2025/1123

4.6.2025.

PADOMES LĒMUMS (ES) 2025/1123

(2025. gada 26. maijs)

par nostāju, kas Eiropas Savienības vārdā jāieņem ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautiskā fonda valdē attiecībā uz ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautiskā fonda civildienesta noteikumiem

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 209. panta 2. punktu un 212. pantu saistībā ar 218. panta 9. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

(1) Nolīgumu, ar ko izveido ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautisko fondu [1] ("nolīgums"), Savienība noslēdza ar Padomes Lēmumu (ES) 2019/593 [2], un tas stājās spēkā 2019. gada 17. maijā.

(2) Ievērojot nolīguma 11. panta d) punktu, ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautiskā fonda valde ("valde") var pieņemt civildienesta noteikumus, pamatojoties uz izpilddirektora priekšlikumu.

(3) Valdei pēc 10. kārtējās sanāksmes 2024. gada 24. maijā rakstveida procedūrā ir jāpieņem ES un *LAC* starptautiskā fonda civildienesta noteikumi ("civildienesta noteikumi").

(4) Civildienesta noteikumi reglamentēs nodarbinātības nosacījumus un noteiks to darbinieku tiesības un pienākumus, kuri strādā ES un *LAC* starptautiskajā fondā, ko juridiski pārstāv izpilddirektors.

(5) Ir lietderīgi noteikt nostāju, kas Savienības vārdā ir jāieņem valdē, jo civildienesta noteikumu pieņemšanai ir vajadzīga ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautiskā fonda dalībnieku piekrišana.

(6) Tādēļ Savienības nostājas valdē attiecībā uz civildienesta noteikumiem pamatā vajadzētu būt valdes akta projektam, kurš pievienots šim lēmumam,

IR PIEŅĒMUSI ŠO LĒMUMU.

1. pants

Nostājas, kas Savienības vārdā ir jāieņem ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautiskā fonda valdē ("valde") rakstveida procedūrā attiecībā uz ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautiskā fonda civildienesta noteikumiem, pamatā ir valdes akta projekts, kurš pievienots šim lēmumam.

2. pants

Šis lēmums stājas spēkā tā pieņemšanas dienā.

Briselē, 2025. gada 26. maijā

Padomes vārdā –

priekšsēdētāja

K. KALLAS

---

[1] Nolīgums, ar ko izveido ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautisko fondu (OV L 103, 12.4.2019., 3. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_internation/2019/593/oj).

[2] Padomes Lēmums (ES) 2019/593 (2019. gada 8. aprīlis) par to, lai Eiropas Savienības vārdā noslēgtu Nolīgumu, ar ko izveido ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautisko fondu (OV L 103, 12.4.2019., 1. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2019/593/oj).

PROJEKTS

ES UN LATĪŅAMERIKAS UN KARĪBU JŪRAS REĢIONA VALSTU STARPTAUTISKĀ FONDA CIVILDIENESTA NOTEIKUMI

1. pants

Piemērošanas mērķis un joma

1. Šie civildienesta noteikumi ("noteikumi") reglamentē nodarbinātības nosacījumus un nosaka to darbinieku tiesības un pienākumus, kuri strādā ES un Latīņamerikas un Karību jūras reģiona valstu starptautiskajā fondā ("ES un LAC fonds" vai "fonds"), ko juridiski pārstāv izpilddirektors. Šie noteikumi arī nosaka vispārējos darba standartus, kas reglamentē administratīvo un darba pārvaldību starp ES un *LAC* fondu un tā personālu, lai nodrošinātu, ka darbs tiek veikts pārredzamā un efektīvā sistēmā. Šie noteikumi nedrīkst būt pretrunā ne ar ES un *LAC* fonda izveides nolīgumu ("nolīgums"), ne mītnes nolīgumu, kas parakstīts starp fondu un Vācijas Federatīvo Republiku ("*HQA* nolīgums"); konflikta gadījumā noteicošais ir nolīgums un *HQA* nolīgums, minētajā secībā.

2. Ja vien nav noteikts citādi, šos noteikumus piemēro visiem pastāvīgajiem un pagaidu darbiniekiem, kas strādā ES un *LAC* fondā.

2. pants

Personāls un pieņemšana darbā

1. ES un *LAC* fonda personālu veido personas, kas paraksta darba līgumu ar fondu nolūkā pildīt pienākumus, kuri saistīti ar konkrētiem amatiem valdes apstiprinātajā organizatoriskajā struktūrā, pamatojoties uz izpilddirektora priekšlikumu.

