, за които се прилагат разпоредбите на член 40, параграф 2. Тези срочно наети служители управляват своето работно време по споразумение със своите ръководители.

Член 45

1. Срочно нает служител може да поиска разрешение да работи на непълно работно време. ОУСД може да даде такова разрешение, ако това е съвместимо с интересите на службата.

2. Срочно наетият служител получава разрешение в следните случаи:

а) за полагане на грижи за дете на издръжка, ненавършило 9-годишна възраст;

б) за полагане на грижи за дете на издръжка на възраст между 9 и 12 години, ако намаляването на работното време не представлява повече от 20 % от нормалното работно време;

в) за полагане на грижи за дете на издръжка, докато то навърши 14-годишна възраст, ако срочно наетият служител е самотен родител;

г) в случай на сериозни трудности — за полагане на грижи за дете на издръжка, докато то навърши 14-годишна възраст, ако намаляването на работното време не съставлява повече от 5 % от нормалното работно време. В този случай първите две алинеи на член 3 от приложение I не се прилагат. Когато и двамата родители са на служба на Съюза, на такова намаляване има право само един от родителите;

д) за полагане на грижи за сериозно болен или инвалид — съпруг, роднина по възходяща линия, роднина по низходяща линия, брат или сестра;

е) за участие в допълнително обучение; или

ж) през последните три години преди навършването на пенсионна възраст, но не преди навършването на 58 години.

Ако преминаването на непълно работно време е поискано с цел участие в курс на обучение за повишаване на професионалната квалификация или през последните три години преди навършването на пенсионна възраст, но не преди навършването на 58 години, органът по назначаването може да откаже разрешение или да отложи пораждането на действие на разрешението само при изключителни обстоятелства и поради особено важни свързани със службата причини.

Ако правото на такова разрешение е упражнено с цел полагане на грижи за сериозно болен или инвалид — съпруг, роднина по възходяща или низходяща линия, брат или сестра, или за участие в курс на обучение за повишаване на професионалната квалификация, общата продължителност на периодите на работа на непълно работно време за цялата кариера на срочно наетия служител не може да надвишава пет години.

3. ОУСД дава отговор на молбата на срочно наетия служител в рамките на 60 дни.

4. Правилата, уреждащи работата на непълно работно време, и процедурата за даване на разрешение са определени в приложение I.

Член 46

Срочно нает служител може да поиска разрешение да работи на половин работен ден под формата на половин щат на длъжност, определена от ОУСД като подходяща за тази цел. Разрешението за работа на половин работен ден на половин щат не се ограничава в определен срок. То може обаче да бъде оттеглено от ОУСД в интерес на службата, като се отправи шестмесечно предизвестие до срочно наетия служител. По същия начин ОУСД може, по заявление на съответния срочно нает служител, да оттегли разрешението, като даде поне шестмесечно предизвестие. В този случай срочно наетият служител може да бъде преместен на друга служба.

Прилагат се член 54 и с изключение на третото изречение от втората алинея, член 3 от приложение I.

ОУСД може да определи подробни правила за прилагането на настоящия член.

Член 47

От срочно нает служител не може да се изисква да полага извънреден труд, освен в неотложни случаи или при изключителна служебна натовареност; нощният труд, както и полагането на труд в неделя или официални празнични дни могат да бъдат разрешени само в съответствие с установената от ОУСД процедура. Общата продължителност на извънредния труд, който може да се изиска да бъде положен от срочно нает служител, не може да надвишава 150 часа за всеки шест месеца.

За извънредния труд, полаган от срочно наети служители от функционална група AD и от функционална група AST, степени 5—11, не се полага компенсиране или заплащане.

Съгласно предвиденото в приложение III, за извънредния труд, положен от срочно наети служители от степен AST 1—AST 4, се полага отпуск за компенсация или заплащане за случаите, когато интересите на службата не позволяват отпуск за компенсация през месеца, следващ този, в който е бил положен извънредният труд.

Член 48

Срочно нает служител, от когото се очаква редовно да полага нощен труд, труд през почивни или празнични дни, има право на специални надбавки, когато работата на смени е поискана от Агенцията във връзка с нуждите на службата или правилата за безопасност и се счита от нея за неизменна и постоянна нейна характеристика.

ОУСД определя категориите срочно наети служители, които имат право на такива надбавки, както и размера и условията за изплащането им.

Нормалното работно време на срочно нает служител, който работи на смени, не трябва да надвишава общия годишен брой нормални работни часове.

Член 49

Срочно нает служител, от който поради нуждите на службата или правилата за безопасност бъде поискано, съгласно решение на ОУСД, да остане дежурен на работното си място или от дома си извън нормалното работно време, има право на специални надбавки.

ОУСД определя категориите срочно наети служители, които имат право на такива надбавки, условията за изплащане на надбавките, както и размера им.

Член 50

За компенсиране на работата на определени срочно наети служители при особено вредни условия на труд могат да бъдат отпуснати специални надбавки.

Агенцията определя категориите бенефициери, както и размера и условията за получаване на такива специални надбавки.

Раздел B

Отпуск

Член 51

Срочно наетите служители имат право на годишен отпуск в размер на не по-малко от 24 работни дни и не повече от 30 работни дни за календарна година, в съответствие със същите правила, като тези, приети по общо съгласие в институциите на Съюза.

Освен въпросния годишен отпуск, срочно наетият служител може по свое искане и по изключение да ползва специален отпуск. Правилата относно такъв отпуск са определени в приложение II.

Член 52

Наред с отпуска по член 51, при представяне на медицинско свидетелство бременните жени имат право на още двадесет седмици отпуск. Този отпуск започва да тече не по-рано от шест седмици преди посочената в медицинското свидетелство очаквана дата на раждане и изтича не по-рано от 14 седмици след датата на раждане. В случай на раждане на повече от едно дете, на преждевременно раждане или на раждане на дете с увреждания продължителността на отпуска е 24 седмици. За целите на настоящата разпоредба преждевременно раждане е раждането, настъпило преди края на 34-тата седмица от бременността.

Член 53

1. Срочно нает служител, който представи доказателство, че не е в състояние да изпълнява служебните си задължения поради болест или злополука, има право на отпуск по болест.

Срочно наетият служител при първа възможност уведомява Агенцията за невъзможността си да изпълнява служебните си задължения, като същевременно посочва адреса, на който се намира. Ако отсъствието продължи повече от три дни, той представя медицинско свидетелство. Свидетелството трябва да бъде изпратено най-късно на петия ден от отсъствието, за което свидетелства датата на пощенското клеймо. При неизпълнение на това изискване и освен ако неизпращането на свидетелството се дължи на причини, независещи от волята на срочно наетия служител, отсъствието му се счита за неоснователно.

Срочно наетият служител може по всяко време да бъде подложен на медицински преглед от страна на Агенцията. Ако прегледът не се състои по вина на срочно наетия служител, отсъствието му се счита за неоснователно от датата, на която е трябвало да се състои прегледът.

Ако при медицинския преглед бъде установено, че срочно наетият служител е в състояние да изпълнява своите задължения, неговото отсъствие, при условията на петата алинея, се приема за неоснователно, считано от датата на прегледа.

Ако срочно наетият служител счита, че заключенията от медицинския преглед, назначен от ОУСД, са необосновани от медицинска гледна точка, той или лекар, действащ от негово име, може в срок от два дни да отправи до Агенцията искане случаят да бъде даден за становище на независим лекар.

Агенцията незабавно изпраща искането до друг лекар, посочен по взаимно съгласие от лекаря на срочно наетия служител и медицинското лице на Агенцията. Ако до пет дни от датата на искането не бъде постигнато такова съгласие, Агенцията избира един измежду независимите лекари, включени в ежегодно съставяния за тази цел списък по общо съгласие между ОУСД и Комитета по персонала. Срочно наетият служител може в рамките на два работни дни да оспори избора на Агенцията, при което Агенцията избира друго лице от списъка и този избор е окончателен.

Становището на независимия лекар, дадено след консултации с лекаря на срочно наетия служител и медицинското лице на Агенцията, е задължително. Ако становището на независимия лекар потвърди заключенията от прегледа, назначен от Агенцията, отсъствието се счита за неоснователно от датата на провеждане на този преглед. Ако становището на независимия лекар не потвърди заключенията от този преглед, отсъствието се счита като напълно основателно.

2. Срочно нает служител, който в продължение на 12 месеца е отсъствал за периоди от не повече от три дни с обща продължителност, надвишаваща 12 дни, представя медицинско свидетелство за всяко следващо свое отсъствие по здравословни причини. Отсъствието му се счита за неоснователно от тринадесетия ден на отсъствие по болест без медицинско свидетелство.

3. Без да се засяга прилагането на разпоредбите, отнасящи се за дисциплинарните процедури, когато е подходящо всяко отсъствие, което се счита за неоснователно по силата на параграфи 1 и 2, се приспада от размера на годишния отпуск на съответния срочно нает служител. В случай че годишният отпуск е вече изчерпан, срочно наетият служител губи правото си на възнаграждение за съответния период.

4. ОУСД може да сезира комисията по инвалидност за случаите, когато отпуските по болест на срочно нает служител са с по-голяма продължителност от 12 месеца за период от три години.

5. От срочно наетия служител може да бъде поискано да излезе в отпуск след преглед от медицинското лице на Агенцията, ако неговото здравословно състояние налага това или ако член на семейството му страда от заразна болест.

При спор се прилага процедурата, предвидена в параграф 1, алинеи от пета до седма.

6. Всеки срочно нает служител подлежи на ежегоден медицински преглед, извършен от медицинското лице на Агенцията или от общопрактикуващ лекар, избран от срочно наетия служител.

В последния случай възнаграждението на избрания лекар се заплаща от Агенцията до максималния размер, определен от ОУСД за срок от не повече от три години.

Член 54

Годишният отпуск на срочно нает служител, който е получил разрешение за работа на непълно работно време, се намалява пропорционално за срока на разрешението.

Член 55

С изключение на случаите на болест или злополука, срочно нает служител не може да отсъства без предварително разрешение от прекия си ръководител. Без да се засягат дисциплинарните мерки, които биха могли да бъдат приложени, всяко надлежно установено неоснователно отсъствие се приспада от годишния отпуск на съответния срочно нает служител. В случай че годишният отпуск е вече изчерпан, той губи правото си на възнаграждение за съответния период от време.

Ако срочно нает служител желае да прекара отпуска си по болест на място, различно от мястото си на заетост, той взема предварително разрешение за това от ОУСД.

Специалният отпуск и отпускът за отглеждане на дете и по семейни причини не могат да надвишават срока на договора.

Платеният отпуск по болест, предвиден в член 53, обаче не може да надвишава три месеца или продължителността на прослуженото от срочно наетия служител време, ако последната е по-дълга. Отпускът не може да продължава след срока на договора.

При изтичане на тези срокове срочно наетият служител, чийто договор не е прекратен, независимо от това, че не е в състояние да възобнови изпълнението на служебните си задължения, излиза в неплатен отпуск.

Независимо от това, в случай на професионално заболяване или злополука, настъпили при изпълнение на служебните задължения, срочно наетият служител продължава да получава пълния размер на своето възнаграждение през целия период, в който не е в състояние да работи, до момента, в който му бъде отпуснато обезщетение за инвалидност съгласно член 77.

Раздел Г

Официални празници

Член 56

Агенцията изготвя списък на официалните празници.

Член 57

В изключителни обстоятелства, по искане на срочно наетия служител може да му бъде разрешен неплатен отпуск по особено сериозни лични причини. Член 15 продължава да се прилага за срока на неплатения отпуск по лични причини.

Разрешението по член 15 не се дава на срочно нает служител с цел упражняване на професионална дейност, възмездна или не, която включва лобиране или застъпничество пред Агенцията и която би могла да доведе до действителен или възможен конфликт със законните интереси на Агенцията.

ОУСД определя продължителността на такъв отпуск, който не надвишава една четвърт от вече прослуженото от срочно наетия служител време или:

— три месеца, ако прослуженото от срочно наетия служител време е по-малко от четири години;

— дванадесет месеца във всички останали случаи.

Всеки отпуск, разрешен по реда на третата алинея, не се взема предвид за целите на член 40, параграф 2, първа алинея.

Докато срочно нает служител е в неплатен отпуск, членството му в социалноосигурителната схема по член 68 се спира.

Независимо от това, срочно нает служител, който не упражнява платена професионална дейност, може, не по-късно от един месец след месеца, в който започва неплатеният отпуск, да поиска да продължи да бъде осигуряван за рисковете по член 68, при условие че за срока на отпуска си поеме половината от вноските, предвидени в посочения член; размерът на вноските се изчислява въз основа на последната получена основна заплата.

Освен това срочно нает служител, който докаже, че не може да придобие пенсионни права по друга пенсионна схема, може да поиска да продължи да придобива пенсионни права и за времето на неплатения отпуск, при условие че поеме вноска, равна на трикратния размер на сумата, определена в член 90; вноската се изчислява въз основа на основната заплата за неговите степен и стъпка.

Жените, чийто отпуск по майчинство започва преди изтичането на техния договор, имат право на отпуск по майчинство и на обезщетение за бременност и раждане.

Член 58

Срочно нает служител, който е получил повиквателна за военна или алтернативна служба или за учебно-мобилизационно мероприятие за резервисти, или който е получил заповед за връщане на служба във въоръжените сили, получава отпуск за военна повинност; такъв отпуск при никакви обстоятелства не може да превишава срока на действие на договора.

Срочно нает служител, който е повикан на военна или алтернативна служба, престава да получава заплата, но запазва правото си съгласно настоящия Правилник за персонала на преминаване в по-висока стъпка. Той запазва и правото си на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение, ако след приключване на военната или алтернативна служба изплати дължимите пенсионноосигурителни вноски със задна дата.

За периода на обучението или службата, срочно наетият служител, който е повикан на учебно-мобилизационно мероприятие за резервисти или е върнат на военна служба, продължава да получава възнаграждение, като от него се приспада сума, равна на заплатата му като военнослужещ.

ГЛАВА 5

Възнаграждение и разноски

Член 59

Възнаграждението на срочно нает служител се състои от основна заплата, семейни надбавки и други надбавки.

Член 60

1. Възнаграждението на срочно наети служители се изплаща в евро. Корекционните коефициенти, удръжките, годишният преглед и корекциите се определят в съответствие справилата, установени в членове 63, 64, 65, 65а и 66а от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз, установен с Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 на Съвета ([1]) (наричан по-нататък „Правилникът за персонала на ЕС“). Удръжките, предвидени в Правилника за персонала на ЕС, са в полза на бюджета на Агенцията, с изключение на вноските за здравноосигурителната схема, схемата за осигуряване за злополука и осигурителната схема за безработица.

2. Основните заплати се определят в съответствие с правилата, предвидени в член 66 от Правилника за персонала на ЕС.

3. Семейните надбавки включват:

а) надбавка за жилищни нужди;

б) надбавка за дете на издръжка;

в) надбавка за образование.

4. Срочно наетите служители, които получават семейни надбавки, упоменати в настоящия член, декларират получаваните подобни надбавки от други източници; те се приспадат от надбавките, платими по членове 1, 2 и 3 от приложение IV.

5. Размерът на надбавката за дете на издръжка може да бъде удвоен със специално мотивирано решение на ОУСД въз основа на медицински документи, удостоверяващи, че детето страда от умствено или физическо увреждане, което налага големи разходи за срочно наетия служител.

6. Ако по силата на членове 1, 2 и 3 от приложение IV семейните надбавки се изплащат на лице, различно от срочно наетия служител, тези надбавки се изплащат във валутата на страната, в която пребивава това лице, при необходимост изчислени въз основа на обменния курс, посочен в член 63, втора алинея от Правилника за персонала на ЕС. Към тях се прилага корекционният коефициент за съответната държава, ако тя е част от Съюза, или коефициент, равен на 100, ако държавата, в която пребивава лицето, е извън Съюза.

Параграфи 4 и 5 се прилагат, когато семейните надбавки се изплащат на такова лице.

7. Надбавката за експатриране е равна на 16 % от общия размер на основната заплата, надбавката за жилищни нужди и надбавката за дете на издръжка, на които има право срочно наетият служител. Надбавката за експатриране е в размер не по-малък от 509,43 EUR на месец.

8. В случай на смърт на срочно нает служител, преживелият съпруг или деца на издръжка получават пълното възнаграждение на починалия до края на третия месец, следващ месеца на настъпване на смъртта.

В случай на смърт на лице, което има право на обезщетение за инвалидност, горните разпоредби се прилагат по отношение на надбавката на починалия.

Член 61

Изплащането на семейни надбавки и надбавки за експатриране се определя съгласно членове 1, 2, 3 и 4 от приложение IV.

([1]) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г. относно определяне на Правилника за длъжностните лица и Условията за работа на другите служители на Европейските общности и относно постановяване на специални мерки, временно приложими за длъжностни лица на Комисията (ОВ L 56, 4.3.1968 г., стр. 1).

Член 62

При условията на членове 63—66 срочно нает служител има право, в съответствие с членове 5—16 от приложение IV, на възстановяване на направените от него разноски по повод постъпването му на служба при назначаване, преместване или прекратяване на служебното правоотношение, както и на разноските, направени от него при или във връзка с изпълнението на служебните му задължения.

Член 63

Срочно нает служител, нает за срок не по-малък от 12 месеца, има право в съответствие с разпоредбите на член 9 от приложение IV на възстановяване на разходите по преместването.

Член 64

1. Срочно нает служител, нает за период не по-малък от една година, получава надбавка за настаняване съгласно разпоредбите на член 5 от приложение IV, възлизаща за очакван период на службата от:

не по-малко от една година, но по-малко от две години	на една трета	от размера, предвиден в член 5 от приложение IV
не по-малко от две години, но по-малко от три години	на две трети	
три години или повече	на три трети	

2. Надбавката за пренастаняване, предвидена в член 6 от приложение IV, се полага на срочно нает служител, който е прослужил четири години. Срочно наетият служител, който е прослужил повече от една година, но по-малко от четири години, има право на надбавка за пренастаняване, чийто размер е пропорционален на прослуженото време, като непълните години не се вземат предвид.

3. Въпреки това надбавката за настаняване, предвидена в параграф 1, и надбавката за пренастаняване, предвидена в параграф 2, не могат да бъдат по-малко от:

а) 1 123,91 EUR за срочно нает служител, който има право на надбавка за жилищни нужди, и

б) 668,27 EUR за срочно нает служител, който няма право на надбавка за жилищни нужди.

В случаите, когато и двамата съпрузи са срочно наети служители на Агенцията и всеки от тях има право на надбавка за настаняване или надбавка за пренастаняване, тя се изплаща само на лицето, чиято основна заплата е по-висока.

В случаите, когато съпругът или съпругата на срочно нает служител на Агенцията е длъжностно лице или друг служител в Съюза, който има право на надбавка за настаняване или надбавка за пренастаняване и получава по-висока основна заплата, такава надбавка не се изплаща на срочно наетия служител.

Член 65

Дневната надбавка се определя в член 10 от приложение IV. Въпреки това срочно нает служител, който е нает за определен период, по-кратък от 12 месеца, и който представи доказателство, че не е в състояние да продължи да живее на досегашното си място на пребиваване, има право на дневна надбавка за продължителността на своя договор или за максимум една година.

Член 66

Член 8 от приложение IV относно ежегодното плащане на пътните разноски от мястото на работа до мястото на произход се прилага само по отношение на срочно наети служители, които са прослужили не по-малко от девет месеца.

Член 67

Плащането на дължимите суми е определено в членове 17 и 18 от приложение IV.

ГЛАВА 6

Социалноосигурителни обезщетения

Раздел А

Осигуряване за болест и злополука, социалноосигурителни обезщетения

Член 68

През периода на трудова заетост, по време на отпуск по болест и по време на периодите на неплатен отпуск, посочени в членове 17 и 57 в съответствие с условията, определени в тях, или при получаване на обезщетение за инвалидност, срочно наетият служител, неговият съпруг, когато този съпруг не отговаря на условията за получаване на обезщетения от същия характер и в същия размер по силата на други законови разпоредби или правила, неговите деца и други лица на негова издръжка по смисъла на член 2 от приложение IV, и получаващите наследствена пенсия, са осигурени в случай на заболяване при същите правила като тези, определени по общо споразумение между институциите на Съюза съгласно член 72 от Правилника за персонала на ЕС.

Член 69

През периода на трудова заетост, по време на отпуск по болест и през периодите на неплатен отпуск, посочени в членове 17 и 57 в съответствие с условията, определени в тях, срочно наетият служител е осигурен от датата на неговото постъпване на работа срещу риск от професионално заболяване и злополука при същите правила като тези, определени по общо споразумение на институциите на ЕС, съгласно член 73 от Правилника за персонала на ЕС. Той участва във финансирането на вноските за осигуряване срещу непрофесионални рискове в размер до 0,1 % от основната му заплата.

Член 70

1. Вноските, направени от срочно наетите служители и от Агенцията по схемата за осигуряване за болест и злополука, се изплащат изцяло по схемата за осигуряване при болест и злополука, определена в Правилника за персонала на ЕС.

2. Ако обаче медицинският преглед, предвиден в член 37, покаже, че срочно наетият служител страда от заболяване или инвалидност, ОУСД може да реши разноските, възникнали в резултат на това заболяване или инвалидност, да бъдат изключени от предвиденото в член 68 изплащане на разходите.

Ако срочно нает служител докаже, че не е осигурен по друга схема за здравно осигуряване, предвидена в закон или нормативен акт, той може, при подаване на молба най-късно един месец след края на договора му, да продължи да се ползва от закрилата на здравното осигуряване, предвидена в членове 68 и 69, за не повече от шест месеца след изтичането на договора.

Вноските, предвидени в член 68, параграф 2, се определят въз основа на неговата последна основна заплата и той заплаща половината от тях.

3. ОУСД може, след като се консултира с медицинско лице, упълномощено от Агенцията, да реши, че едномесечният срок, в рамките на който трябва да бъде подадена молбата, и шестмесечният срок, предвиден в параграф 2, не се прилагат, когато съответното лице страда от сериозно или продължително заболяване, получено по време на работата му, за което то е докладвало пред Агенцията преди края на шестмесечния период, предвиден в параграф 2, при условие че съответното лице се подложи на медицински преглед, назначен от Агенцията.

Член 71

1. Бивш срочно нает служител, останал без работа след прекратяване на служебните си правоотношения с Агенцията:

— който не получава обезщетение за инвалидност от Агенцията,

— чието служебно правоотношение не е било прекратено на основание заявление за напускане или прекратяване на договора по дисциплинарни причини,

— който е прослужил минимум шест месеца,

— и който пребивава в държава — членка на Европейския съюз,

има право на месечно обезщетение за безработица при изложените в настоящия член условия.

В случай че има право на обезщетения за безработица в рамките на национален режим, той е задължен да декларира това пред Агенцията. В такива случаи размерът на тези обезщетения се приспада от обезщетението, изплатено съгласно параграф 3.

2. За да има право на обезщетение за безработица, бившият срочно нает служител трябва:

а) да се регистрира по свое искане като безработен пред службите по заетостта в държавата членка, в която установи пребиваването си;

б) да изпълнява задълженията, предвидени в законодателството на тази държава — членка на ЕС, за лицата, получаващи обезщетения за безработица съгласно това законодателство;

в) да изпраща всеки месец до Агенцията удостоверение, издадено от компетентната национална служба по заетостта, в което се посочва дали изпълнява задълженията и условията, предвидени в букви а) и б).

Обезщетението може да се отпусне или запази от Агенцията, дори ако националните задължения по буква б) не са били изпълнени, в случаите на заболяване, злополука, майчинство, инвалидност или положение, признато за аналогично, или ако компетентният национален орган, отговорен за спазването на тези задължения, е дал разрешение.

ОУСД установява разпоредбите, които счита за необходими с оглед на прилагането на настоящия член.

3. Обезщетението за безработица се определя въз основа на основната заплата, получавана от бившия срочно нает служител към момента на прекратяване на службата му. Обезщетението се определя на:

а) 60 % от основната заплата за първите 12 месеца,

б) 45 % от основната заплата от 13-ия до 24-тия месец.

Освен за първите шест месеца, през които се прилага посочената в настоящата алинея долна граница, но не и горната, така изчислените суми не могат да бъдат по-малки от 1 347,89 EUR, нито да надвишават 2 695,79 EUR. Тези граници се адаптират според същите правила като предвидените в член 66 от Правилника за персонала на ЕС, в съответствие с член 65 от посочения правилник.

4. Периодът, през който бившият срочно нает служител получава обезщетение за безработица, не може да надвишава 24 месеца, считано от датата на прекратяване на правоотношението, и в никакъв случай не може да надвишава равностойността на една трета от действително прослуженото време. Независимо от това, ако през този период бившият срочно нает служител престане да отговаря на условията по параграфи 1 и 2, плащането на обезщетението за безработица се спира. То се възстановява, ако преди изтичането на този период бившият срочно нает служител отново започне да отговаря на посочените условия и няма право на обезщетения за безработица по националния закон.

5. Бивш срочно нает служител, който отговаря на изискванията за получаване на обезщетение за безработица, има право на семейните надбавки в съответствие със същите правила като тези, предвидени в член 67 от Правилника за персонала на ЕС. Надбавката за жилищни нужди се изчислява въз основа на обезщетението за безработица съгласно условията, определени в член 1 от приложение IV.

Заинтересованото лице е длъжно да декларира обезщетения от същия вид от други източници, изплащани на него или на съпруга; тези обезщетения се приспадат от обезщетенията, платими въз основа на настоящия член.

Бивш срочно нает служител, който има право на обезщетение за безработица, има право, съгласно предвиденото в член 68, на осигуровки срещу заболяване, без да дължи за това каквито и да било вноски.

6. Обезщетението за безработица и семейните надбавки се изплащат от специалния фонд „Безработица“ в евро. Не се прилага никакъв корекционен коефициент.

7. Срочно наетите служители правят вноски в размер на една трета от необходимото финансиране на схемата за осигуряване при безработица. Тези вноски се равняват на 0,81 % от основната заплата на заинтересованото лице след приспадане на стандартна надбавка в размер на 1 225,36 EUR и без да се вземат предвид корекционните коефициенти, предвидени в член 64 от Правилника за персонала на ЕС.

Вноската се удържа всеки месец от заплатата на заинтересованото лице и се внася, заедно с останалите две трети, които се поемат от Агенцията, в специалния фонд „Безработица“, учреден в съответствие с член 28а от Условията за работа на другите служители на Европейския съюз, както е установено в Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 (наричани понататък „УРДС на ЕС“).

8. Изплащането на обезщетения за безработица на бивш срочно нает служител, който е безработен, се подчинява на същите правила като предвидените в Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 260/68 на Съвета ([1]).

9. Националните ведомства по заетостта и безработицата, като действат в съответствие с националното си законодателство, и Агенцията взаимно си сътрудничат за ефективното осигуряване на правилното прилагане на настоящия член.

10. Подробните разпоредби за прилагането на настоящия член се подчиняват на същите правила като установените по общо споразумение между институциите на Съюза, без да се засягат разпоредбите на параграф 2, трета алинея.

Член 72

1. При раждане на дете на срочно нает служител, на лицето, което действително се грижи за детето, се отпуска сума в размер на 198,31 EUR.

Същата сума се отпуска на срочно нает служител, който осинови дете, което не е навършило петгодишна възраст и е на негова издръжка по смисъла на член 2, параграф 2 от приложение IV.

([1]) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 260/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г. относно определяне на условията и процедурата за прилагане на данъка в полза на Европейските общности (ОВ L 56, 4.3.1968 г., стр. 8).

2. Сумата се отпуска и в случай на прекратяване на бременност след не по-малко от седем месеца.

3. Получателят на отпусната сума при раждане на дете декларира всички суми от същия характер, получени от други източници за същото дете; те се приспадат от предвидената в параграф 1 сума. Ако и двамата родители са срочно наети служители на Агенцията, сумата се изплаща само веднъж.

Член 73

В случай на смърт на срочно наетия служител, на съпруга на срочно наетия служител или на дете на негова издръжка, или на всяко друго лице на негова издръжка по смисъла на член 2 от приложение IV, което е било част от домакинството на срочно наетия служител, Агенцията възстановява разноските по пренасяне на тленните останки от мястото на работа на срочно наетия служител до мястото му на произход.

В случай на смърт на срочно нает служител по време на командировка, Агенцията поема разходите по пренасяне на тленните останки от мястото на смъртта до мястото на произход на срочно наетия служител.

Член 74

На срочно наети служители могат да се отпускат дарения, заеми или аванси за срока на действие на техния договор или след изтичането му, ако в резултат на настъпило сериозно продължително заболяване или увреждане, или поради злополука, възникнала по време на работа, срочно наетият служител не е в състояние да работи и докаже, че това заболяване или злополука не се покриват от друга социалноосигурителна схема.

Раздел Б

Осигуряване за инвалидност и смърт

Член 75

Срочно наетите служители се осигуряват в съответствие със следните разпоредби срещу риск от смърт или инвалидност за времетраенето на служебното им правоотношение.

Плащанията и паричните помощи, предвидени в настоящия раздел, се прекратяват, ако възнаграждението, което срочно нает служител получава за изпълнение на служебните си задължения, бъде прекратено съгласно настоящия Правилник за персонала.

Член 76

Ако медицински преглед, направен преди наемането на срочно нает служител, покаже, че той страда от заболяване или инвалидност, ОУСД може, доколкото това се отнася до рисковете, произтичащи от такова заболяване или инвалидност, да реши да му даде достъп до гарантираните обезщетения за инвалидност или смърт едва след период от пет години от датата на постъпване на служба в Агенцията.

Срочно наетият служител може да обжалва това решение пред комисията по инвалидност, която се свиква от Агенцията. Съгласно споразумение между Агенцията и Съвета на Европейския съюз, Агенцията може да използва комисията по инвалидност на Съвета.

Член 77

1. Срочно нает служител, който страда от пълна инвалидност и който поради тази причина е задължен да прекрати правоотношенията си с Агенцията, има право за целия срок на инвалидност да получава обезщетение за инвалидност, чийто размер се определя, както следва.

Ако срочно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност, навърши 66 години, се прилагат общите правила относно обезщетенията при прекратяване на служебното правоотношение. Размерът на обезщетенията при прекратяване на служебното правоотношение се основава на заплатата за степента и стъпката, заемани от временно наетия служител към момента на настъпване на инвалидността.

2. Обезщетението за инвалидност се равнява на 70 % от последната основна заплата на срочно наетия служител. Въпреки това то не може да бъде по-малко от сумата, отговаряща на екзистенциалния минимум, т.е. основната заплата на срочно нает служител на Съюза, полагаща се за първата стъпка в степен 1. От обезщетението за инвалидност се приспадат вноските за пенсионноосигурителната схема, изчислени на базата на това обезщетение.

3. Ако инвалидността на срочно наетия служител е следствие от злополука, настъпила при изпълнение на служебните задължения или във връзка с тях, от професионално заболяване, действие, извършено в обществен интерес, или излагане на здравето и сигурността на риск с цел спасяване на друго човешко същество, размерът на обезщетението за инвалидност е не по-малко от 120 % от размера на екзистенциалния минимум. В подобни случаи пенсионните вноски се покриват от бюджета на Агенцията.

4. В случай на умишлено причинена инвалидност от самия срочно нает служител, ОУСД може да вземе решение той да получи само сумата, предвидена в член 86.

5. Лица с право на обезщетение за инвалидност имат право и на семейни надбавки, определени в съответствие с член 60, параграф 3; в съответствие с приложение IV надбавката за жилищни нужди се определя въз основа на получаваното от служителя обезщетение.

Член 78

1. Инвалидността се установява от комисията по инвалидност, посочена в член 76.

2. Агенцията може да поиска получаващият обезщетение за инвалидност да бъде подложен на периодични контролни прегледи, за да се установи дали продължава да отговаря на условията за получаване на обезщетението. Ако комисията по инвалидност установи, че тези условия вече не са налице, срочно наетият служител подновява работата си в Агенцията, ако срокът на договора му не е изтекъл.

Въпреки това, ако назначаването на въпросното лице в Агенцията се окаже невъзможно, договорът може да бъде прекратен, като му бъде изплатена сума, съответстваща на възнаграждението, което лицето би получило през периода на предизвестие и ако е приложимо, на обезщетението за прекратяване на трудовите правоотношения по член 96. Прилага се и член 86.

Член 79

Лицата, ползващи права поради смъртта на срочно нает служител, така както са определени в съответствие със същите правила, като тези, определени в глава 3 от приложение V, имат право на наследствена пенсия, както е предвидено в членове 80—83.

Ако бивш срочно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност, почине, лицата, ползващи права поради смъртта на срочно наетия служител, както са определени в глава 3 от приложение V, имат право на наследствена пенсия, както е предвидено в цитираното приложение.

Ако местонахождението на срочно нает служител или на бивш срочно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност, е неизвестно за повече от една година, се определя временна пенсия, която се отпуска на съпруга и на лицата, които са на негова издръжка, в съответствие със същите правила като тези, установени в глави 5 и 6 от приложение VIII от Правилника за персонала на ЕС.

Член 80

Правото за получаване на пенсия влиза в сила от първия ден на месеца след този, през който е настъпила смъртта или, когато е приложимо — на първия ден от месеца след периода, по време на който преживелият съпруг, сираците или лицата на издръжка получават неговото възнаграждение съгласно член 60, параграф 8.

Член 81

Преживелият съпруг на срочно нает служител има право на наследствена пенсия в съответствие с глава 3 от приложение V. Пенсията не може да бъде по-малка от 35 % от последната основна месечна заплата, получена от срочно наетия служител, нито по-малка от основната заплата на срочно нает служител на Съюза от първа стъпка на степен 1.

Лице, което получава наследствена пенсия, има право съгласно условията, определени в приложение IV, на семейните надбавки, упоменати в член 60, параграф 3. Въпреки това надбавката за дете на издръжка се равнява на двойния размер на обезщетението, предвидено в член 60, параграф 3, буква б).

Член 82

Ако срочно нает служител или лице, което има право на обезщетение за инвалидност, почине, без да остави съпруг с право на наследствена пенсия, децата на издръжка на починалия по смисъла на член 2 от приложение IV след смъртта му получават право на пенсия за сираци в съответствие с член 7 от приложение V.

Такова право на пенсия се прилага за деца, които отговарят на горните условия в случай на смърт или повторен брак на съпруга, който получава наследствена пенсия.

Ако срочно нает служител или лице, което има право на обезщетение за инвалидност, почине, но условията, определени в първата алинея от настоящия член, не са изпълнени, децата на издръжка по смисъла на член 2 от приложение IV имат право на пенсия за сираци в съответствие с член 10 от приложение V; въпреки това пенсията се равнява на половината от пенсията, изчислена в съответствие с посочения член.

За лица, разглеждани като деца на издръжка по смисъла на член 2, параграф 4 от приложение IV, пенсията за сираци не може да надвишава размер, равен на удвоената надбавка за дете на издръжка.

Не се изплаща пенсия за сираци, ако истински родител, заменен от осиновител, почине.

Сираците имат право на надбавка за образование в съответствие с член 3 от приложение IV.

Член 83

В случай на развод или ако има няколко категории преживели лица, които са в правото си да предявят искане за наследствена пенсия, пенсията се разпределя по начина, предвиден в приложение V.

Член 84

1. Независимо от всякакви други разпоредби, особено тези, които се отнасят до минималния размер на наследствената пенсия, определена в полза на правоимащите, общата стойност на наследствената пенсия, увеличена със семейните надбавки, намалена с размера на данъка и другите задължителни удръжки, платима на вдовицата и другите правоимащи, не може да надхвърля:

а) в случай на смърт на срочно нает служител, който е бил на действителна служба или в отпуск по лични причини, в отпуск поради военна служба, родителски отпуск или семеен отпуск — размера на възнаграждението, което срочно наетият служител би получавал при същата степен и стъпка, ако все още е бил на служба, увеличен със семейните надбавки, които е получавал при тези обстоятелства, намален с размера на данъка и други задължителни удръжки;

б) за периода, следващ датата, на която срочно наетият служител, посочен в буква а) по-горе, би навършил 66-годишна възраст — размера на обезщетението при прекратяване на служебното правоотношение, на което той би имал право от този момент, ако е бил жив, основан на същата степен и стъпка в момента на смъртта, увеличен със семейните надбавки, които би получил, намален с размера на данъка и другите задължителни удръжки;

в) в случай на смърт на бивш срочно нает служител с право на обезщетение за инвалидност — размера на пенсията, на която той би имал право, ако е бил жив, определен в зависимост от надбавките и удръжките, посочени в буква б).

2. За целите на параграф 1 надбавките към заплатата не се вземат под внимание, което може да доведе до различие във въпросните суми.

3. Максималният размер, установен в параграф 1, букви а)—в), се разпределя между лицата с право на наследствена пенсия съразмерно на съответните им права, като за тази цел параграф 1 не се взема под внимание.

Втората и третата алинея от член 85, параграф 1 се прилагат към сумите, разпределени по цитирания начин.

Член 85

1. Пенсиите, предвидени в настоящия Правилник за персонала, се изчисляват в съответствие с действащите таблици за работната заплата на първия ден от месеца, в който правата влизат в сила.

Към пенсиите не се прилага корекционен коефициент.

Пенсии, изчислени в евро, се изплащат в една от валутите, упоменати в член 29 от приложение V.

2. Ако възнаграждението е актуализирано в съответствие с член 60, същата актуализация се прилага към пенсията.

3. Разпоредбите на параграфи 1 и 2 се прилагат по аналогия към получателите на обезщетения за инвалидност.

Раздел B

Обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение

Член 86

При напускане на службата срочно нает служител получава право на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение или на прехвърляне на актюерската равностойност на неговите пенсионни права, в съответствие с член 1 от приложение V.