2. Personas, ko iecēlis vai norīkojis kāds no fonda dalībniekiem, stratēģiskie partneri vai citas ar fondu saistītas organizācijas vai struktūras, vienojoties ar to, tiek uzskatītas par daļu no fonda personāla. Tomēr šajos īpašajos gadījumos visas atalgojuma izmaksas, tostarp sociālos pabalstus, ceļa un pārcelšanās izmaksas, ar mājsaimniecības priekšmetiem saistītos izdevumus un iekārtošanās pabalstus, un vajadzības gadījumā repatriāciju, uzņemas valsts, stratēģiskais partneris, organizācija vai struktūra, kas ieceļ vai norīko attiecīgo personu. Personas tiek uzskatītas par fonda darbiniekiem laikposmā, kamēr tās veic pienākumus, kuru veikšanai tās tika norīkotas, un šis statuss beidzas, kad ir izpildīti minētie pienākumi, neradot fondam nekādu atbildību.

3. Par daļu no fonda personāla uzskata arī katru personu, kas uz ierobežotu un iepriekš noteiktu laiku pievienojas fondam mācību vai pētniecības nolūkā. Praktikantiem var būt tiesības saņemt ikmēneša pabalstu no fonda, lai palīdzētu segt ceļa un uzturēšanās izdevumus.

4. ES un *LAC* fonda darbā pieņemšanas politikas mērķis ir slēgt līgumus ar augsti kompetentiem un efektīviem darbiniekiem, un tās pamatā ir vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas principu piemērošana.

5. ES un *LAC* fonda darbinieku pieņemšana darbā notiek, izmantojot atklātas, objektīvas, taisnīgas un pārredzamas atlases procedūras, kuru pamatā ir kritēriji, kas ir stingri izstrādāti, lai noteiktu, vai kandidāti ir piemēroti, pieredzējuši un kompetenti veikt pienākumus, kas saistīti ar amatu, kuram viņi piesakās.

6. Neatkarīgi no iepriekš minētā izpilddirektors, cik vien iespējams, cenšas saglabāt līdzsvarotu dzimumu un abu reģionu ģeogrāfisko sadalījumu.

7. Pieņemot darbā darbiniekus, ES un *LAC* fonds pieprasa dokumentus, kuri apliecina augstāko izglītību un/vai pieredzi, kas vajadzīga saistībā ar vakanto amatu.

8. Visos gadījumos darbā pieņemšanu reglamentē rakstveida līgums, ko paraksta izpilddirektors un atlasītais kandidāts.

9. ES un *LAC* fonda darbiniekus var pieņemt darbā:

a) uz konkrētu laikposmu/noteiktu termiņu – ES un *LAC* fonda parakstīts darba līgums ar atlasīto kandidātu uz noteiktu laiku, ko var pagarināt līdz trim reizēm, pusēm savstarpēji vienojoties, kopumā uz laiku, kas nepārsniedz divus (2) gadus; vai

b) uz nenoteiktu laiku – ES un *LAC* fonda parakstīts darba līgums ar darbiniekiem, kurus fonds pamatotu iemeslu dēļ vēlas paturēt un kuri tajā jau ir strādājuši vismaz divus (2) gadus.

10. Izpilddirektors nosaka laikposmus un pagarināšanas noteikumus darba līgumiem, kurus piešķir ES un *LAC* fonda darbiniekiem. Pirmais darba līgums visos gadījumos tiek parakstīts uz laikposmu, kas nepārsniedz divus gadus.

Valstspiederība

11. Valstspiederības ziņā ES un *LAC* fonda darbiniekus pieņem darbā no fonda dalībvalstu vidus.

Zināšanas un pieredze

12. ES un *LAC* fonda nolīgtie darbinieki pieder pie kategorijas, kas atbilst konkrētajām zināšanām un pieredzei, kas vajadzīga uzdevumiem, kuru veikšanai viņi tiek nolīgti. Attiecīgi un saskaņā ar funkcijām, kas tiem uzticētas un ko nosaka valdes apstiprinātajā personāla struktūrā, viņi ieņem jebkuru no šādiem amata veidiem:

a) izpildvadība;

b) profesionāls amats; vai

c) tehnisks un/vai administratīvs amats.