Член 87

Ако срочно нает служител упражни възможността, предоставена в член 91, неговото обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение се намалява пропорционално в съответствие с периода, в който сумите са били удържани.

Първата алинея от настоящия член не се прилага за срочно нает служител, който в рамките на три месеца, следващи прилагането на настоящия Правилник за персонала в неговия случай, поиска да му бъдат изплатени същите суми, увеличени със сложна годишна лихва от 3,5 %, която може да бъде преразгледана в съответствие с процедурата, определена в член 88.

Член 88

1. Размерът на сумата, въз основа на който се изчислява сложната лихва, е действителният размер на сумата, посочена в параграфи 2 и 3, който ако е необходимо се преразглежда на базата на петгодишни актюерски (разчетни) стойности.

2. Размерът на лихвата, който се взема предвид при актюерското изчисление, се базира на наблюдаваното средно годишно равнище на размера на лихвата при дългосрочен държавен дълг на държавите членки, както е публикуван от Европейската комисия. За изчисляване на съответния размер на лихвата, без да се отчита инфлацията, необходим за извършването на актюерските изчисления, се използва подходящ показател на потребителските цени.

3. Действителният годишен размер на лихвата, който се взема предвид за актюерските изчисления, е средната стойност на действителните средни стойности на лихвата за 12 години, предхождащи текущата година.

Раздел Г

Финансиране на осигурителната схема за инвалидност и смърт и на пенсионноосигурителната схема

Член 89

1. Помощи, които се изплащат по социалноосигурителната схема, предвидена в раздели Б и В, са за сметка на бюджета на Агенцията. Държавите членки, участващи в Агенцията, са солидарно отговорни за изплащането на такива парични помощи, в съответствие със схемата, приета за финансиране на такива разходи.

2. При всички случаи върху заплатите и обезщетенията за инвалидност се начисляват удръжки върху вноските по социалноосигурителната схема, предвидена в раздел Б.

3. Финансирането на социалноосигурителната схема, предвидено в раздели Б и В, е уредено с член 90 и членове 21 и 22 от приложение V.

4. Вноските от срочно наетите служители и от Агенцията по социалноосигурителната схема, предвидена в раздели Б и В, се изплащат изцяло от бюджета на Агенцията.

Член 90

Срочно наетите служители внасят една трета от сумата за финансиране по тази пенсионноосигурителна схема. Вноската представлява 10,3 % от основната заплата на срочно нает служител, като надбавките, предвидени в член 60, не се вземат предвид. Тя се удържа всеки месец от заплатата на срочно наетия служител. Вноската се актуализира в съответствие със същите правила като тези, определени в приложение XII към Правилника за персонала на ЕС.

Член 91

В съответствие с условия, въведени от Агенцията, срочно нает служител може да поиска от Агенцията да превежда вноските, които той е длъжен да прави, за да получи или поддържа пенсионните си права, в държавата му на произход. Агенцията също може да вземе решение да превежда вноските, които срочно нает служител е длъжен да прави, за да получи или поддържа пенсионните си права в държавата му на произход, дори ако липсва отправена молба от такъв срочно нает служител. В този случай Агенцията е длъжна надлежно да обоснове решението си.

Такива вноски не могат да надвишават двукратния размер на сумата, предвидена в член 90, и са за сметка на бюджета на Агенцията.

Раздел Д

Изплащане на осигурителни права на срочно наети служители

Член 92

Схемата за инвалидност или схемата за наследствена пенсия са уредени в членове 19—23 от приложение V.

Раздел Е

Плащания

Член 93

1. Плащанията се извършват в съответствие с членове 84 и 85 от настоящия Правилник за персонала и с член 28 от приложение V.

2. Всички суми, които срочно нает служител дължи на Агенцията във връзка с тази осигурителна схема към датата, на която паричните помощи се изплащат, се удържат от общия размер на паричната му помощ или от паричните помощи, които се изплащат на правоимащия. Удръжката може да бъде разсрочена за няколко месеца.

Раздел Ж

Суброгация в полза на Агенцията

Член 94

1. Когато смърт, нараняване при злополука или заболяване, от които е пострадало лице, обект на настоящия Правилник за персонала, са причинени от трета страна, Агенцията е пълноправно суброгирана, в рамките на нейните задължения, съгласно настоящия Правилник за персонала, произтичащи от увреждащото събитие, в правата, включително правото на действие, на пострадалия или на неговите правоприемници срещу третата страна.

2. Суброгацията, предвидена в параграф 1, обхваща *inter alia* следното:

— запазване на плащането на възнаграждението на срочно наетия служител в съответствие с член 53 за срока на неговата временна нетрудоспособност,

— плащания, извършвани в съответствие с член 60, параграф 8 след смъртта на срочно нает служител или на лице с право на обезщетение за инвалидност,

— парични помощи съгласно членове 68 и 69 и правилата за тяхното прилагане относно осигуряването срещу заболяване и злополука,

— плащането на разходите, включващи транспортирането на тялото, предвидени в член 73,

— изплащане на допълнителни семейни надбавки, в съответствие с член 60, параграф 5 и с член 2, параграфи 3 и 5 от приложение IV във връзка с дете на негова издръжка, страдащо от сериозно заболяване, недъг или увреждане,

— изплащане на обезщетение за инвалидност в случай на злополука или заболяване, водеща до постоянна инвалидност, която не позволява на срочно наетия служител да изпълнява своите задължения,

— изплащане на наследствена пенсия в случай на смърт на срочно нает служител или на бивш срочно нает служител или поради смърт на съпруг на срочно нает служител или на бивш срочно нает служител с право на пенсия, когато съпругът не е срочно нает служител,

— изплащане на пенсия за сираци, независимо от възрастта на детето на срочно нает служител или бивш срочно нает служител, когато сериозно заболяване, недъг или увреждане не позволяват на детето да се издържа след смъртта на лицето, на чиято издръжка е било.

3. Въпреки това суброгацията не се разпростира върху правото на обезщетение в случай на нанесени вреди от чисто личен характер като нематериални щети, обезщетение при болка и страдание или компенсация за обезобразяване и загуба на самочувствие, надхвърлящи размера на обезщетението, отпускано при случаите съгласно член 69.

4. Разпоредбите на параграфи 1, 2 и 3 не могат да бъдат пречка за предприемане на преки действия от страна на Агенцията.

ГЛАВА 7

Възстановяване на надвзети суми

Член 95

Всяка надвзета сума се възстановява, ако получателят е знаел, че не съществува основателна причина за плащането или ако надплащането е от такова естество, че то е било очевидно за получателя и той не е имало как да не знае за това.

Искането за възстановяване трябва да се извърши не по-късно от пет години от датата, на която е била платена сумата. Ако ОУСД може да докаже, че получателят е заблудил умишлено администрацията с цел да присвои въпросната сума, искането не се анулира, дори ако този период е изтекъл.

ГЛАВА 8

Прекратяване на трудовите правоотношения

Член 96

Освен случаите на прекратяване поради смърт, трудовите правоотношения със срочно наети служители се прекратяват:

а) в края на месеца, в който срочно наетият служител навърши 66-годишна възраст;

б) в случай че договорът е с определен срок:

i) на датата, посочена в договора;

ii) след изтичане на срока за предизвестие, определен в договора, даващ възможност на срочно наетия служител или на Агенцията да прекратят този договор по-рано. Срокът за предизвестие не може да бъде по-кратък от един месец за всяка година прослужено време, при минимум от един месец и максимум от три месеца.

За срочно наети служители, чиито договори са били подновени, максимумът е шест месеца. Въпреки това срокът на предизвестието не започва да тече по време на бременност, ако тя е потвърдена с медицинско свидетелство, и по време на отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, в случай че отпускът по болест не надвишава три месеца. Освен това срокът на предизвестието спира да тече по време на бременност, ако тя е потвърдена с медицинско свидетелство, и по време на отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест в посочените по-горе граници. Ако Агенцията прекрати договора, срочно наетият служител има право на обезщетение, равно на една трета от основната му заплата за периода между датата, на която са прекратени служебните му правоотношения, и датата, на която изтича неговият договор;

iii) ако срочно наетият служител не отговаря повече на условията, определени в член 37, параграф 2, буква а), при условие че е възможно да се направи изключение съгласно тази разпоредба. Ако такова изключение не бъде одобрено, се прилага срокът за предизвестие, посочен в буква б), подточка ii) от настоящия член.

Член 97

Агенцията може да прекрати трудовите правоотношения без предупреждение:

а) по време или в края на изпитателен срок, в съответствие с член 39;

б) ако срочно наетият служител не е в състояние да изпълнява задълженията си след изтичането на отпуска по болест, съгласно разпоредбите на член 53. В този случай срочно наетият служител получава обезщетение, равняващо се на основната му заплата, увеличена с размера на семейните надбавки за два дни месечно за периода на прослуженото време.

Член 98

1. След изпълнение на дисциплинарната процедура, предвидена в дял V, трудовите правоотношения могат да бъдат прекратени без предизвестие поради дисциплинарно нарушение в случай на сериозно неизпълнение на задълженията на срочно нает служител, допуснато съзнателно или поради небрежност. ОУСД взема мотивирано решение, след като на засегнатия срочно нает служител бъде дадена възможност да представи своята защита.

Преди прекратяването на трудовите правоотношения срочно наетият служител може да бъде временно отстранен от длъжност в съответствие с член 161.

2. Ако трудовите правоотношения са прекратени в съответствие с параграф 1, ОУСД може да реши:

а) да се ограничи обезщетението при прекратяване на служебното правоотношение, предвидено в член 86, до изплащане на обезщетението, предвидено в член 89, сумирано със сложна лихва от 3,5 % годишно;

б) да се удържи пълният размер или част от надбавката за пренастаняване, предвидена в член 64, параграф 2.

Член 99

1. Агенцията прекратява без предупреждение трудовите правоотношения със срочно нает служител, ако ОУСД установи:

а) че по време на своето назначаване той съзнателно е дал невярна информация относно професионалната си квалификация и опит, или за своите способности да изпълни изискванията на член 37, параграф 2; и

б) подадената невярна информация е била определящ фактор при наемането му на работа.

2. В такива случаи ОУСД, след изслушване на срочно наетия служител и след прилагане на дисциплинарната процедура, предвидена в дял V, обявява трудовите правоотношения с него за прекратени.

Преди прекратяването на трудовите правоотношения срочно наетият служител може да бъде временно отстранен от длъжност в съответствие с член 161.

Прилагат се разпоредбите на член 98, параграф 2.

Член 100

Без да се засягат разпоредбите на членове 98 и 99, всяко нарушение при изпълнение на задълженията, предвидени в настоящия Правилник за персонала, извършено съзнателно или поради небрежност от страна на срочно нает служител или на бивш срочно нает служител, води до прилагането на дисциплинарни действия спрямо служителя, в съответствие с дял V.

ДЯЛ III

ДОГОВОРНО НАЕТИ СЛУЖИТЕЛИ

ГЛАВА 1

Общи разпоредби

Член 101

За целите на настоящия Правилник за персонала „договорно наети служители“ означава персонал, който не е назначен на длъжност, включена в списъка с длъжности, приложен към бюджета на Агенцията, и нает на служба на пълен или непълен работен ден.

Член 102

1. На договорно наетите служители се заплаща от общата сума, предназначена за тази цел, съгласно бюджета на Агенцията.

2. ОУСД приема специални разпоредби, уреждащи използването на договорно наети служители.

3. Агенцията представя годишна индикативна прогноза за използването на договорно наети служители по функционални групи, в рамките на бюджетната процедура.

Член 103

1. Договорно наетите служители се разпределят в четири функционални групи в зависимост от задачите, които следва да изпълняват. Всяка функционална група се подразделя на степени и стъпки.

2. Видовете задължения и съответните функционални групи са показани в следната таблица:

Функционална група	Степени	Задължения
IV	от 13 до 18	Административни, консултантски, езикови и равностойни технически задачи, изпълнявани под ръководството на срочно наети служители.
III	от 8 до 12	Оперативни задачи, изготвяне на проекти, счетоводство и други равностойни технически задачи, изпълнявани под ръководството на срочно наети служители.

Функционална група	Степени	Задължения
II	от 4 до 7	Канцеларски и секретарски задачи, управление на офиса и други равностойни задачи, изпълнявани под ръководството на срочно наети служители.
I	от 1 до 3	Технически задачи а и задачи по административно обслужване, изпълнявани под ръководството на срочно наети служители.

3. Въз основа на тази таблица Агенцията определя правомощията, свързани с всеки вид задължения.

4. Член 7 се прилага по аналогия.

ГЛАВА 2

Права и задължения

Член 104

Членове 11—35 се прилагат по аналогия.

ГЛАВА 3

Условия за наемане на работа

Член 105

1. Договорно наетите служители се набират на възможно най-широк географски принцип измежду гражданите на участващите държави членки, без оглед на расов или етнически произход, политически, философски или религиозни вярвания, възраст или увреждания, пол или сексуална ориентация и без да се взема предвид брачното или семейното им положение.

2. Кандидатът за договорно нает служител следва да отговаря на следните минимални изисквания:

а) за функционална група I: успешно завършено задължително образование;

б) за функционални групи II и III:

i) висше образование, удостоверено с диплома, или

ii) средно образование, удостоверено с диплома, даващо достъп до висше образование, както и най-малко три години съответен професионален опит, или

iii) когато е в интерес на работата — еквивалентно ниво на професионално обучение или професионален опит;

в) за функционална група IV:

i) ниво на образование, съответстващо на завършено най-малко тригодишно университетско обучение, удостоверено с диплома, или

ii) когато е в интерес на работата — професионално обучение на еквивалентно ниво.

3. Договорно наетият служител може да бъде нает единствено при условие, че:

а) е гражданин на една от участващите в Агенцията държави членки и притежава пълни граждански права като такъв;

б) е изпълнил всичките си задължения съгласно закона по отношение на военната служба;

в) представи необходимите писмени препоръки относно неговата годност за изпълнение на задълженията му;

г) е физически годен да изпълнява задълженията си, и

д) представи доказателства за задълбочено владеене на един от официалните езици на институциите на Европейския съюз и задоволително владеене на друг език от езиците на институциите на Европейския съюз до степен, необходима за изпълнението на неговите задължения.

4. При сключване на първоначалния договор ОУСД може да отмени изискването заинтересованото лице да представи документи, удостоверяващи, че отговаря на условията в букви а), б) и в) от параграфи 2 и 3, ако срокът на договора е за не повече от три месеца.

5. ОУСД приема специални разпоредби относно процедурите за наемане на договорно наети служители, когато това е необходимо.

Член 106

Преди да бъде назначен, договорно наетият служител се явява на медицински преглед пред медицинско лице, упълномощено от Агенцията, с цел Агенцията да получи уверение, че той отговаря на изискванията на член 105, параграф 3, буква г).

Член 38 се прилага по аналогия.

Член 107

1. Договорно нает служител, чийто договор е сключен за срок от минимум една година, служи на изпитателен срок през първите шест месеца от работата си, ако е във функционална група I, и през първите девет месеца, ако е в някоя от другите функционални групи.

Ако по време на изпитателния срок договорно нает служител не може да изпълнява своите задължения поради заболяване или злополука за един месец или повече, ОУСД може да удължи изпитателния срок със съответния период.

Общата продължителност на изпитателния срок в никакъв случай не може да надвишава 15 месеца.

2. Доклад за договорно нает служител може да бъде изготвен по всяко време преди края на изпитателния срок, ако се установи, че работата му е очевидно незадоволителна.

Докладът се предоставя на заинтересованото лице, което има право да изложи своите забележки в писмена форма в рамките на осем работни дни. Докладът и забележките към него се предават незабавно на ОУСД от прекия ръководител на договорно наетия служител. Въз основа на доклада ОУСД може да вземе решение да освободи договорно наетия служител преди края на изпитателния срок, като му представи едномесечно предизвестие или, при извънредни обстоятелства, да удължи изпитателния срок с максимум шест месеца, като евентуално назначи договорно наетия служител в друг отдел за остатъка от изпитателния срок.

3. Най-късно един месец преди изтичането на изпитателния срок се изготвя доклад относно способността на договорно наетия служител да изпълнява задълженията, присъщи на неговата длъжност, а също за неговата ефикасност и поведение в службата. Докладът се предоставя на договорно наетия служител, който има право да изложи своите забележки в писмена форма в рамките на осем работни дни.

Когато се препоръчва освобождаване от длъжност или, при извънредни обстоятелства, удължаване на изпитателния срок, докладът и забележките към него се предават незабавно на ОУСД от прекия ръководител на договорно наетия служител.

Договорно нает служител, който не е показал нужните професионални качества или поведение за титуляризиране в длъжността си, се освобождава.

Окончателното решение се взема въз основа на посочения в настоящия параграф доклад, както и въз основа на данните, с които разполага ОУСД, относно поведението на договорно наетия служител във връзка с глава 2.

4. Освободен договорно нает служител има право на обезщетение в размер на една трета от основната си заплата за всеки пълен месец от изпитателния срок.

Член 108

Договорите с договорно наетите служители може да бъдат сключени за определен срок от най-малко три месеца и не повече от четири години. Те не могат да бъдат подновявани повече от веднъж за определен период, не по-дълъг от пет години. Първоначалният договор и първото подновяване трябва да бъдат с обща продължителност, не по-малка от шест месеца за функционална група I и не по-малка от девет месеца за останалите функционални групи.

Член 109

1. Договорно наети служители се наемат само:

а) със степен 13, 14 или 16 за функционална група IV,

б) със степен 8, 9 или 10 за функционална група III,

в) със степен 4 или 5 за функционална група II,

г) със степен 1 за функционална група I.

Подреждането по степени на договорно наетите служители в рамките на всяка функционална група се извършва, като се вземат предвид квалификациите и опитът на заинтересованите лица. За да се отговори на специфичните нужди на Агенцията, може също да се вземат предвид преобладаващите условия на пазара на труда в Европейския съюз. Договорно наетите служители се назначават на първата стъпка от съответната степен.

2. Ако договорно нает служител се премести на нова длъжност в рамките на една функционална група, той не може да бъде получи по-ниска степен или по-ниска стъпка, отколкото е имал на предишната си длъжност.

Ако договорно нает служител се премести в по-висока функционална група, той получава степен и стъпка, съгласно които неговото възнаграждение е поне равно на това, на което е имал право съгласно предишния си договор.

Член 110

1. Първата алинея на член 41 се прилага по аналогия спрямо договорно наетите служители, наети за срок, не по-малък от една година.

2. Договорно нает служител с две години прослужено време на дадена стъпка от заеманата степен автоматично преминава в следващата по-горна стъпка на същата степен.