Darba līgums par izpildvadības un profesionālajiem amatiem

13. Izpildvadības un profesionālajiem darbiniekiem parasti ir tiesības uz "iekārtošanās pabalstu un atgriešanās izdevumiem", kas aprakstīti 4. pantā, ja vien valde, pamatojoties uz izpilddirektora ieteikumu, nenolemj citādi.

14. Izpildvadības un profesionālajiem darbiniekiem, kuri darbā pieņemšanas brīdī dzīvo vairāk nekā 150 kilometru attālumā no Hamburgas pilsētas un kuriem, ņemot vērā viņu nodarbinātību fondā, ir jāpārceļas uz turieni, ir tiesības saņemt finansējumu pārcelšanās izmaksu segšanai un iekārtošanās pabalstu. Viņiem ir arī tiesības uz noteiktu atgriešanās izmaksu atmaksu, ja ir izpildīti "4. pantā. Tiesības un pabalsti" aprakstītie nosacījumi.

15. Izpildvadības un profesionālajiem darbinieki nostrādā sešu mēnešu pārbaudes laiku, pēc kura darba līgumu uzskata par apstiprinātu, ja vien nav iesniegts rakstveida paziņojums par pretējo. Pārbaudes laiku nepiemēro darba līguma pagarināšanas vai secīgas pagarināšanas gadījumā.

Darba līgums par tehniskiem un/vai administratīviem amatiem

16. Tehniskajiem un/vai administratīvajiem darbiniekiem parasti nav tiesību uz "iekārtošanās pabalstu un atgriešanās izdevumiem", kas aprakstīti 4. pantā, ja vien valde, pamatojoties uz izpilddirektora ieteikumu, nenolemj citādi.

17. Pārcelšanās izmaksas un iekārtošanās pabalstu tehniskajiem un/vai administratīvajiem darbiniekiem, kuri pieņemti darbā un jau dzīvo Hamburgā vai 150 kilometru rādiusā ap to, pielīdzina profesionālā un izpildvadības personāla pārcelšanās un iekārtošanās pabalsta izmaksām.

18. Tehniskie un/vai administratīvie darbinieki nostrādā sešu mēnešu pārbaudes laiku, pēc kura darba līgumu uzskata par apstiprinātu, ja vien nav iesniegts rakstveida paziņojums par pretējo. Pārbaudes laiku nepiemēro darba līguma pagarināšanas vai secīgas pagarināšanas gadījumā. Ierobežota termiņa darba līgumu gadījumā pārbaudes laika ilgumu var attiecīgi pielāgot.

Piemērojamie tiesību akti un ienākumi

19. Visi darba līgumi atbilst noteikumiem, kas paredzēti uzņēmējas valsts piemērojamajos darba tiesību aktos saskaņā ar *HQA* nolīgumu.

20. Darbinieki sāk saņemt ienākumus no dienas, par kuru puses vienojušās kā nodarbinātības sākuma datumu.

21. Ienākumus par darbinieku sniegtajiem pakalpojumiem maksā katra mēneša pēdējā nedēļā.

Darba vieta

22. Darba vieta ir Hamburga, Vācija, kur atrodas fonda galvenā mītne.

3. pants

Uzdevumi un pienākumi

1. ES un *LAC* fonda darbinieki ir pilda savus uzdevumus un pienākumus objektīvi un taisnīgi, lojāli fondam un paturot prātā tikai un vienīgi tā intereses. Viņi ir pilnībā atbildīgi par savām darbībām, pildot amata pienākumus, un ir pakļauti izpilddirektoram un viņa vadībai.

ES un *LAC* fonda darbinieki neiesaistās nevienā darbībā, kas var būt nesaderīga ar viņu pienākumu pienācīgu izpildi. ES un *LAC* fonda darbinieki nedrīkst:

a) lūgt vai pieņemt norādījumus par savu pienākumu izpildi no kādas valdības, vienības vai personas ārpus ES un *LAC* fonda; vai

b) pieņemt apbalvojumus, dāvanas vai atalgojumu no kādas valdības vai avota ārpus ES un *LAC* fonda, ja ir skaidrs, ka tas apdraudētu vai varētu tikt pamatoti uzskatīts par tādu, kas apdraud darbinieka objektivitāti un neatkarību un kaitē ES un *LAC* fonda tēlam. Šo novērtējumu vispirms balsta tikai uz darbinieka pamatotu spriedumu konkrētajos apstākļos, un vajadzības gadījumā to var apstiprināt izpilddirektors.