3. Преминаването на договорно наетите служители в следващата по-горна степен на същата функционална група се осъществява с решение на Агенцията. По силата на това решение договорно наетите служители се класират в първата стъпка на следващата по-висока степен. Това повишение се извършва изключително чрез подбор измежду договорно наетите служители, назначени за срок от най-малко три години, които имат минимум две години прослужено време в своята степен, след обсъждане на резултатите, получени при сравнение на заслугите на договорно наетите служители, подлежащи на повишение на по-висока степен, и на изготвените за тяхната работа доклади. Когато обсъжда сравнението на заслугите, ОУСД по-специално взема предвид докладите за договорно наетите служители, другите чужди езици, използвани при изпълнението на техните задължения, освен този, за който са представили доказателство за добро владеене в съответствие с член 105, параграф 3, буква д), и когато е целесъобразно — нивото на техните отговорности.

4. Договорно нает служител може да се премести в по-висока функционална група само чрез участие в обща процедура за подбор.

ГЛАВА 4

Условия за работа

Член 111

Членове 42—58 се прилагат по аналогия.

За извънредния труд, полаган от договорно наети служители от функционална група IV, не се полага компенсация или заплащане.

В съответствие с условията, предвидени в приложение III, за извънредния труд, полаган от договорно наети служители от функционални групи I, II и III, се полага допълнителен отпуск или заплащане за случаите, когато интересите на службата не позволяват допълнителен отпуск през двата месеца, следващи този, през който е бил положен извънредният труд.

ГЛАВА 5

Възнаграждение и разноски

Член 112

Членове 59—67 се прилагат по аналогия, при условията на измененията, изложени в членове 113 и 114.

Член 113

Таблицата с основните заплати се определя в съответствие със същата таблица като тази, определена в член 93 от УРДС на ЕС.

Член 114

Въпреки разпоредбите на член 64, параграф 3, надбавката за настаняване, предвидена в параграф 1, и надбавката за пренастаняване, предвидена в параграф 2 от същия член, не могат да бъдат по-малко от:

— 845,37 EUR за договорно нает служител, който има право на надбавка за жилищни нужди; и

— 501,20 EUR за договорно нает служител, който няма право на надбавка за жилищни нужди.

ГЛАВА 6

Раздел А

Социално осигуряване

Член 115

Членове 69—70 се прилагат по аналогия. Въпреки това член 68, параграфи 4 и 5 не се прилага спрямо договорно нает служител, който е останал на служба в Агенцията до навършване на 63-годишна възраст, освен ако не е бил нает на работа за повече от 3 години като такъв служител.

Член 116

1. Бивш договорно нает служител, който остава без работа след прекратяване на служебните му правоотношения с Агенцията и:

а) който не получава обезщетение за инвалидност от Агенцията;

б) чиито служебни правоотношения не са прекратени вследствие на оставка или прекратяване на договора поради дисциплинарни причини;

в) който е служил минимум шест месеца;

г) който пребивава в държава членка,

има право на месечно обезщетение за безработица съгласно условията, посочени по-долу.

В случай че лицето има право на парична помощ за безработица в рамките на национален режим, то е задължено да декларира това пред Агенцията. В този случай размерът на въпросната парична помощ се приспада от обезщетението, изплащано съгласно параграф 3.

2. За да има право да получава такова обезщетение за безработица, бившият договорно нает служител трябва:

а) да бъде регистриран като търсещ работа, по негова молба, от органите по заетостта в държавата членка, в която се установява като пребиваващ;

б) да изпълнява задълженията, предвидени в законодателството на тази държава членка, за лица, ползващи обезщетения за безработица съгласно това законодателство;

в) да изпраща всеки месец до Агенцията удостоверение, издадено от компетентната национална служба по заетостта, в което се посочва дали изпълнява задълженията и условията, предвидени в букви а) и б).

Обезщетението може да бъде разрешено или поддържано от Агенцията, дори ако не са изпълнени националните задължения, определени в буква б) в случай на заболяване, злополука, майчинство, инвалидност или подобна ситуация, или ако националният орган, компетентен да следи за тези задължения, е дал разрешение.

Управителният съвет въвежда разпоредби, които счита за необходими с оглед на прилагането на настоящия член.

3. Обезщетението за безработица се определя в съответствие с основната заплата, която бившият договорно нает служител е получавал към момента на прекратяване на правоотношението. Това обезщетение се определя, както следва:

а) 60 % от основната заплата за начален период от 12 месеца;

б) 45 % от основната заплата за 13-ия до 24-тия месец;

в) 30 % от основната заплата за 25-ия до 36-ия месец.

Освен за първите шест месеца, през които се прилага посочената по-долу долна граница, но не и горната, изчислените суми не могат да бъдат по-малки от 1 010,92 EUR, нито да надвишават 2 021,83 EUR. Тези граници се актуализират по същия начин, както и таблиците за заплатите, определени в член 66 от Правилника за персонала на ЕС, в съответствие със същите правила като тези, определени в член 65 от цитирания правилник.

4. Периодът, в рамките на който се изплаща обезщетението за безработица на бивш договорно нает служител, не може да надвишава 36 месеца, считано от датата на прекратяване на трудовите правоотношения, и при никакви случаи не надвишава равностойността на една трета от действителната продължителност на прослуженото време. Въпреки това, ако през този период бившият договорно нает служител престане да отговаря на условията, определени в параграфи 1 и 2, изплащането на обезщетението за безработица се спира. Плащането се възобновява ако преди изтичането на този период бившият договорно нает служител започне отново да отговаря на посочените условия и няма право на национална парична помощ за безработица.

5. Бивш договорно нает служител, който има право на обезщетение за безработица, получава право на семейни надбавки в съответствие със същите правила като тези, предвидени в член 67 от Правилника за персонала на ЕС. Надбавката за жилищни нужди се изчислява въз основа на обезщетението за безработица съгласно условията, определени в член 1 от приложение IV.

Заинтересованото лице се задължава да декларира обезщетения от един и същи вид, изплащани от други източници на него или на съпруга му, като тези обезщетения се приспадат от тези, които се изплащат въз основа на настоящия член.

Бивш договорно нает служител, който има право на обезщетение за безработица, има и право, съгласно разпоредбите на член 68, който се прилага по аналогия, на осигуровки срещу заболяване, без да е длъжен да прави каквито и да е вноски.

6. Обезщетението за безработица и семейните надбавки се изплащат от специален фонд „Безработица“ в евро. Не се прилага никакъв корекционен коефициент.

7. Договорно наетите служители правят вноски в размер на една трета от необходимото финансиране на схемата за осигуряване при безработица. Тази вноска се равнява на 0,81 % от основната заплата на заинтересованото лице след приспадане на стандартна отстъпка от 919,02 EUR и без да се взема предвид никакъв корекционен коефициент като този, предвиден в член 64 от Правилника за персонала на ЕС. Вноската се удържа всеки месец от заплатата на заинтересованото лице и се внася, заедно с останалите две трети, които са за сметка на Агенцията, в специален фонд „Безработица“, основан в съответствие с член 28а от УРДС на ЕС. Размерът на вноската се преразглежда и актуализира при необходимост от Съвета след изтичането на шестгодишен период във връзка с риска от безработица за договорно наетите служители на Агенцията.

8. Обезщетенията за безработица, изплащани на бившите договорно наети служители, които са безработни, са предмет на същите правила като тези, определени в Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 260/68.

9. Националните ведомства, отговарящи за трудовата заетост и безработицата, като действат в съответствие с тяхното национално законодателство, и Агенцията ефективно си сътрудничат с цел правилното прилагане на настоящия член.

10. За прилагането на настоящия член се приемат подробни разпоредби въз основа на член 71, параграф 10, без да се накърняват разпоредбите на третата алинея на параграф 2 от настоящия член.

Член 117

Членове 72 и 73 се прилагат по аналогия.

Член 118

На договорно наетите служители могат да се отпускат дарения, заеми или аванси по време на действието на техния договор или след изтичането на договора, ако в резултат на настъпило сериозно продължително заболяване или увреждане, или поради злополука, възникнала по време на работа, договорно наетият служител не е в състояние да работи и докаже, че това заболяване или злополука не попадат в полето на приложение на друга социалноосигурителна схема.

Раздел Б

Осигуряване срещу риск от инвалидност и смърт

Член 119

Договорно наетите служители са осигурени срещу риск от смърт или инвалидност, възникнали по време на тяхната работа, в съответствие със следните разпоредби.

Плащанията и паричните помощи, предвидени в настоящия раздел, се прекратяват, ако възнаграждението, което тези служители получават по време на работа, е спряно съгласно настоящия Правилник за персонала.

Член 120

Ако медицински преглед, направен преди наемането на договорно нает служител, покаже, че той страда от заболяване или инвалидност, ОУСД може, доколкото това се отнася до рисковете, произтичащи от такова заболяване или инвалидност, да реши да му предостави правото на парични помощи, предвидени за инвалидност или смърт, само след петгодишен период от датата на постъпването му на служба в Агенцията.

Договорно наетият служител може да обжалва това решение пред комисията по инвалидност, предвидена в член 76.

Член 121

1. Договорно нает служител, който страда от пълна инвалидност и който поради тази причина е задължен да прекрати правоотношенията си с Агенцията, има право за целия срок на инвалидност да получава обезщетение за инвалидност, чийто размер се определя, както следва.

Ако договорно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност, навърши пенсионна възраст, се прилагат общите правила относно обезщетението при прекратяване на служебното правоотношение. Размерът на обезщетението при прекратяване на служебното правоотношение се основава на заплатата за степента и стъпката, заемани от договорно наетия служител към момента на настъпване на инвалидността.

2. Обезщетението за инвалидност представлява 70 % от последната основна заплата на договорно наетия служител. Въпреки това то не може да бъде по-малко от основната месечна заплата на договорно нает служител от функционална група I, степен 1, стъпка 1. От обезщетението за инвалидност се приспадат вноските за пенсионноосигурителната схема, изчислени на базата на това обезщетение.

3. Когато инвалидността на договорно наетия служител е причинена от злополука, настъпила при или по повод на изпълнението на служебните задължения, от професионално заболяване, от действие, извършено в обществен интерес или от рискуване на живота с цел спасяване на друго човешко същество, размерът на обезщетението за инвалидност е не по-малък от 120 % от основната месечна заплата на договорно нает служител от функционална група I, степен 1, стъпка 1. В подобни случаи пенсионните вноски се покриват от бюджета на бившия работодател.

4. В случай на умишлено причинена инвалидност от договорно наетия служител, ОУСД може да реши, че той следва да получи само сумата, предвидена в член 129.

5. Лицата с право на обезщетение за инвалидност имат право и на семейните надбавки, определени в съответствие с член 60, параграф 3; в съответствие с приложение IV надбавката за жилищни нужди се определя въз основа на получаваното от служителя обезщетение.

Член 122

1. Инвалидността се установява от комисията по инвалидност, предвидена в член 76.

2. Правото на обезщетение за инвалидност възниква в деня, следващ деня на прекратяване на договора на договорно наетия служител съгласно членове 96 и 97, които се прилагат по аналогия.

3. Агенцията може да поиска получателят на обезщетение за инвалидност да бъде подложен на периодични контролни прегледи, за да се установи, че той продължава да отговаря на условията за изплащане на обезщетението. Ако комисията по инвалидност установи, че тези условия вече не са налице, договорно наетият служител се връща на работа в Агенцията, при условие че договорът му не е изтекъл.

Въпреки това, ако се окаже невъзможно въпросното лице да бъде наето на работа в Агенцията, договорът може да бъде прекратен, като му бъде изплатена сума, съответстваща на възнаграждението, което би получило през периода на предизвестие, и ако е приложимо — на обезщетението за прекратяване на договора, предвидено в член 96. Прилага се и член 129.

Член 123

1. Лицата, ползващи права поради смъртта на договорно нает служител, посочени в съответствие със същите правила като тези, определени в глава 3 от приложение V, имат право на наследствена пенсия съгласно разпоредбите на членове 124—127.

2. В случай на смърт на бивш договорно нает служител, който е получавал обезщетение за инвалидност, лицата, ползващи права поради смъртта на бивш договорно нает служител, съгласно определението в глава 3 от приложение V, имат право на наследствена пенсия съгласно разпоредбите на цитираното приложение.

3. Ако местонахождението на договорно нает служител или на бивш договорно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност, е неизвестно в продължение на повече от една година, временните пенсии за съпруга и за лицата на негова издръжка се определят в съответствие със същите правила като тези, установени в глави 5 и 6 от приложение VIII от Правилника за персонала на ЕС.

Член 124

Правото за получаване на пенсия влиза в сила от първия ден на месеца след този, през който е настъпила смъртта, или когато е приложимо — на първия ден от месеца след периода, по време на който преживелият съпруг, сираците или лицата на издръжка получават неговото възнаграждение съгласно член 60, параграф 8.

Член 125

Преживелият съпруг на договорно нает служител има право на наследствена пенсия в съответствие с глава 3 от приложение V. Пенсията не може да бъде в размер, по-малък от 35 % от последната основна месечна заплата, получена от договорно наетия служител, нито от основната месечна заплата на договорно нает служител от функционална група I, степен 1, стъпка 1.

Лице, което получава наследствена пенсия, има право съгласно условията, определени в приложение IV, на семейните надбавки, посочени в член 60, параграф 3. Въпреки това надбавката за дете на издръжка се равнява на двойния размер на обезщетението, предвидено в член 60, параграф 3, буква б).

Член 126

1. Ако договорно нает служител или бивш договорно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност, почине, без да остави съпруг с право на наследствена пенсия, децата на издръжка на починалия след смъртта му получават право на пенсия за сираци в съответствие с член 82, който се прилага по аналогия.

2. Същото важи за децата, които отговарят на горните условия, в случай на смърт или повторен брак на съпруга, който има право на наследствена пенсия.

3. Ако договорно нает служител или бивш договорно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност, почине, но условията, определени в параграф 1 от настоящия член, не са изпълнени, се прилагат по аналогия разпоредбите на третия параграф от член 82.

4. За лица, разглеждани като деца на издръжка по смисъла на член 2, параграф 4 от приложение IV, пенсията за сираци не може да надвишава размер, равен на удвоената надбавка за дете на издръжка. Въпреки това пенсионните права се прекратяват, ако трета страна е отговорна за издръжката съгласно прилаганото национално законодателство.

5. Не се изплаща пенсия за сираци, ако истински родител, заменен от осиновител, почине.

6. Сираците имат право на надбавка за образование в съответствие с член 3 от приложение IV.

Член 127

В случай на развод или ако има няколко категории преживели лица, които са в правото си да предявят искане за наследствена пенсия, пенсията се разпределя по начина, предвиден в глава 3 от приложение V.

Член 128

Членове 84 и 85 се прилагат по аналогия.

Раздел B

Обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение

Член 129

При напускане на службата договорно наетият служител получава право на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение или на прехвърляне на актюерската равностойност на неговите пенсионни права в съответствие с член 1 от приложение V.

Член 130

1. Ако договорно нает служител е упражнил възможността, предвидена в член 132, обезщетението при прекратяване на служебното правоотношение, на което има право договорно наетият служител, се намалява пропорционално в съответствие с периода, в който сумите са били удържани.

2. Параграф 1 от настоящия член не се прилага за договорно нает служител, който в рамките на три месеца, следващи прилагането на настоящия Правилник за персонала към него, е поискал разрешение да изплати тези суми заедно със сложна лихва в размер на 3,5 % годишно, която може да бъде преразгледана по процедурата, установена в член 88.

Раздел Г

Финансиране на осигурителната схема за инвалидност и смърт и на пенсионноосигурителната схема

Член 131

Членове 89 и 90 се прилагат по аналогия.

Член 132

В съответствие с условията, въведени от Агенцията, договорно наетият служител може да поиска от нея да поеме всички дължими от него вноски за придобиване или запазване на пенсионните му права, на осигуровките му за безработица и инвалидност, на застраховката му живот и на здравната му осигуровка в държавата, в която последно е бил осигуряван по такива схеми. Агенцията също може да вземе решение да превежда вноските, които договорно наетият служител е длъжен да прави, за да придобие или запази пенсионните си права в държавата си на произход, дори ако липсва отправена молба от този договорно нает служител. В този случай Агенцията е длъжна надлежно да обоснове решението си. По време на периода, през който се правят тези вноски, договорно наетият служител не ползва схемата на Агенцията за здравно осигуряване. Освен това за периода, отнасящ се до тези вноски, договорно наетият служител не се ползва от схемите на Агенцията във връзка с осигуровката живот и инвалидност и не придобива права по пенсионносигурителната схема и схемата за осигуряване при безработица на Агенцията.

Действителният период за извършването на тези плащания за всеки договорно нает служител не надвишава шест месеца.

Въпреки това Агенцията може да вземе решение да удължи този период на една година. Плащанията са за сметка на бюджета на Агенцията. Плащанията за придобиване или запазване на пенсионни права не надвишават двукратния размер, предвиден в член 90.

Раздел Д

Изплащане на осигурителни права на договорно наети служители

Член 133

Схемата за инвалидност или схемата за наследствена пенсия са уредени в членове 19—23 от приложение V.

Раздел Е

Плащания

Член 134

1. Членове 84 и 85 се прилагат по аналогия, както и член 29 от приложение V.

2. Всички суми, които договорно наетият служител дължи на Агенцията във връзка с тази осигурителна схема към датата, на която паричните помощи се изплащат, се удържат от общия размер на паричната помощ или от паричните помощи, които се изплащат на правоимащите. Удръжката може да бъде разсрочена за няколко месеца.

Раздел Ж

Суброгация в полза на Агенцията

Член 135

Разпоредбите на член 94 се прилагат по аналогия в полза на Агенцията.

ГЛАВА 7

Възстановяване на надвзети суми

Член 136

Разпоредбите на член 95 се прилагат по аналогия.

ГЛАВА 8

Прекратяване на трудовите правоотношения

Член 137

Членове 96—100 се прилагат по аналогия спрямо договорно наетите служители.

В случай на дисциплинарно производство срещу договорно нает служител, дисциплинарната комисия, посочена в член 143, провежда среща с още двама членове от същата функционална група и със същата степен като заинтересования договорно нает служител. Посочените двама членове се избират чрез специална (*ad hoc*) процедура, одобрена от ОУСД и Комитета по персонала.

ДЯЛ IV

ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА ПЕРСОНАЛА

Член 138

1. Създава се Комитет по персонала в съответствие с реда и условията, определени от управителния съвет.

2. Комитетът по персонала представлява интересите на персонала пред Агенцията и поддържа непрекъснат контакт между Агенцията и персонала. Той допринася за доброто функциониране на службата, като способства за формирането на становище на персонала и неговото изразяване.

Той свежда до знанието на компетентните органи на Агенцията всички затруднения от общ характер във връзка с тълкуването и прилагането на настоящия Правилник за персонала. С него могат да бъдат обсъждани всякакви затруднения от този вид.

Комитетът по персонала представя пред компетентните органи на Агенцията предложения, засягащи организацията и функционирането на службата и предложения за подобряване на условията на труд или общите условия за живот на служителите.

Комитетът по персонала участва в управлението и надзора на органите за социални грижи, създадени от Агенцията в интерес на нейните служители. Той може, със съгласието на Агенцията, да създаде такива служби за социални грижи.