2. ES un *LAC* fonda darbinieki ES un *LAC* fondam dara pieejamas visas savas zināšanas un pieredzi. Viņi neveic algotu un aktīvu papildnodarbošanos, kas var būt pretrunā ES un *LAC* fonda interesēm vai kam var būt negatīva ietekme uz to. Tas neattiecas uz "pasīviem" amatiem vai nelielām konsultācijām vai apmācību pasākumiem valsts valdības, vai ES iestādes, struktūras, biroja vai aģentūras, starpvaldību organizācijas vai līdzīgas organizācijas darbinieku statusā. Šādos gadījumos darbības atļauj izpilddirektors, bet izpilddirektora gadījumā – valde.

3. Privilēģijas un imunitāte, ko piešķir ES un *LAC* fondam un tā darbiniekiem, neatbrīvo darbiniekus no pienākuma pildīt savus privātos pienākumus vai pienākumus, kuri izriet no fonda dalībvalstu normatīvajiem aktiem, jo īpaši fonda uzņēmējas valsts un pilsētas normatīvajiem aktiem saskaņā ar *HQA* nolīgumu. Darbinieki ir paziņo izpilddirektoram par jebkuru konfliktsituāciju ar jebkuras to fonda dalībvalsts iestādēm saistībā ar imunitāti un privilēģijām, kuras ir saistītas ar viņu kā ES un *LAC* fonda darbinieku statusu.

4. Vienas vai vairāku šo prerogatīvu nepareiza izmantošana tiek uzskatīta par rupju pārkāpumu un var izraisīt attiecīgā darba līguma izbeigšanu, neskarot citas iespējamās saistības.

5. Veicot savus pienākumus, sadarbojoties ar citiem darbiniekiem un sniedzot informāciju un datus ES un *LAC* fondam, kā arī tā ārējām ieinteresētajām personām, darbinieki izturas ētiski un profesionāli. Tāpat viņi ievēro pienācīgu konfidencialitāti, kā noteikts attiecīgajos darba līgumu pielikumos, attiecībā uz jebkuru iekšēju iestāžu informāciju, kas var būt to rīcībā vai kam viņiem var būt piekļuve.

4. pants

Tiesības un pabalsti

1. Visiem darbiniekiem ir tiesības saņemt cieņpilnu attieksmi saskaņā skaidriem un pārredzamiem noteikumiem. Turklāt darba vietai jāatbilst uzņēmējas valsts drošības un vides standartiem.

2. Lai pilnībā īstenotu un izmantotu ES un *LAC* fonda noteiktās tiesības un pabalstus, par darbinieku apgādājamajiem tiek uzskatītas šādas personas:

a) darbinieka laulātais vai pastāvīgais dzīvesbiedrs, kuram nav ienākumu vai kuram ir pastāvīga darbnespēja;

b) darbinieka bērni, kas nav sasnieguši 18 gadu vecumu; un

c) darbinieka bērni, kas vecāki par 18 gadiem, bet vēl nav sasnieguši 25 gadu vecumu, ja viņi iegūst augstāko izglītību (augstskolā vai tehnikumā) un ir finansiāli atkarīgi no darbinieka.

Iekārtošanās pabalsts un atgriešanās izdevumi

3. ES un *LAC* fonds parasti darba līguma sākumā piešķir pabalstu iekārtošanās izmaksām profesionālajiem un izpildvadības darbiniekiem. Iekārtošanās pabalstu, kas nepārsniedz vienu neto mēnešalgu, izmaksā pēc pamatojuma dokumentu iesniegšanas.