ДЯЛ V

ДИСЦИПЛИНАРНА ПРОЦЕДУРА

Раздел А

Общи разпоредби

Член 139

1. Всяко нарушение от страна на служител или бивш служител при изпълнение на неговите задължения, съгласно настоящия Правилник за персонала, независимо дали е умишлено или поради небрежност, е повод за дисциплинарни действия спрямо него.

2. Ако ОУСД получи доказателство за нарушение по смисъла на параграф 1, той може да предприеме административно разследване, за да установи дали е извършено такова нарушение.

Член 140

1. Ако при вътрешно разследване бъде разкрита вероятността служител или бивш служител да е замесен лично в някакво деяние, лицето се информира незабавно, при условие че това не е във вреда на разследването. Във всички случаи след приключване на разследването не могат да бъдат правени заключения, отнасящи се поименно до служител, без той да е получил възможността да изложи становището си по фактите, които се отнасят до него. Това становище се отразява в заключенията.

2. В случаите, налагащи пълна секретност за целите на разследването и изискващи използването на следствени процедури от компетентността на национален съдебен орган, изпълнението на задължението служителят да бъде поканен да даде становище може да бъде отложено при споразумение с ОУСД. В такива случаи не може да бъде открита никаква дисциплинарна процедура, преди на служителя да бъде дадена възможност да изрази становището си.

3. Ако при вътрешното разследване не бъдат събрани достатъчно данни за образуване на производство срещу разследвания служител, разследването се прекратява, без да се предприемат последващи действия, по решение на ОУСД, който писмено уведомява за това служителя. Служителят може да поиска това решение да бъде вписано в личното му досие.

4. ОУСД информира заинтересованото лице за приключването на разследването и го запознава със заключенията на доклада от разследването и — по негово искане и при условие че се запазят законните интереси на трети лица — с всички документи, пряко свързани с твърденията, отправени срещу него.

Член 141

Въз основа на доклада от разследването, след като заинтересованият служител е бил нотифициран за всички доказателства по делото и след изслушване на заинтересования служител, ОУСД може:

а) да реши, че няма достатъчно доказателства за образуване на производство срещу него, и да го уведоми за това писмено; или

б) да вземе решение, дори ако е имало или има предположение, че е имало нарушение при изпълнение на служебните задължения, да не предприеме никакви дисциплинарни мерки и ако е подходящо — да отправи предупреждение към служителя; или

в) в случай на нарушение при изпълнение на задълженията по смисъла на член 139:

   i) да вземе решение за откриване на дисциплинарната процедура, предвидена в раздел Г от настоящия дял; или

   ii) да реши да образува дисциплинарно производство пред дисциплинарната комисия.

Член 142

Служител, който по обективни причини не може да бъде изслушан в съответствие с разпоредбите на този дял, може да бъде приканен да направи писмено изявление или да бъде представляван от лице по негов избор.

Раздел Б

Дисциплинарна комисия

Член 143

1. В Агенцията се създава дисциплинарна комисия. Дисциплинарната комисия включва най-малко един член, който може да бъде председателят, избран от персонала на Съвета на Европейския съюз.

2. Дисциплинарната комисия се състои от председател и четирима пълноправни членове, които могат да бъдат замествани от заместници, от които поне един член е в същата функционална група, като служителя, срещу когото е открита дисциплинарна процедура.

Член 144

1. ОУСД и Комитетът по персонала, посочен в член 138, назначават едновременно, всеки от своя страна, двама членове и двама заместници.

2. Председателят и заместник-председателят се назначават от ОУСД.

3. Председателят, членовете и заместник-членовете се назначават за срок от три години.

Въпреки това Агенцията може да предвиди по-кратък срок за членовете и заместниците, при условие че той е най-малко една година.

4. Заинтересованият служител има право да отхвърли един от членовете на дисциплинарната комисия в рамките на пет дни от създаването на дисциплинарната комисия. Агенцията също има право да отхвърли един от членовете на дисциплинарната комисия.

В същия срок членовете на дисциплинарната комисия могат да поискат да бъдат освободени от длъжност при наличието на основателни причини и се оттеглят в случай на конфликт на интереси.

Член 145

Дисциплинарната комисия се подпомага от секретар, назначен от ОУСД.

Член 146

1. Председателят и членовете на дисциплинарната комисия са напълно независими при изпълнението на задълженията си.

2. Дебатите и заседанията на дисциплинарната комисия са закрити.

Раздел B

Дисциплинарни мерки

Член 147

1. ОУСД може да наложи едно от следните наказания:

а) писмено предупреждение;

б) забележка;

в) отлагане на преминаването в по-висока стъпка за срок от един до 23 месеца;

г) понижаване в стъпка;

д) временно понижаване за период между 15 дни и една година;

е) понижаване в рамките на същата функционална група;

ж) класиране в по-ниска функционална група, със или без понижаване;

з) отстраняване от длъжност и когато е подходящо — удържане на определена сума от обезщетението за инвалидност за определен срок; действието на тези мерки не се простира върху лицата на издръжка на служителя. Въпреки това, в случай че се правят такива удръжки, доходът на бивш служител не може да бъде по-малък от размера на екзистенциалния минимум, съответстващ на основната заплата на срочно нает служител с първа стъпка от степен 1, като се добавят дължимите семейни надбавки.

2. Ако служителят получава обезщетение за инвалидност, ОУСД може да реши да удържи сума от обезщетението за инвалидност за определен период; последиците от тази мярка не се простират върху лицата на издръжка на служителя. Въпреки това, доходът на служителя не може да бъде по-нисък от размера на екзистенциалния минимум, съответстващ на основната заплата на срочно нает служител с първа стъпка от степен 1, като се добавят дължимите семейни надбавки.

3. За едно и също нарушение не може да се наложи повече от едно дисциплинарно наказание.

Член 148

Тежестта на наложеното дисциплинарно наказание трябва да съответства на тежестта на нарушението. При определяне на тежестта на нарушението и при определяне на подходящото дисциплинарно наказание, което да бъде наложено, се взема предвид по-специално следното:

а) характерът на нарушението и обстоятелствата, при които е извършено;

б) размерът на последиците за почтеността, репутацията или интересите на Агенцията, настъпили в резултат на извършеното нарушение;

в) доколко нарушението е извършено съзнателно или поради небрежност;

г) мотивите на служителя за извършване на нарушението;

д) степента и позицията в йерархията на служителя;

е) степента на лична отговорност на служителя;

ж) нивото на задълженията и отговорностите на служителя;

з) дали нарушението се изразява в повтарящи се действия или поведение;

и) поведението на служителя през цялостната му професионална кариера.

Раздел Г

Дисциплинарни производства без участието на дисциплинарната комисия

Член 149

ОУСД може да вземе решение наказанието да бъде писмено предупреждение или порицание, без да се консултира с дисциплинарната комисия. Заинтересованият служител се изслушва преди ОУСД да предприеме такова действие.

Раздел Д

Дисциплинарни производства пред дисциплинарната комисия

Член 150

1. ОУСД представя доклад пред дисциплинарната комисия, ясно излагащ фактите на предполагаемото нарушение, и ако е подходящо, свързаните с тях обстоятелства, включително всички отегчаващи или смекчаващи вината обстоятелства.

2. Докладът се предоставя на заинтересования служител и на председателя на дисциплинарната комисия, който го представя на вниманието на членовете на дисциплинарната комисия.

Член 151

1. При получаване на доклада засегнатият служител има право да получи своето пълно лично досие и да вземе копия от всички документи, свързани с процедурата, включително доказателствата за освобождаване от отговорност.

2. Заинтересованият служител разполага с не по-малко от 15 дни от датата на получаване на доклада, поставящ началото на процедурата, за да подготви защитата си.

3. Заинтересованият служител може да бъде подпомаган от лице по негов избор.

Член 152

1. Ако в присъствието на председателя на дисциплинарната комисия съответният служител признае, че е извършил нарушение и приеме безусловно доклада, упоменат в член 149, ОУСД може в съответствие с принципа за съразмерност между характера на нарушението и съответното предвидено наказание да оттегли случая от дисциплинарната комисия. Ако случаят бъде оттеглен от дисциплинарната комисия, председателят изготвя становище относно съответното наказание.

2. Съгласно тази процедура ОУСД може чрез дерогация от член 149 да наложи едно от наказанията, предвидени в член 147, параграф 1, букви а)—г).

3. Преди да признае извършването на нарушението заинтересованият служител се информира относно възможните последици от признанието.

Член 153

Преди първото заседание на дисциплинарната комисия председателят възлага на един от членовете ѝ да подготви общ доклад по въпроса и съответно информира останалите членове на дисциплинарната комисия.

Член 154

1. Засегнатият служител се изслушва от дисциплинарната комисия; по време на изслушването той може да представи писмено или устно забележките си, лично или чрез представител. Той може да призове свидетели.

2. Агенцията се представлява пред дисциплинарната комисия от служител, упълномощен за тази цел от ОУСД и разполагащ с права, равностойни на тези на заинтересования служител.

Член 155

1. Ако дисциплинарната комисия сметне, че не разполага с достатъчно ясна информация относно фактите на предполагаемото нарушение или относно свързаните с тях обстоятелства, тя назначава разследване, при което всяка страна може да представи свои доказателства и да направи възражения срещу доказателствата на другата страна.

2. Председателят или член на дисциплинарната комисия провеждат разследването от името на дисциплинарната комисия. За целите на разследването дисциплинарната комисия може да поиска да ѝ бъдат предоставени всякакви документи, свързани с казуса. Агенцията се отзовава на всяко искане от подобен характер в срока, ако има такъв, определен от дисциплинарната комисия. Ако такова искане е отправено към служител, всеки отказ то да бъде изпълнено се взема предвид.

Член 156

След обсъждане на представените документи и като взема предвид всички твърдения, отправени устно или в писмена форма, както и резултатите от проведеното разследване, дисциплинарната комисия приема с мнозинство мотивирано становище за това дали фактите на предполагаемото нарушение са установени и какво наказание следва от тях. Становището се подписва от всички членове на дисциплинарната комисия. Всеки член може да приложи към становището особено мнение. Дисциплинарната комисия предава становището на ОУСД и на засегнатия служител в рамките на два месеца от датата, на която е получен докладът на ОУСД, при условие че този срок съответства на степента на сложност на случая. Ако разследването е проведено по инициатива на дисциплинарната комисия, срокът е четири месеца, при условие че този срок съответства на степента на сложност на случая.

Член 157

1. Председателят на дисциплинарната комисия не гласува по делата, разглеждани от нея, освен по процедурни въпроси или при равен брой на гласовете.

2. Председателят осигурява изпълнението на решенията на дисциплинарната комисия и представя на вниманието на всеки член от нейния състав с всяка информация и материали, свързани с делото.

Член 158

Секретарят изготвя протоколи от заседанията на дисциплинарната комисия. Свидетелите подписват протоколите, съдържащи техните показания.

Член 159

1. Разходите, направени по инициатива на заинтересован служител по време на дисциплинарната процедура, и по-специално хонорарите, изплатени на лице, избрано да подпомага съответния служител или да го защитава, са за сметка на служителя, ако дисциплинарната процедура приключи с налагане на едно от наказанията, предвидени в член 147.

2. В извънредни случаи обаче ОУСД може да реши другояче, ако тежестта би била несправедлива спрямо заинтересования служител.

Член 160

1. След изслушването на служителя ОУСД взема решението си в съответствие с членове 147 и 148 в рамките на два месеца след получаване на становището на дисциплинарната комисия. Решението трябва да бъде мотивирано.

2. Ако ОУСД вземе решение да прекрати делото, без да бъде наложено никакво дисциплинарно наказание, той незабавно информира за това заинтересования служител в писмена форма. Заинтересованият служител може да поиска това решение да бъде вписано в личното му досие.

Раздел Е

Временно отстраняване от длъжност

Член 161

1. Ако ОУСД обвини служител в сериозно нарушение, независимо дали става въпрос за неспазване на служебните му задължения или за правонарушение, той може незабавно да отстрани от длъжност това лице за определен или неопределен срок.

2. ОУСД взема това решение след изслушване на заинтересования служител, освен при извънредни обстоятелства.

Член 162

1. В решението за временно отстраняване от длъжност на служител се посочва дали служителят ще продължи да получава пълното си възнаграждение по време на периода на отстраняване от длъжност или каква част от него ще бъде удържана. Размерът на сумата, която служителят получава, не може при никакви обстоятелства да бъде по-нисък от екзистенциалния минимум, съответстващ на основната заплата на срочно нает служител с първа стъпка от степен 1, като се добавят дължимите семейни надбавки.

2. Положението на временно отстранен от длъжност служител трябва да бъде окончателно решено в рамките на шест месеца от датата, на която е влязло в сила временното отстраняване от длъжност. Ако в рамките на шест месеца не бъде взето такова решение, заинтересованият служител получава отново правото на пълно възнаграждение, при условията на параграф 3.

3. Удържането на част от възнаграждението може да продължи след изтичане на шестмесечния срок, предвиден в параграф 2, ако срещу заинтересования служител е образувано наказателно производство за същото деяние и той е задържан в резултат на това производство. В такива случаи служителят не получава пълно възнаграждение, докато компетентният съд не постанови неговото освобождаване.

4. Сумите, удържани съгласно параграф 1 от настоящия член, се възстановяват на съответния служител, ако с окончателното решение се налага дисциплинарно наказание, не по-тежко от писмено предупреждение, порицание или отлагане на преминаването в по-висока стъпка, или ако не бъде наложено дисциплинарно наказание; в последния случай сумите се възстановяват със сложна лихва при ставката, определена в член 88.

Раздел Ж

Паралелно наказателно преследване

Член 163

Ако срещу служител е образувано наказателно производство за същото деяние, окончателно решение се взема едва след като съдът, който разглежда делото, вземе своето окончателно решение.

Раздел 3

Заключителни разпоредби

Член 164

Служител, спрямо когото е наложено дисциплинарно наказание, с изключение на отстраняване от длъжност, може след три години, при налагане на писмено предупреждение или порицание, или след шест години, при налагане на друго наказание, да подаде молба за заличаване от неговото лично досие на всички данни за предприетите мерки по този случай. ОУСД решава дали да уважи тази молба.

Член 165

Ако бъдат разкрити нови факти, подкрепени от съответни доказателства, ОУСД може да поднови дисциплинарната процедура по своя собствена инициатива или по искане на заинтересования служител.

Член 166

Ако в съответствие с член 160, параграф 2 срещу служителя не бъде заведено дело, той има право да поиска нанесената вреда да бъде компенсирана чрез подходящо огласяване на решението, взето от ОУСД.

Член 167

Управителният съвет приема разпоредби за прилагането на тази процедура.

ДЯЛ VI

ОБЖАЛВАНЕ

Член 168

1. Всяко лице, спрямо което се прилага настоящият Правилник за персонала, може да подаде молба пред ОУСД, за да бъде взето решение по въпрос, който го засяга. ОУСД нотифицира заинтересованото лице за своето мотивирано решение в рамките на четири месеца от датата, на която е подадена молбата. Ако в края на този срок не е получен отговор на молбата, това се приема за мълчалив отказ, срещу който може да бъде подадена жалба в съответствие параграф 2.

2. Всяко лице, спрямо което се прилага настоящият Правилник за персонала, може да подаде пред ОУСД жалба срещу акт, който е в негова вреда, независимо дали въпросният орган е взел решение или не е приел мярка, предвидена в настоящия Правилник за персонала. Жалбата трябва да бъде подадена в срок от три месеца. Този срок започва да тече:

— от датата на публикуването на акта, ако става дума за мярка от общ характер,

— от датата, на която съответното лице е уведомено за решението, но не по-късно от датата, на която последното е получило уведомлението, ако мярката засяга конкретно лице; ако обаче актът засяга конкретно лице, но включва и жалба срещу друго лице, този срок започва да тече по отношение на другото лице от датата, на която това то е получило уведомлението за нея, но не по-късно от датата на публикуване,

— от датата, на която изтича срокът, предвиден за отговор, когато се обжалва мълчалив отказ, съгласно предвиденото в параграф 1.

ОУСД нотифицира заинтересованото лице за своето мотивирано решение в рамките на четири месеца от датата, на която е подадена жалбата. Ако в края на този срок не е получен отговор на жалбата, това се приема за мълчалив отказ, който може да бъде обжалван по реда на член 170.

Член 169

1. Съдът на Европейския съюз е компетентен да се произнесе по всеки възникнал спор между Съюза и лице, спрямо което се прилага настоящият Правилник за персонала, относно законосъобразността на акт, който засяга неблагоприятно това лице по смисъла на член 168, параграф 2. При спорове от финансов характер Съдът има неограничена компетентност.

2. Обжалването пред Съда на Европейския съюз е допустимо само ако:

— преди това е била подадена жалба до ОУСД по реда на член 168, параграф 2 в предвидения там срок, и

— жалбата е била отхвърлена чрез изрично решение или чрез мълчалив отказ.

3. Жалби по смисъла на параграф 2 се подават в рамките на три месеца. Този срок започва:

— на датата на уведомяване за решението, взето в отговор на жалбата,

— на датата, на която изтича предвиденият за отговор срок, ако се обжалва мълчаливо отхвърляне на жалба, подадена по реда на член 168, параграф 2; независимо от това, ако жалбата е била отхвърлена с изрично решение, след като веднъж вече е била отхвърлена с мълчалив отказ, но преди изтичането на срока за обжалване, за обжалването започва да тече нов срок.

4. Чрез дерогация от параграф 2, заинтересованото лице може, след подаването на жалба до ОУСД по член 168, параграф 2, да обжалва незабавно пред Съда, при условие че обжалването е придружено от искане за спиране на изпълнението на оспорвания акт или от искане за постановяване на временни мерки. Производството по главния иск пред Съда се спира до постановяването на изрично решение или до възникването на мълчалив отказ.

5. Жалбите по настоящия член се разглеждат по реда, предвиден в Процедурния правилник на Съда на Европейския съюз.

ДЯЛ VII

СПЕЦИАЛНИ КОНСУЛТАНТИ

Член 170

1. Възнаграждението на специалните консултанти се определя чрез пряко договаряне между съответния консултант и ОУСД. Договорът със специален консултант е за срок, който не превишава две години, като се посочва максимален брой дни през периода. Договорът може да бъде подновяван.

2. Когато Агенцията възнамерява да наеме специален консултант или да поднови договора му, тя представя предложението на управителния съвет, като посочва предвиденото възнаграждение, заданието, основанията за предложението и всички други имащи отношение елементи.

Агенцията може да сключи договора, освен ако управителният съвет не реши друго в едномесечен срок след получаването на информация, посочена в първата алинея.

3. ОУСД приема специалните правила за прилагане на разпоредбите на настоящия член.

Член 171

Член 1, параграф 2, членове 6, 11, 12, 13 и 14, член 18, първа алинея, членове 19 и 20, член 21, параграф 1, членове 22, 27 и 28, член 32, втора алинея и член 36 във връзка с правата и задълженията на служителите на Агенцията, както и членове 168 и 169 във връзка с обжалванията се прилагат по аналогия.

Член 172

1. Разпоредбите на настоящия Правилник за персонала, засягащи правата и задълженията (членове 11—35 и член 104), условията за назначаване (член 37, с изключение на параграф 2, буква а), членове 38—41 и член 105, с изключение на член 105, параграф 3, буква а) и членове 106—110, работните условия (членове 42—58 и член 111), прекратяването на трудовите правоотношения (членове 96—100 и член 137) и дисциплинарната процедура (членове 139—167) могат да бъдат изменяни в необходимата степен от управителния съвет на Агенцията, който действа в съответствие с член 9, параграф 1, буква й) и член 11, параграф 3, буква а) от Решение (ОВППС) 2015/1835. Всички предложения за изменения се предават на Съвета. Тези изменения се считат за одобрени, освен ако Съветът, в рамките на два месеца и посредством квалифицирано мнозинство, не реши да ги промени.

2. Измененията на други разпоредби в настоящия Правилник за персонала и по-специално измененията, които засягат възнаграждението, надбавките и социалните осигуровки, се приемат от Съвета с единодушие, въз основа на предложение на управителния съвет.

Член 173

В рамките на три години след влизане в сила на настоящия Правилник за персонала Съветът на Европейския съюз преразглежда и изменя настоящия Правилник за персонала или, ако е подходящо, взема решение за прекратяването на неговото действие.

Член 174

Решение 2004/676/ЕО се отменя.

Член 175

Настоящото решение поражда действие в деня на публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Съставено в Брюксел на 4 август 2016 година.

За Съвета
Председател
M. LAJČÁK

ПРИЛОЖЕНИЕ I

НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 1

Молбата за разрешение за работа на непълно работно време се представя от служителя пред прекия му ръководител най-малко два месеца преди датата на молбата, освен когато са налице уважителни причини.

Разрешение може да бъде дадено за минимум един месец и максимум три години, без да се засягат случаите, посочени в член 167 и член 45, параграф 2, буква д).

Разрешението може да бъде подновено при същите условия. Молби за подновяване се подават от заинтересования служител най-малко два месеца преди изтичането на срока, за който му е дадено разрешението. Работата на непълно работно време не може да бъде по-малко от половината от нормалното работно време.

Периодът на работа на непълно работно време започва в първия ден от месеца, освен в надлежно обосновани случаи.

Член 2

При молба от страна на заинтересования служител ОУСД могат да прекратят разрешението преди изтичане на срока, за който е дадено. Датата на прекратяването не може да бъде повече от два месеца след предложената от служителя дата или четири месеца след тази дата, ако работата на непълно работно време е била разрешена за повече от една година.

В изключителни случаи и в интерес на работата ОУСД може да прекрати разрешението преди изтичане на срока, за който то е дадено, като отправи двумесечно предизвестие на служителя.

Член 3

По време на разрешението за работа на непълно работно време служителят има право на процент от своето възнаграждение, равен на изработената част от нормалното работно време. Този процент обаче не се прилага към надбавката за дете на издръжка, към основния размер на надбавката за жилищни нужди или към надбавката за образование.

Вноските по здравноосигурителната схема се изчисляват въз основа на основната заплата, която се изплаща на служител, работещ на пълен работен ден. Вноските по пенсионноосигурителната схема се изчисляват въз основа на основната заплата, която се изплаща на служител, работещ на непълен работен ден. Служителят може да поиска също така упоменатите вноски по пенсионноосигурителната схема да бъдат изчислени въз основа на основната заплата, която се изплаща на служител, работещ на пълен работен ден, в съответствие с член 90. За целите на член 1 от приложение V придобитите права се изчисляват пропорционално на процента на плащаните вноски.

Докато работи на непълно работно време, служителят не може да полага извънреден труд или да върши друга платена дейност, която не е в съответствие с член 17.

Член 4

ОУСД могат да определят подробни правила за прилагането на настоящите разпоредби.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ОТПУСК

РАЗДЕЛ 1

Годишен отпуск

Член 1

В годината, през която служителят започва или напуска службата, той има право на два работни дни отпуск за всеки пълен месец, в който е работил, на два работни дни за непълен работен месец, включващ повече от 15 дни, и на един работен ден за непълен месец от 15 дни или по-малко.

Член 2

Годишният отпуск може да бъде ползван наведнъж или на няколко пъти по желание на служителя и в съответствие с изискванията на службата. Въпреки това той трябва да включва най-малко един период от две последователни седмици. Служител, който постъпва на работа, получава годишен отпуск едва след като изпълни три месеца прослужено време; отпуск може да бъде позволен и по-рано в изключителни случаи по надлежно обосновани причини.

Член 3

Ако по време на годишен отпуск служител получи заболяване, което би му попречило да изпълнява задълженията си, ако не е бил в отпуск, годишният му отпуск се удължава със срока на неговата нетрудоспособност, при условие че представи медицинско свидетелство.

Член 4

Ако служителят не е използвал годишния си отпуск преди края на текущата календарна година по причини, които не са свързани с изискванията на службата, продължителността на отпуска, която може да бъде прехвърлена в следващата година, не може да надвишава 12 дни.

Ако служителят при напускане на службата не е използвал целия си годишен отпуск, той получава компенсация в размер на една тридесета от месечното си възнаграждение по време на напускане на службата за всеки ден отпуск, който му се полага.

Сума, изчислена по начина, предвиден във втората алинея, се удържа от дължимото възнаграждение на служителя, който по време на напускане на службата е получил годишен отпуск по-дълъг от този, на който е имал право към тази дата.

Член 5

Ако по служебни причини служителят е върнат на работа по време на годишния си отпуск или е отпускът му е анулиран, всички направени от него разходи му се възстановяват, при условие че за тях са представени съответните доказателства, а времето за пътуване му се отпуска отново.

РАЗДЕЛ 2

Специален отпуск

Член 6

Освен годишния отпуск, при подаване на молба служителят може да получи и специален отпуск. По-конкретно специален отпуск се разрешава при следните случаи, както е показано:

— за брак на служителя: четири дни,

— за смяна на пребиваването на служителя: до два дни,

— за сериозно заболяване на съпруг/а — до три дни,

— за смърт на съпруг/а — четири дни;

— за сериозно заболяване на роднина по възходяща линия: до два дни,

— за смърт на близък роднина по възходяща линия — два дни,

— за сватба на дете — два дни,

— за раждане на дете: 10 дни, които се ползват през четиринадесетте седмици след раждането,

— за раждане на дете с увреждане или сериозно заболяване: 20 дни, които се ползват през четиринадесетте седмици след раждането,

— за смърт на съпругата по време на отпуска по майчинство: броят дни, съответстващ на остатъка от отпуска по майчинство; ако починалата съпруга не е служител, остатъкът от отпуска по майчинство се определя по аналогия чрез прилагане на разпоредбите на член 52,

— за сериозно заболяване на дете: до два дни,

— за много сериозно заболяване на дете, удостоверено от лекар, или хоспитализация на 12-годишно или по-малко дете: до пет дни,

— за смърт на дете: четири дни,

— за осиновяване на дете: 20 седмици, които се увеличават на 24 седмици при осиновяване на дете с увреждания.

За всяко осиновено дете се полага само един специален отпуск, който може да се подели между приемните родители, ако и двамата са служители, и се дава само ако съпругът на служителя е назначен на платена работа най-малко на половин работен ден. Ако съпругът работи извън институциите на Съюза и ползва подобен отпуск, съответният брой дни се приспада от полагащата се по право отпуска на служителя.

Ако е необходимо ОУСД може да отпусне допълнителен специален отпуск, когато националното законодателство на страната, в която се извършва процедурата по осиновяването и която не е страната, в която работи осиновяващият служител, изисква пребиваването на единия или двамата осиновители.

Ако служителят не ползва пълния специален отпуск от 20 или 24 седмици по причини, посочени в първото изречение на настоящото тире, му се отпуска специален отпуск от 10 дни; този допълнителен специален отпуск се предоставя само веднъж за всяко осиновено дете.

Агенцията може да отпусне специален отпуск и в случай на допълнителни тренировки и обучение в границите, установени в програмата за допълнителни тренировки и обучение, изготвена от Агенцията по реда на член 30.

Освен това на служителите може да бъде разрешен специален отпуск по изключение в случай на извънредна работа, излизаща извън рамките на нормалните задължения на служителя. Такъв специален отпуск се разрешава най-късно три месеца след решението на ОУСД относно изключителния характер на работата на служителя.

За целите на настоящия член партньорът на служител, който няма сключен граждански брак, се третира като съпруг, ако са изпълнени първите три условия на член 1, параграф 2, буква в) от приложение IV.

Ако е отпуснат специален отпуск по реда на настоящия раздел, времето за пътуване се определя чрез специално решение, с което се вземат предвид конкретните нужди.

РАЗДЕЛ 3

Време за пътуване

Член 7

Служителите, които имат право на надбавка за експатриране или за пребиваване в чужда държава, всяка година имат право на два и половина дни допълнителен отпуск, за да посетят държавата си по произход.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ОТПУСК ЗА КОМПЕНСИРАНЕ И ЗАПЛАЩАНЕ НА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД

Член 1

В рамките на ограниченията, определени в член 48, извънредното работно време, отработено от служител от степени AST 1 до AST 4, му дава право на отпуск за компенсиране или на възнаграждение, както следва:

а) за всеки допълнителен час той има право на час и половина отпуск за компенсиране; ако допълнителният час е отработен между 22.00 и 7.00 часа или в неделя, или на официален празник, се дава право на отпуск за компенсиране в размер на два часа; при отпускането на отпуска за компенсиране се вземат предвид изискванията на службата и предпочитанията на заинтересования служител;

б) ако изискванията на службата не позволяват ползването на отпуск за компенсиране през месеца, следващ този, през който е положен извънредният труд, ОУСД позволява да бъде изплатено възнаграждение за некомпенсираните часове извънредно работно време в размер на 0,56 % от месечната основна заплата за всеки час извънреден труд, изчислено в съответствие с буква а);

в) за да се приеме за извънредно едночасово работно време, при което се предоставя отпуск за компенсиране или възнаграждение, допълнителното работно време трябва да бъде повече от 30 минути.

Член 2

Ако служителят пътува с мисия, времето, необходимо за достигане на местоназначението, не се счита за извънредно за целите на настоящото приложение. Що се отнася до работните часове, положени по време на командировката, които надхвърлят нормалния брой работни часове, с решение на ОУСД в зависимост от обстоятелствата за тях може да бъде разрешен отпуск за компенсиране или възнаграждение.

Член 3

Независимо от членове 1 и 2 за някои групи служители със степени от AST 1 до AST 4 при специални условия може да бъде изплатено възнаграждение за извънреден труд под формата на постоянна надбавка, чийто размер и условия за изплащане се определят от ОУСД след консултация с Комитета на служителите.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

ЗАПЛАТА И ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА РАЗХОДИ

РАЗДЕЛ 1

Семейни надбавки

Член 1

1. Надбавката за жилищни нужди се определя като базов размер от 171,88 EUR, като се прибавят 2 % от основната заплата на служителя.

2. Надбавка за жилищни нужди се предоставя на:

а) семеен служител;

б) овдовял, разведен, законно разделен или несемеен служител, имащ едно или повече деца, които са на негова издръжка по смисъла на член 2, параграфи 2 и 3;

в) служител, който е регистриран като постоянен несемеен партньор, при условие че:

i) двойката представи правен документ, признат за такъв от държава членка, или от компетентен орган на държава членка, потвърждаващ техния статус на несемейни партньори;

ii) нито един от партньорите не е в семейни отношения или в други несемейни отношения;

iii) партньорите нямат нито един от следния тип роднински връзки помежду си: родител, дете, дядо, баба, внуче, брат, сестра, леля, чичо, племенник, племенница, зет, снаха;

iv) двойката няма достъп до граждански брак в държава членка; за целите на настоящата точка се счита, че двойката има достъп до граждански брак само когато партньорите в двойката отговарят на всички условия, определени в законодателството на държава членка, разрешаващи сключване на брак от такава двойка;

г) със специално мотивирано решение на ОУСД, взето въз основа на допълнителни документи, служител, който макар че не отговаря на условията, определени в букви а), б) и в), въпреки това действително е поел семейни задължения.

3. Ако съпругът на служител е на платена работа с годишен доход преди удържане на данъците, по-голям от основната годишна заплата на служител от втора стъпка на степен 3, съотнесена към тарифата за страната, в която съпругът извършва своята дейност, служителят, който има право на надбавка за жилищни нужди, не получава тази надбавка, освен ако няма специално решение на ОУСД. Служителят има право на тази надбавка обаче, когато семейната двойка има едно или повече деца, които са на нейна издръжка.

4. В случаите, когато съгласно параграфи 1, 2 и 3 и двамата съпрузи, наети на работа в Агенцията, имат право на надбавка за жилищни нужди, тази надбавка се изплаща само на лицето, чиято основна заплата е по-висока.

5. Ако служителят има право на надбавка за жилищни нужди само по силата на параграф 2, буква б) и друго лице, което не е служител, по силата на закона или съдебно разпореждане, или нареждане на компетентния административен орган е получило попечителство над всички деца, които са на негова издръжка по смисъла на член 2, параграфи 2 и 3, надбавката за жилищни нужди се изплаща на това друго лице от името и за сметка на служителя. Това условие се счита за изпълнено в случаите на деца на издръжка, които са достигнали пълнолетие, ако обичайното местоживеене на тези деца е при другия родител.

Ако обаче децата на служителя са поверени за отглеждане на няколко други лица, надбавката за жилищни нужди се разпределя между тях, в съответствие с броя на децата, които отглеждат.

Ако лицето, което по силата на горните разпоредби има право да получава надбавка за жилищни нужди от името на служителя, има право да получава тази надбавка и поради своя собствен статус на служител, това лице получава само по-високата от двете надбавки.

Член 2

1. Служител, който има едно или повече деца на своя издръжка, в съответствие с параграфи 2 и 3 получава надбавка от 375,59 EUR на месец за всяко дете, което е на негова издръжка.

2. „Дете на издръжка“ означава брачно, извънбрачно или осиновено дете на служител или на неговия съпруг, което служителят действително издържа.

Същото се отнася за дете, за което е била подадена молба за осиновяване и процедурата по осиновяването е започнала.

Всяко дете, за чиято издръжка служителят носи отговорност съгласно съдебно разпореждане, издадено в съответствие със законодателството на държава членка, за закрила на непълнолетните, се разглежда като дете на издръжка.

Ставката, посочена в параграф 1 се актуализира при всеки преглед на възнагражденията, извършван по силата на член 60.

3. Надбавката се отпуска:

а) автоматично за деца на възраст под 18 години;

б) по искане на служителя, подкрепено с доказателства, за деца между 18 и 26-годишна възраст, които получават образователно или професионално обучение.

4. Всяко лице, за чиято издръжка служителят носи законова отговорност и чиято издръжка включва големи разходи, може по изключение да бъде считано като дете на издръжка при специално мотивирано решение на ОУСД, основано на подкрепящи документи.

5. Изплащането на надбавка за дете, възпрепятствано да се издържа поради сериозно заболяване или инвалидност, продължава през времето на неговото заболяване или инвалидност, независимо от възрастта.

6. За всяко дете на издръжка се изплаща не повече от една надбавка за дете на издръжка по смисъла на настоящия член.

7. Ако попечителството над дете на издръжка по смисъла на параграфи 2 и 3 се възложи на друго лице по силата на закона или на съдебно разпореждане, или на разпореждане на компетентния административен орган, надбавката за дете на издръжка се изплаща на това лице от името и за сметка на служителя.

Член 3

1. При спазване на условията, определени в общите изпълнителни разпоредби, служителят получава надбавка за образование, равна на действителните разходи за образование, които е извършил, до максимум 254,83 EUR месечно за всяко дете на издръжка по смисъла на член 2, параграф 2 от настоящото приложение, което е най-малко на петгодишна възраст и посещава редовни пълни занятия в основно или средно образователно училище, в което се заплаща такса, или във висше учебно заведение. Изискването за посещаване на училище, в което се заплаща такса, не се прилага при възстановяване на разходите за училищен транспорт.

Правото на тази надбавка се поражда в първия ден на месеца, през който детето започва да посещава основно образователно заведение, и се прекратява в края на месеца, през който детето завърши образованието си, или в края на месеца, през който детето навърши 26 години, в зависимост от това кое от двете настъпи по-рано.

Към изплащаната надбавка се прилага таван от удвоената максимална стойност, предписана в първата алинея, за:

— служител, чиято месторабота се намира най-малко на 50 km от:

европейско училище, или

образователно заведение с преподаване на неговия език, което детето посещава по наложителни образователни причини, надлежно подкрепени с доказателства;

— служител, чиято месторабота се намира най-малко на 50 km от висше учебно заведение в държавата, чийто гражданин е той, или в което се преподава на неговия език, при условие че детето действително посещава висше учебно заведение на разстояние най-малко 50 km от месторабoтата и служителят има право на надбавка за експатриране; последното условие не се прилага, ако в държавата, чийто гражданин е служителят, няма такова учебно заведение или ако детето посещава висше учебно заведение в държава, различна от държавата на месторабoта на служителя;

— лица с право на надбавка, които не са на активна служба, при същите условия като тези, определени в първото и второто тире, като се вземе предвид местожителството вместо месторабoтата.

Изискването за посещаване на училище, в което се заплаща такса, не се прилага при плащания по реда на третата алинея.

Ако попечителството над дете, за което се изплаща надбавка за образование, е поверено на друго лице по силата на закона или на съдебно разпореждане, или на разпореждане на компетентния административен орган, надбавката за образование се изплаща на това лице от името на и за сметка на служителя. В този случай разстоянието от най-малко 50 km, упоменато в третата алинея, се отчита от местоживеенето на лицето, което притежава попечителството над детето.

2. За всяко дете на издръжка по смисъла на член 2, параграф 2 от настоящото приложение, което не е навършило 5-годишна възраст или все още не посещава редовно на пълен учебен ден основно или средно училище, размерът на тази надбавка се определя на 91,75 EUR месечно.

Тази ставка се актуализира при всеки преглед на възнагражденията, извършван по силата на член 60.

РАЗДЕЛ 2

Надбавка за експатриране

Член 4

1. Изплаща се надбавка за експатриране, възлизаща на 16 % от общия размер на основната заплата, увеличена с надбавката за жилищни нужди и надбавката за дете на издръжка, които се изплащат на служителя:

а) на служители:

— които не са и никога не са били граждани на държавата, на чиято територия се намира тяхната месторабoта, и

— които през петте години, изтекли шест месеца преди постъпването им на служба, не са пребивавали постоянно и не са упражнявали основната си професионална дейност на европейската територия на тази страна. За целите на настоящата разпоредба не се вземат предвид обстоятелства, възникнали при работа, извършена за друга държава или за международна организация;

б) на служители, които са или са били граждани на държавата, на чиято територия се намира тяхната месторабoта, но които през десетте години, изтекли към датата на постъпването им на работа, са пребивавали постоянно извън европейската територия на тази държава по причини, които не са свързани с изпълнението на задълженията им в служба на някоя държава или на международна организация.