4. ES un *LAC* fonds sedz arī ceļa izdevumus un atlīdzina pārcelšanās izmaksas, tostarp apdrošināšanu pret parastiem riskiem, pārvietojoties ar gaisa, sauszemes vai jūras transporta, attiecībā uz mēbelēm un personiskās lietošanas priekšmetiem, ar nosacījumu, ka tiek uzrādītas kvītis, rēķini vai citi attiecīgi apliecinoši dokumenti. Summa, ko fonds atmaksā par starpkontinentālo pārcelšanos, nepārsniedz 10 000 EUR, un to var pārskaitīt darbiniekam, saņemot no viņa galīgo rēķinu un apstiprinājumu par sekmīgi sniegtu pakalpojumu. Darbiniekam visos gadījumos jāpievieno vismaz trīs piedāvājumi no dažādiem uzņēmumiem, lai pierādītu, ka izvēlētā uzņēmuma piedāvājums bija visērtākais un izmaksu ziņā izdevīgākais. Šīs izmaksas darbiniekiem un viņu apgādājamajiem tiek segtas viņu darba līguma sākumā un beigās. Atgriešanās galamērķis var būt cita vieta, nevis sākotnējā darbā pieņemšanas vieta, ar nosacījumu, ka izmaksas nav lielākas kā tās izmaksas, kas saistītas ar atgriešanos sākotnējā darbā pieņemšanas vietā. Pārcelšanās izmaksas attiecas arī uz šādu darbinieku apgādājamajiem. Uz izdevumiem pēc darba līguma darbības beigām attiecas skaidrs nosacījums, ka darba līgums izbeidzas ne agrāk kā tā sākotnējā termiņa beigās.

Atvaļinājums un brīvdienas

5. Darbiniekiem ir tiesības uz trīsdesmit apmaksātu darba dienu atvaļinājumu par katru pilnu nostrādāto gadu un proporcionāli par nostrādātā gada daļām. Darbinieki neizmantoto atvaļinājumu par attiecīgo gadu izmanto pilnībā, vēlākais, līdz nākamā gada 31. martam.

6. Izpilddirektors var noteikt kolektīvās atpūtas laikposmu Ziemassvētkiem un Jaungadam, kurš nepārsniedz desmit dienas un kura laikā fonda birojs tiek slēgts un tā darbinieki ir atbrīvoti no darba pienākumu veikšanas.

7. Ja atvaļinājums ir savienojams ar darba slodzi, darbinieki var brīvi izmantot savas tiesības uz to pēc tam, kad saņemta izpilddirektora vai viņa ieceltas personas atļauja.

Apmaksāts atvaļinājums

8. Darbiniekiem ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas attiecīgajā konkrētajā brīdī noteikts uzņēmējā valstī piemērojamajos tiesību aktos un/vai šādos gadījumos:

a) **maternitāte** – ES un *LAC* fonda darbiniekiem ir tiesības uz sešām (6) kalendārajām atvaļinājuma nedēļām pirms bērna piedzimšanas un kopā līdz astoņām (8) kalendārajām atvaļinājuma nedēļām pēc tam (divpadsmit (12) nedēļām vairāku bērnu vai priekšlaicīgu dzemdību gadījumā), kuras var uzkrāt;

b) **paternitāte** – darbiniekiem ir tiesības uz desmit (10) darba dienu atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas;

c) **bēres / ārkārtas situācija ģimenē** – darbiniekiem ir tiesības uz ne vairāk kā četru (4) darba dienu atvaļinājumu laulātā vai pastāvīga dzīvesbiedra, dēla, meitas, tēva, mātes, brāļa vai māsas bēru vai smagas slimības gadījumā. Šo atvaļinājumu var pagarināt līdz sešām (6) darba dienām, ja darbiniekam ir jāceļo ārpus uzņēmējas valsts;

d) **slimība** – darbiniekam ir tiesības uz ne vairāk kā sešām (6) atvaļinājuma nedēļām tādas slimības gadījumā, kuras dēļ viņš nevar strādāt. Tomēr šis sešu nedēļu periods sākas no jauna līdz ar katras jaunas slimības sākšanos, ja tā nav saistīta to pašu pamata slimību. Ja saslimšanas iemesls ir tā pati pamata slimība, tiesības atsākas vai nu pēc tam, kad pagājuši seši

mēneši kopš pēdējā slimības atvaļinājuma beigām, vai pēc tam, kad pagājis viens gads kopš pirmā slimības atvaļinājuma sākuma. Jebkurā gadījumā darbinieks ir iesniedz attiecīgu medicīnisko izziņu. Pretējā gadījumā prombūtne tiks uzskatīta par nepamatotu;

e) **savas kāzas** – darbiniekiem ir tiesības uz vienu (1) atvaļinājuma dienu par savām kāzām;

f) **mācību kursi** – darbiniekiem ir tiesības uz ne vairāk kā piecām (5) atvaļinājuma dienām gadā, ja viņi apmeklē īsus seminārus un konferences vai aktīvi piedalās īsos semināros un konferencēs, kas tieši saistīti ar attiecīgā darbinieka darba uzdevumiem;

g) **citi** – izņēmuma gadījumos darbiniekiem var būt tiesības uz atvaļinājumu, tostarp kompensāciju par darbu brīvdienās vai jebkura cita iemesla dēļ, ko izpilddirektors uzskata par nepieciešamu.