Надбавката за експатриране е не по-малка от 509,43 EUR месечно.

2. Служител, който не е и никога не е бил гражданин на държавата, на чиято територия работи, и който не отговаря на условията, определени в параграф 1, има право на надбавка за пребиваване в чужда държава, равна на една четвърт от надбавката за експатриране.

3. За целите на параграфи 1 и 2 служител, който чрез сключване на брак автоматично е придобил, без да има възможност да се откаже от него, гражданството на държавата, на чиято територия се намира неговата или нейната месторабота, се третира по същия начин, като служител, попадащ в обхвата на първото тире от параграф 1, буква а).

РАЗДЕЛ 3

Възстановяване на разходите

А. НАДБАВКА ЗА НАСТАНЯВАНЕ

Член 5

1. На служител, който представи доказателства, че смяната на местоживеенето е била наложителна, с цел да бъдат изпълнени изискванията на член 23 се изплаща надбавка за настаняване, съответстваща на две основни месечни заплати, в случай че служителят има право на надбавка за жилищни нужди, и съответстваща на една основна месечна заплата в останалите случаи.

В случай че и двамата съпрузи, които са служители, имат право на надбавка за настаняване, тя се изплаща само на лицето, чиято основна заплата е по-висока.

Към надбавката за настаняване се прилага корекционният коефициент, определен за местоработата на служителя.

2. Надбавка за настаняване в същия размер се изплаща на всеки служител, който се прехвърля на нова месторабота и поради това е задължен да смени местоживеенето си, за да изпълни изискванията на член 23.

3. Надбавката за настаняване се изчислява в съответствие със семейния статут на служителя и заплатата му или на действителната дата на неговото постъпване на работа, или на датата на неговото прехвърляне на нова месторабота.

Надбавката за настаняване се изплаща при представяне на документи, удостоверяващи факта, че служителят, заедно със своето семейство, ако той има право на надбавка за жилищни нужди, се е установил там, където е неговата месторабота.

4. Служител, който има право на надбавка за жилищни нужди и не се е установил със семейството си там, където е неговата месторабота, получава само половината от надбавката, на която иначе би имал право; втората половина се изплаща, когато неговото семейство се установи там, където е неговата месторабота, при условие че това стане в рамките на сроковете, установени в член 9, параграф 3. Ако служителят бъде преместен на мястото, където живее неговото семейство, преди семейството му да се установи на мястото на неговата месторабота, той следователно няма да има право на надбавка за настаняване.

5. Щатен служител, който е получавал надбавка за настаняване и който по собствено желание напусне службата в Агенцията в рамките на две години от датата на постъпването му, при напускане на службата възстановява част от надбавката, съответстваща на неизтеклата част от цитирания двегодишен период.

6. При получаването на надбавка за настаняване служителят декларира всички надбавки от подобно естество, които получава от други източници; последните се приспадат от предвидената в настоящия член надбавка.

Б. НАДБАВКА ЗА ПРЕНАСТАНЯВАНЕ

Член 6

1. Щатен служител, който представи доказателства за смяна на местоживеенето си, има право при прекратяване на службата на надбавка за пренастаняване, равняваща се на две месечни основни заплати в случай че служителят има право на надбавка за жилищни нужди, или в размер на едномесечна основна заплата в останалите случаи, при условие че той е служил в продължение на четири години и не получава подобни надбавки на новата си месторабота. В случай че и двамата съпрузи, които са служители, имат право на надбавка за настаняване, тя се изплаща само на лицето, чиято основна заплата е по-висока.

С оглед изчисляване на неговото прослужено време се вземат предвид годините, прекарани в активна професионална дейност, отпуската за отбиване на военна служба и родителската отпуска или семейната отпуска.

По отношение на надбавката за пренастаняване се прилага корекционният коефициент, определен за местоработата на служителя.

2. В случай на смърт на щатен служител, надбавката за пренастаняване се изплаща на преживелия съпруг или, ако няма такова лице — на лицата на издръжка по смисъла на член 2, дори и когато изискването за продължителността на службата, установено в параграф 1 от настоящия член не е изпълнено.

3. Надбавката за пренастаняване се изчислява въз основа на семейното положение на лицето и на заплатата към датата на прекратяване на служебното правоотношение.

4. Надбавката за пренастаняване се изплаща при представяне на доказателства за пренастаняване на служителя и семейството му, или — ако служителят е починал — само на семейството, на място, разположено на не по-малко от 70 км от местоработата на служителя.

Пренастаняването на служител или на семейството на починал служител се извършва в срок от три години от датата на прекратяване на служебното правоотношение.

Този срок не се прилага за правоприемници, които могат да докажат, че не са знаели за горните разпоредби.

В. РАЗНОСКИ ЗА ПЪТ

Член 7

1. Служител има право на еднократна обща сума, съответстваща на стойността на пътуването, за себе си, съпруга(та) си и лицата на издръжка, действително живеещи в същото домакинство:

а) при встъпването си в длъжност — от мястото, откъдето е нает, до мястото си на работа;

б) при прекратяване на служебното правоотношение по смисъла на член 96 — от мястото на работа до мястото си на произход по смисъла на параграф 3 от настоящия член;

в) при всяко преместване, включващо промяна на местоработата.

При смърт на служителя преживелият(ялата) съпруг(а) и лицата на издръжка имат право на еднократна обща сума при същите условия.

Пътните разноски за деца на възраст под две години през цялата календарна година не се възстановяват.

2. Размерът на еднократната обща сума се определя въз основа на надбавка за километър географско разстояние между местата, посочени в параграф 1.

Надбавката за километри е:

— 0 EUR за всеки километър от 0 до 200 km

— 0,1895 EUR за всеки километър от 201 до 1 000 km

— 0,3158 EUR за всеки километър от 1 001 до 2 000 km

— 0,1895 EUR за всеки километър от 2 001 до 3 000 km

— 0,0631 EUR за всеки километър от 3 001 до 4 000 km

— 0,0305 EUR за всеки километър от 4 001 до 10 000 km

— 0 EUR за всеки километър над 10 000 km.

Към горепосочената надбавка за километри се добавя допълнителна еднократна обща сума, възлизаща на:

— 94,74 EUR, ако географското разстояние между местата, посочени в параграф 1, е между 600 и 1 200 km,

— 189,46 EUR, ако географското разстояние между местата, посочени в параграф 1, е по-голямо от 1 200 km.

Надбавката за километри и допълнителната еднократна обща сума се актуализират ежегодно пропорционално на заплатата.

Мястото на произход на служителя се определя при встъпването му в длъжност, като по принцип се взема предвид мястото, откъдето той е бил нает, или, при изрично и обосновано искане — центърът на неговите интереси. Определеното по този начин място на произход може със специално решение на ОУСД да бъде променено по време на службата на служителя или когато той напуска службата. Въпреки това докато той е на служба, такова решение се взема само при извънредни обстоятелства и при представяне на съответните допълнителни доказателства от страна на служителя. Тази промяна обаче не може да има за последица признаването като център на интересите на служителя място извън територията на държавите членки, и извън страните и териториите, изброени в приложение II към Договора за функционирането на Европейския съюз и територията на държавите, членуващи в Европейската асоциация за свободна търговия.

Член 8

1. Служителите, които имат право на надбавка за експатриране или за пребиваване в чужда държава, за всяка календарна година имат право, в рамките на предвиденото в параграф 2, на еднократна обща сума, съответстваща на стойността на пътуването от мястото на работа до мястото на произход по смисъла на член 7 за себе си и ако имат право на надбавка за жилищни нужди — за съпруга(та) и лицата на издръжка по смисъла на член 2.

Ако и двамата съпрузи са служители на Агенцията, всеки от тях има право на еднократна обща сума за пътните разноски за себе си и за лицата на издръжка в съответствие с горните разпоредби; всяко лице на издръжка има право само на едно плащане. Сумата за децата на издръжка се определя по искане на единия от съпрузите въз основа на мястото на произход на единия от тях.

Ако служител сключи брак през дадена календарна година и на това основание придобие право на надбавка за жилищни нужди, пътните разноски, на които има право съпругът, се изчисляват пропорционално на времето от датата на сключване на брака до края на годината.

Всяка промяна в основата за изчисляване, която може да възникне в резултат на промяна в семейното положение, настъпила след датата на изплащане на въпросните суми, не задължава съответния служител да възстанови сумите.

Пътните разноски за деца на възраст под две години през цялата календарна година не се възстановяват.

2. Размерът на еднократната обща сума се определя в зависимост от надбавката за километър географско разстояние между мястото на работа на служителя и мястото му на произход.

Когато мястото на произход по смисъла на член 7 е извън територията на държавите членки, както и извън страните и териториите, изброени в приложение II към Договора за функционирането на Европейския съюз, и извън територията на държавите членки на Европейската асоциация за свободна търговия, размерът на еднократната обща сума се определя в зависимост от надбавката за километър географско разстояние между мястото на работа на служителя и столицата на държавата членка, чийто гражданин е той. Служителите, чието място на произход е извън територията на държавите членки, както и извън страните и териториите, изброени в приложение II към Договора за функционирането на Европейския съюз, и извън територията на държавите — членки на Европейската асоциация за свободна търговия, и които не са граждани на една от държавите членки, нямат право на тази еднократна обща сума.

Надбавката за километри е:

— 0 EUR за всеки километър от 0 до 200 km

— 0,3820 EUR за всеки километър от 201 до 1 000 km

— 0,6367 EUR за всеки километър от 1 001 до 2 000 km

— 0,3820 EUR за всеки километър от 2 001 до 3 000 km

— 0,1272 EUR за всеки километър от 3 001 до 4 000 km

— 0,0614 EUR за всеки километър от 4 001 до 10 000 km

— 0 EUR за всеки километър над 10 000 km.

Към горепосочената надбавка за километри се прибавя допълнителна фиксирана сума, възлизаща на:

— 191,00 EUR, ако разстоянието с влак между мястото на работа и мястото на произход е между 725 и 1 450 km,

— 381,96 EUR, ако разстоянието с влак между мястото на работа и мястото на произход е по-голямо от 1 450 km.

Надбавката за километри и допълнителната еднократна обща сума се актуализират ежегодно пропорционално на заплатата.

3. Ако служебното правоотношение на служител бъде прекратено в хода на календарната година по причина, различна от смъртта му, или ако той е в отпуск по лични причини през част от годината, като през тази година продължителността на активната му заетост на служба в институция на Европейския съюз е била по-малко от девет месеца, служителят има право да получи само част от еднократната обща сума, предвидена в параграфи 1 и 2, изчислена пропорционално на времето на активна заетост.

4. Параграфи 1—3 се прилагат за служители, чието място на работа се намира на територията на държавите членки. Служителите, чието място на работа е извън територията на държавите членки, имат право за всяка календарна година за себе си и ако имат право на надбавка за жилищни нужди — за съпруга(та) си и за другите лица на издръжка по смисъла на член 2, на еднократна обща сума за пътни разноски до мястото си на произход или на възстановяване на пътните разноски до друго място, но не повече от размера на разноските до мястото на произход. Независимо от това, ако съпругът и лицата, посочени в член 2, параграф 2, не живеят със служителя на мястото на неговата работа, те имат право за всяка календарна година на възстановяване на пътните разноски от мястото на произход до мястото на работа или до друго място, но не повече от стойността на посоченото пътуване.

Еднократната обща сума се определя въз основа на стойността на самолетен билет в икономична класа.

Г. РАЗНОСКИ ЗА ПРЕНАСЯНЕ

Член 9

1. В рамките на предвидените тавани за разходите, разноските във връзка с пренасянето на мебели и лични вещи, включително размера на застраховката срещу обичайните рискове (по-специално взлом, кражба, пожар), които не са му били възстановени от друг източник, се възстановяват на служителя, който е принуден да промени своето местопребиваване, за да изпълни изискванията на член 23, при постъпване на служба или при последваща промяна на мястото на работа, докато е на служба.

Таваните трябва да отчитат семейното положение на служителя към момента на пренасянето, както и средните разходи за пренасяне и свързаната с това застраховка.

За прилагането на настоящия параграф ОУСД на всяка институция приема общи изпълнителни разпоредби.

2. При прекратяване на служебното правоотношение или при смърт на служителя разноските за пренасянето от мястото му на работа до мястото му на произход се възстановяват в определените в параграф 1 граници. Ако починалият служител няма сключен брак, разноските се възстановяват на неговите правоприемници.

3. В случай на служител-титуляр пренасянето трябва да се осъществи в срок от една година от изтичането на неговия срок за изпитване. При прекратяване на служебното правоотношение пренасянето трябва да се извърши в рамките на три години, както е предвидено във втората алинея на член 6, параграф 4. Разноските по пренасяне, направени след изтичане на определените по-горе срокове, се възстановяват само в изключителни случаи и със специално решение на ОУСД.

Д. ДНЕВНА НАДБАВКА

Член 10

1. Когато служител представи доказателства, че за изпълнението на изискванията на член 23 се налага промяна в местопребиваването му, той има право за срок, определен в параграф 2 от настоящия член, на дневна надбавка за календарен ден, както следва:

Служител, който има право да получава надбавка за жилищни нужди: 39,48 EUR.

Служител, който няма право да получава надбавка за жилищни нужди: 31,83 EUR.

Горната ставка се преразглежда при всяко преразглеждане на възнаграждението съгласно член 60.

2. Срокът, за който се отпуска дневната надбавка, е, както следва:

а) в случай че служителят няма право на надбавка за жилищни нужди: 120 дни;

б) в случай че служителят има право на надбавка за жилищни нужди: 180 дни или ако служителят е в срок на изпитване — за срока на изпитване плюс един месец.

В случай че и двамата съпрузи, които са служители, имат право на основна дневна надбавка, срокът, за който тя се отпуска, както е установено в буква б), се прилага за лицето, чиято основна заплата е по-висока. Срокът, установен в буква а), се прилага за другото лице.

При всички случаи изплащането на дневна надбавка се прекратява след датата, на която служителят се премести, за да изпълни изискванията на член 23.

Е. КОМАНДИРОВЪЧНИ РАЗХОДИ ЗА МИСИЯ

Член 11

1. Служител, изпратен в мисия със съответната заповед за пътуване, има право на възстановяване на пътните разноски и на командировъчни в съответствие със следните разпоредби.

2. В заповедта за пътуване се посочва предполагаемата продължителност на мисията, въз основа на която се изчислява авансът, който служителят може да ползва от полагащите му се командировъчни. Освен ако не е взето специално решение, аванс не се полага, ако предполагаемата продължителност на мисията е не повече от 24 часа и е в държава, която има същата парична единица като държавата по местоработата на служителя.

3. Освен в особени случаи, определени със специално решение и по-специално, когато служителят е върнат от отпуск, възстановяването на командировъчните разходи за мисия се ограничава до стойността на най-икономичното пътуване от мястото на работа до мястото на мисията, което не налага значително удължаване на престоя на служителя.

Член 12

1. Пътуване с железопътен транспорт

Пътните разноски при мисия с железопътен транспорт се възстановяват при представяне на оправдателни документи въз основа на цената на билет първа класа по най-краткия маршрут между мястото на работа и мястото на мисията.

2. Пътуване със самолет

На служителите се разрешава да пътуват със самолет, ако двупосочното пътуване с влак би се равнявало най-малко на 800 km.

3. Пътуване по море

ОУСД определя във всеки отделен случай въз основа на продължителността и цената на пътуването ползваната класа и добавките за каюта, които могат да бъдат възстановени.

4. Пътуване с лек автомобил

Пътните разноски се възстановяват под формата на еднократна обща сума въз основа на цената на билет за влак, в съответствие с параграф 1; не се полагат никакви допълнителни плащания.

Независимо от това, в случай че служителят пътува в мисия при особени обстоятелства, ОУСД може да реши да му отпусне надбавка на изминат километър, вместо да възстанови пътните разноски, предвидени по-горе, ако ползването на обществен транспорт има явни недостатъци.

Член 13

1. Командировъчните включват фиксирана сума, покриваща всички разходи, извършени от лицето по време на мисията: закуска, две основни хранения и непредвидени разходи, включително местен транспорт. Разходите за настаняване, включително местни такси, се възстановяват до максимален размер, определен за всяка държава, при представянето на оправдателни документи.

2. а) Тарифата за държавите членки е, както следва:

Направление	Дневна надбавка (в EUR)	Пределен разход за нощувка (в EUR)
Австрия	95	130
Белгия	92	140
България	58	169
Хърватия	60	120
Чешка република	55	175
Кипър	93	145
Дания	120	150
Естония	71	110
Финландия	104	140
Франция	95	150
Германия	93	115
Гърция	82	140
Испания	87	125
Унгария	72	150
Ирландия	104	150
Италия	95	135
Латвия	66	145
Литва	68	115
Люксембург	92	145
Малта	90	115
Нидерландия	93	170
Полша	72	145
Португалия	84	120

Направление	Дневна надбавка (в EUR)	Пределен разход за нощувка (в EUR)
Румъния	52	170
Словения	70	110
Словакия	80	125
Швеция	97	160
Обединено кралство	101	175

Ако на служител по време на мисия бъде осигурено безплатно настаняване или храна или разноските за това бъдат възстановени от някоя от институциите на Съюза, от административен или външен орган, този факт трябва да бъде деклариран. В този случай се извършва съответната удръжка.

б) Командировъчната тарифа за страните извън европейската територия на държавите членки се определя и коригира периодично от ОУСД.

3. Стойностите, определени в параграф 2, буква а) от настоящия член, се преразглеждат на всеки две години въз основа на прегледа, извършван в съответствие с член 13, параграф 3 от приложение VII към Правилника за персонала на ЕС.

Член 14

Агенцията определя подробни правила за прилагането на членове 11, 12 и 13.

Ж. ФИКСИРАНО ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА РАЗХОДИ

Член 15

1. На служители, които поради естеството на служебните си задължения редовно имат представителни разходи, може да бъде отпусната фиксирана надбавка от ОУСД, който определя нейния размер.

В особени случаи ОУСД може да реши в допълнение част от разходите за настаняване на тези служители също да бъдат поети от Агенцията.

2. В случаите, когато по специални инструкции служителят прави нерегулярно представителни разходи за официални цели, размерът на надбавката за представителни разходи се определя за всеки отделен случай въз основа на оправдателни документи и при условия, определени от ОУСД.

Член 16

С решение на ОУСД служителите на висши ръководни длъжности (генерален директор или равностойни на тях от степен AD 16 или AD 15 и директори или равностойни на тях от степени AD 15 и AD 14), които не разполагат със служебен лек автомобил, могат да получават фиксирана надбавка, която не надвишава 892,42 EUR годишно, за покриване на нормалните пътувания в границите на града, в който работят.

С мотивирано решение на ОУСД надбавката може да бъде отпусната на служител, чиито задължения налагат постоянни пътувания, за които му е разрешено да ползва собствения си автомобил.

РАЗДЕЛ 4

Изплащане на дължими суми

Член 17

1. Изплащането на възнаграждението на служителите се извършва на 15-ия ден на всеки месец за текущия месец. Размерът на възнаграждението се закръгля до следващата по-висока стойност в центове.

2. Когато не се дължи възнаграждение за пълен месец, сумата се разделя на тридесетини и:

а) ако реалният брой на дните, за които се полага възнаграждение, е 15 или по-малко, броят на дължимите тридесетини е равен на броя на тези дни;

б) ако реалният брой на дните, за които се полага възнаграждение, е повече от 15, броят на дължимите тридесетини е равен на разликата между реалния брой дни, за които не се полага възнаграждение, и 30.

3. Когато правото на семейни надбавки и на надбавка за експатриране възникне след датата на постъпване на служба, служителят започва да получава тези суми от първия ден на месеца, през който е възникнало това право. При прекратяване на това право служителят получава полагащата му се сума до последния ден на месеца, през който е прекратено правото.

Член 18

1. За всеки служител плащането се извършва на мястото и в паричната единица на държавата, в която той изпълнява служебните си задължения, или — по искане на служителя — в евро в банка в Съюза.

2. При условията, предвидени в правилата, определени от ОУСД по общо съгласие и след консултации с Комитета по персонала, служителите могат да поискат специален редовен превод на част от възнаграждението им.

При условията на първото изречение от настоящия параграф частично или комбинирано могат да се извършват следните преводи:

а) за деца, посещаващи учебно заведение в друга държава членка — максималната сума за дете на издръжка, равна на размера на надбавката за образование, действително получавана за това дете;

б) при представяне на валидни оправдателни документи — редовните плащания за всички останали лица, пребиваващи в съответната държава членка, по отношение на които служителят има задължения по силата на решение на съдебен орган или на компетентен административен орган.

Преводът, посочен в буква б), не може да надвишава 5 % от основната заплата на служителя.

3. Преводът, предвиден в параграф 2 от настоящия член, се извършва в паричната единица на съответната държава членка при същия разменен курс като този, посочен във втората алинея на член 63 от Правилника за персонала на ЕС. Преведените суми се умножават по коефициент, представляващ разликата между корекционния коефициент за държавата, където се превежда сумата, както е определен в член 3, параграф 5, буква б) от приложение XI към Правилника за персонала на ЕС, и корекционния коефициент, приложим към възнаграждението на служителя, както е посочено в член 3, параграф 5, буква а) от приложение XI към Правилника за персонала на ЕС.

4. Освен преводите, посочени в параграфи 1—3, служителят може да поиска редовен превод до друга държава членка, в местната парична единица при месечния разменен курс без прилагане на някакъв коефициент. Размерът на този превод не може да надвишава 25 % от основната заплата на служителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ V

ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЛУЖЕБНОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ И ПЕНСИЯ

ГЛАВА 1

Обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение

Член 1

1. Служител, чиито служебни правоотношения се прекратяват по причина, различна от смърт или инвалидност, при напускането има право:

а) ако е прослужил по-малко от една година — на изплащане на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение, равно на трикратния размер на сумите, удържани от основната му заплата за пенсионно осигуряване, след приспадане на сумите, платени съгласно членове 91 и 132;

б) в останалите случаи, той има право:

— на прехвърляне на актюерската равностойност, актуализирана към действителната дата на прехвърлянето, на придобитите в агенцията пенсионни права към пенсионния фонд на администрация или организация или към пенсионния фонд, от който той придобива право на пенсия по силата на трудовата си дейност като нает или самостоятелно нает, или

— на изплащане на актюерската равностойност на придобитите права на частно осигурително дружество или пенсионен фонд по негов избор, ако дружеството или фондът гарантират, че:

i) капиталът няма да бъде изплатен на лицето;

ii) на лицето ще започне да се изплаща месечен доход най-рано след навършването на 60-годишна възраст и най-късно след навършването на 66-годишна възраст;

iii) съществува възможност за реверсия или за наследствена пенсия;

iv) прехвърлянето към друго осигурително дружество или друг фонд ще бъде разрешено само ако другото дружество или другият фонд отговарят на условията, предвидени в подточки i), ii) и iii).

2. Чрез дерогация от параграф 1, буква б) служител, който след постъпване на служба, с цел да установи или запази пенсионни права, е правил плащания към национална пенсионна схема, частно осигурително дружество или пенсионен фонд по свой избор, отговарящи на условията по параграф 1, и чието служебно правоотношение бъде прекратено по причини, различни от смърт или инвалидност, при напускането си има право на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение, равно на актюерската стойност на придобитите пенсионни права за прослуженото време в Агенцията. В този случай плащанията, направени с цел установяване или запазване на пенсионни права по национална пенсионна схема в съответствие с член 91 или 132, се приспадат от обезщетението при прекратяване на служебното правоотношение.

3. Ако служебното правоотношение на служителя е било прекратено поради отстраняване от поста му, размерът на дължимото обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение или, според случая, актюерската равностойност, която следва да се прехвърли, се определя в зависимост от решението по член 147.

ГЛАВА 2

Обезщетение за инвалидност

Член 2

1. При спазване на разпоредбите на член 76 служител на възраст под 65 години, който в периода, през който е пенсионно осигурен, бъде признат от Комисията по инвалидност за страдащ от трайна пълна инвалидност, която възпрепятства изпълнението на служебните задължения, съответстващи на неговата длъжност, и по тази причина се налага да прекрати служебното си правоотношение с Агенцията, има право, за срока на тази пълна неработоспособност, на обезщетението за инвалидност, предвидено в член 77.

2. Лицата, получаващи обезщетение за инвалидност, не могат да упражняват платена професионална дейност без предварително разрешение от ОУСД. Всеки доход от такава дейност, който заедно с обезщетението за инвалидност надхвърля последната брутна заплата, получена от лицето, докато е било в положение на активна заетост, определена по таблицата на заплатите в сила към първия ден на месеца, в който обезщетението се изплаща, се приспада от обезщетението за инвалидност.

При поискване получателят на обезщетението е длъжен да представи писмени доказателства и да уведоми Агенцията за всеки факт, който има отношение към правото му на обезщетение.

Член 3

Докато бивш служител, получаващ обезщетение за инвалидност, е на възраст по-ниска от пенсионната възраст, Агенцията може да го подлага на периодични медицински прегледи, за да удостовери, че той все още отговаря на изискванията за изплащане на обезщетението.

ГЛАВА 3

Наследствена пенсия

Член 4

Когато служител почине, докато е на активна служба, в отпуск по лични причини, отпуск с цел отбиване на военна служба, родителски отпуск или семеен отпуск, преживелият съпруг има право, при условие че двойката е имала сключен брак в продължение на най-малко една година към момента на смъртта на служителя и в съответствие с разпоредбите на член 76 и член 11 от настоящото приложение, на наследствена пенсия, възлизаща на 60 % от пенсионните права, придобити от бившия служител към момента на неговата смърт.

Продължителността на брака не се взема предвид, ако от него или от предходен брак на служителя има едно или повече деца, при условие че преживелият съпруг се грижи или се е грижил за издръжката на тези деца, или ако смъртта на служителя е настъпила в резултат на физическо увреждане или заболяване, получено при изпълнение на служебните му задължения или в резултат на злополука.

Член 5

Ако бивш служител е получавал обезщетение за инвалидност и към момента на възникване на правото на обезщетение е сключило брак, при спазване на разпоредбите на член 8, преживелият съпруг има право на наследствена пенсия, равна на 60 % от обезщетението за инвалидност, получавано от служителя към момента на неговата смърт.

Минималната наследствена пенсия е равна на 35 % от последната основна заплата; размерът на наследствената пенсия не може при никакви обстоятелства да надвишава размера на обезщетението за инвалидност, получавано от служителя към момента на смъртта му.

Член 6

За целите на членове 4 и 5 продължителността на брака не се взема предвид, ако бракът, въпреки че е сключен след прекратяване на служебното правоотношение на служителя, е продължил най-малко пет години.

Член 7

1. Пенсията за сираци, предвидена в член 82, първа, втора и трета алинея от настоящия Правилник за персонала, за първия сирак е равна на осем десети от наследствената пенсия, на която би имал право преживелият съпруг на служител или бивш служител, получаващ обезщетение за инвалидност, без да се вземат предвид намаленията, предвидени в член 10 от настоящото приложение.

Тя не може да бъде по-малка от размера на жизнения минимум, при спазване на разпоредбите на член 8 от настоящото приложение.

2. За всяко дете на издръжка след първото пенсията се увеличава със сума, равна на двукратния размер на надбавката за дете на издръжка.

Сираците имат право на надбавка за образование в съответствие с член 3 от приложение IV.

3. Изчислената по този начин обща сума на пенсията и надбавката се разделя поравно между правоимащите сираци.

Член 8

При едновременното наличие на преживял съпруг на служител и на сираци от предходен брак или на други правоимащи, общата пенсия, изчислена като за 1 преживял съпруг, спрямо който всички тези лица са на негова издръжка, се разпределя между различните лица пропорционално на пенсиите, които биха били отпуснати на всяка категория, разглеждана поотделно.

Ако служител остави сираци от различни бракове, общият размер на пенсията, изчислен като че ли всички деца са от един и същи брак, се разпределя пропорционално между различните заинтересовани лица пропорционално на пенсиите, които биха били отпуснати на всяка категория, разглеждана поотделно.

За изчисляване на дяловете децата от предходен брак на всеки от съпрузите, които са признати за деца на издръжка по смисъла на член 2 от приложение IV, се включват в категорията на деца от брака на служителя или бившия служител, получаващ обезщетение за инвалидност.

В случая, предвиден във втората алинея от настоящия член, възходящите родственици, признати за лица на издръжка съгласно член 2 от приложение IV, се третират като деца на издръжка и за целите на изчисляване на дяловете се включват в категорията на низходящите.

Член 9

Правото на наследствена пенсия възниква на първия ден от календарния месец, следващ месеца, през който е настъпила смъртта на служителя или бившия служител, получаващ обезщетение за инвалидност. Ако обаче смъртта на служителя или на лицето, което има право на пенсия, е основание за плащането, предвидено в член 60, параграф 8, правото на получаване на наследствена пенсия възниква на първия ден от четвъртия месец, следващ месеца, през който е настъпила смъртта.

Правото на наследствена пенсия се прекратява в края на календарния месец, през който получателят на пенсиите почине или престане да отговаря на условията за получаване на пенсията.

Аналогично, правото на пенсия за сираци се прекратява, ако получателят престане да се счита за дете на издръжка по смисъла на член 2 от приложение IV.

Член 10

Когато разликата във възрастта между починалия служител или бивш служител, получаващ обезщетение за инвалидност, и неговия преживял съпруг, след приспадане на продължителността на техния брак, е повече от десет години, наследствената пенсия, изчислена по реда на предходните параграфи, се намалява за всяка пълна година разлика, в размер на:

— 1 % за годините между 10 и 20;

— 2 % за годините от 20 до, но не включително, 25;

— 3 % за годините от 25 до, но не включително, 30;

— 4 % за годините от 30 до, но не включително, 35;

— 5 % за годините от 35 нагоре.

Член 11

Правото на преживелия съпруг на наследствена пенсия се прекратява при сключване на следващ брак. Той обаче има право на незабавно изплащане на обща сума, равна на двукратния годишен размер на неговата наследствена пенсия, при условие че не се прилага член 82, втора алинея.

Член 12

Бившият съпруг на служител или бивш служител, с когото са били разведени, има право на наследствена пенсия по смисъла на настоящата глава, ако успее да докаже на собствено основание, че към датата на смъртта на служителя има право на издръжка от починалия по силата на съдебно решение или в резултат на надлежно регистрирано валидно споразумение между него и бившия му съпруг.

Наследствената пенсия обаче не може да надвишава размера на издръжката, получавана към датата на смъртта на бившия съпруг, адаптирана в съответствие с процедурата по член 85.

Правото на разведения съпруг се прекратява, ако сключи втори брак, преди бившият съпруг да е починал. В случай на следващ брак след смъртта на бившия съпруг се прилага член 11 от настоящото приложение.

Член 13

Ако починалият служител остави повече от един бивш съпруг с право на наследствена пенсия, или един или повече бивши съпрузи след развод и преживял съпруг с право на наследствена пенсия, пенсията се разделя пропорционално на продължителността на браковете. Прилагат се разпоредбите на член 12, втора и трета алинея от настоящото приложение.

Ако някое от лицата с право на пенсия почине или се откаже от своя дял, този дял се добавя към дяловете на останалите лица, освен в случай че има сираци с право на пенсия по член 82, втора алинея.

Намаленията за разлика във възрастта, предвидени в член 10 от настоящото приложение, се прилагат поотделно към всяка от пенсиите, разделени в съответствие с настоящия член.

Член 14

Ако правото на пенсия на бившия съпруг след развод бъде прекратено в съответствие с член 19 от настоящото приложение, пълният размер на пенсията се изплаща на преживелия съпруг, при условие че не се прилага член 82, втора алинея от настоящия Правилник за персонала.

ГЛАВА 4

Временни пенсии

Член 15

Съпругът или лицата, признати за лица на издръжка на служител, който изпълнява служебните си задължения, е в отпуск по лични причини, е в отпуск поради отбиване на военна служба, е в родителски отпуск или семеен отпуск, чието местонахождение е неизвестно за повече от една година, временно получават наследствената пенсия, на която биха имали право съгласно настоящото приложение.

Член 16

Съпругът или лицата, признати за лица на издръжка на бивш служител, получаващ обезщетение за инвалидност, чието местонахождение е неизвестно за повече от една година, може временно да получават наследствената пенсия, на която биха имали право съгласно настоящото приложение.

Член 17

Разпоредбите на член 16 се прилагат и по отношение на лица, признати за лица на издръжка от лице, получаващо или имащо право на наследствена пенсия, чието местонахождение е неизвестно за повече от една година.

Член 18

Временните пенсии по членове 15, 16 и 17 се преобразуват в окончателни, след като смъртта на служителя или бившия служител бъде надлежно потвърдена или със съдебно решение се обяви безвестното отсъствие и смъртта му.

ГЛАВА 5

Увеличение на пенсията за деца на издръжка

Член 19

Разпоредбите на член 81, втора алинея от настоящия Правилник за персонала се прилагат за лицата, получаващи временна пенсия.

Членове 81 и 82 се прилагат и за деца, които са родени преди изтичането на 300 дни от смъртта на служителя или бившия служител, получаващ обезщетение за инвалидност.

Член 20

Отпускането на наследствена пенсия, обезщетение за инвалидност или временна пенсия не дава право на пенсионираното лице на надбавка за експатриране.

Член 21

Във всички случаи от заплатите и от обезщетенията за инвалидност се удържат вноските за пенсионната схема, предвидени в членове 78—88.

Член 22

Служители в отпуск по лични причини, които продължават да придобиват пенсионни права при условията, предвидени в член 57, параграф 3, продължават да изплащат вноската, предвидена в член 21 от настоящото приложение, въз основа на заплатата, съответстваща на стъпката и степента.

Всички плащания, на които биха имали право тези служители или неговите правоприемници по пенсионната схема, се изчисляват въз основа на тази заплата.

Член 23

Надлежно удържаните вноски не подлежат на възстановяване. Неоснователно удържаните вноски не дават право на пенсия; те се възстановяват без лихвата по искане на съответния служител или на неговите правоприемници.

ГЛАВА 6

Изчисляване на пенсията

Член 24

Агенцията отговаря за изчисляването на размера на наследствената или временната пенсия или на обезщетението за инвалидност. Едновременно с решението за отпускане на пенсията на служителя или на неговите правоприемници се изпраща подробна справка за изчислението.

Обезщетението за инвалидност не се изплаща едновременно със заплатата, изплащана от общия бюджет на Агенцията. То е несъвместимо и с получаването на възнаграждение за заемана в някоя от институциите или агенциите на Съюза длъжност.

Член 25

Размерът на пенсията може да бъде преизчислен отново във всеки един момент, в случай че е била допусната грешка или някакъв пропуск.

Пенсиите подлежат на промяна или прекратяване, ако са били отпуснати в противоречие с разпоредбите на настоящия Правилник за персонала или на настоящото приложение.

Член 26

Ако почине служител или бивш служител, получаващ обезщетение за инвалидност, и неговите правоприемници не предявят правото си на пенсия или обезщетение в срок от една година от датата на смъртта, те губят това право, освен в случай на надлежно доказана непреодолима сила.

Член 27

Бивш служител или неговите правоприемници, за които възникват права върху плащания по пенсионната схема, представят всички поискани от тях писмени доказателства и уведомяват Агенцията за всеки факт, който би бил от значение за техните права.

Член 28

Ако служител е бил временно лишен, изцяло или отчасти, от правото си на пенсия по силата на член 147, той има право да му бъде възстановена частта от платените пенсионноосигурителни вноски, пропорционална на сумата, с която е била намалена неговата пенсия.

ГЛАВА 7

Плащания

Член 29

Плащанията, предвидени по настоящата пенсионна схема, се извършват всеки месец за изминалия период.

Плащанията се извършват от Агенцията.

За пенсионерите, пребиваващи в Европейския съюз, плащанията се извършват в евро в банка в държавата членка по местопребиваване.

За пенсионерите, пребиваващи извън Европейския съюз, пенсиите се изплащат в евро в банка в страната по местопребиваване. По изключение пенсията може да се изплаща в евро в банка в страната, където е седалището на Агенцията, или в чуждестранна валута в страната по местопребиваване на пенсионера, по най-актуалния обменен курс, използван при изпълнението на бюджета на Агенцията.

Настоящият член може да се прилага по аналогия и по отношение на обезщетението за инвалидност.

ПРИЛОЖЕНИЕ VI

ВИДОВЕ ДЛЪЖНОСТИ ВЪВ ВСЯКА ФУНКЦИОНАЛНА ГРУПА СЪГЛАСНО ПРЕДВИДЕНОТО В ЧЛЕН 7, ПАРАГРАФ 3

1. Функционална група AD	
Изпълнителен директор	AD 16
Заместник-изпълнителен директор	AD 15
Директор	AD 14
Заместник-директор или равностойна длъжност	AD 13
Началник на отдел или равностойна длъжност	от AD 9 до AD 13
Администратор	от AD 5 до AD 12
2. Функционална група AST	
AST Старши асистент Извършва административни, технически или обучителни дейности, изискващи висока степен на самостоятелност и поемане на значителни отговорности по отношение на управлението на персонала, изпълнението на бюджета или политическото координиране.	от AST 10 до AST 11
Асистент Извършва административни, технически или обучителни дейности, изискващи известна степен на самостоятелност, по-специално по отношение на прилагането на правила и правилници или общи указания или като личен асистент на член на Агенцията, на началника на кабинета на член на институцията или на (заместник) генерален директор или ръководител на равностойно равнище.	от AST 1 до AST 9
3. Функционална група AST/SC	
Секретар/деловодител Изпълнява деловодителски и секретарски задачи, управляване на офис и други подобни задачи, изискващи определена степен на самостоятелност	от SC 1 до SC 6