9. Izpilddirektors nosaka procedūras šāda atvaļinājuma piešķiršanai, ko jebkurā gadījumā apstiprina izpilddirektors vai persona, kurai šāda atbildība ir skaidri deleģēta.

Neapmaksāts atvaļinājums

10. Darbiniekiem ir tiesības uz neapmaksātu atvaļinājumu, kas attiecīgajā konkrētajā brīdī noteikts uzņēmējā valstī piemērojamajos tiesību aktos un/vai šādos apstākļos:

a) **pastāvīga darbnespēja** – darbiniekiem var būt tiesības uz neapmaksātu atvaļinājumu pastāvīgas darbnespējas gadījumā, kas pilnībā vai daļēji liedz darbiniekam strādāt;

b) **citi** – darbiniekiem var būt tiesības uz neapmaksātu atvaļinājumu, ja to atļauj izpilddirektors.

11. Šajos noteikumos uzskata, ka darbnespēja pastāv tad, ja darbinieks uz laiku vai pastāvīgi pilnībā vai daļēji nespēj strādāt fiziskas vai garīgas slimības vai nelaimes gadījuma dēļ.

12. Pārejošas darbnespējas gadījumos, kas ilgst vairāk nekā sešus (6) secīgus mēnešus vai sešus (6) atsevišķus mēnešus gadā, vai pastāvīgas darbnespējas gadījumā ES un *LAC* fonds var noteikt, ka darbnespējas periodu apliecina fonda norīkots veselības aprūpes speciālists, neskarot sertifikātu, kuru var būt izsniedzis darbinieka ārsts.

Apdrošināšana

13. ES un *LAC* fonds apdrošina savus darbiniekus, nodrošinot viņiem šādu segumu:

a) ceļojumu apdrošināšana komandējumos, tostarp dzīvības apdrošināšana;

b) obligātā veselības apdrošināšana, ilgtermiņa aprūpes apdrošināšana un apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem, ko nodrošina Vācijas sociālā nodrošinājuma sistēma.

14. Darbinieku apgādājamajiem ir tiesības uz medicīnas izdevumu segšanu saskaņā ar nosacījumiem, kas noteikti uzņēmējā valstī piemērojamos tiesību aktos.

Maksājumi nāves gadījumā

15. Ja darbinieks, kurš pirms stāšanās darbā fondā nedzīvoja uzņēmējā valstī, nomirst aktīvas nodarbinātības laikā, ES un *LAC* fonds sedz izdevumus, kas saistīti ar mirušā repatriāciju. Apgādnieku zaudējušās personas ir tiesības uz repatriāciju saskaņā ar nosacījumiem, kas izklāstīti iedaļā "Iekārtošanās pabalsts un atgriešanas izdevumi".

5. pants

Komandējumi

1. Šajos noteikumos par komandējumu tiek uzskatīti braucieni, kuros ES un *LAC* fonda darbinieki dodas ārpus darba vietas, kur viņi parasti veic savus pienākumus, ja tos ir pilnībā un pienācīgi atļāvis izpilddirektors vai persona, kuram šāda atbildība ir skaidri deleģēta.

2. Darbiniekiem ir derīga pase un citi ceļošanas dokumenti, lai viņi varētu doties braucienos, kuros tos nosūtījis ES un *LAC* fonds tā pārstāvēšanas nolūkā. Fonds atlīdzina izdevumus, kas saistīti ar attiecīgo vīzu izsniegšanu, saņemot attiecīgos apliecinošos dokumentus.

3. Attiecīgā ceļošanas atļauju katram komandējumam projekta vai konkrētas darbības īstenošanai pienācīgi paraksta gan attiecīgais darbinieks, gan izpilddirektors vai persona, kurai ir skaidri deleģēta šāda atbildība, un tajā norāda komandējuma vietu, mērķi un ilgumu, maršrutu, transporta līdzekļus un izmaksas, izmitināšanas un uzturēšanās izdevumus, kā arī budžeta pozīciju, darbību vai projektu, no kura tiks segti izdevumi.

4. Fonds sedz komandējumos norīkoto darbinieku ceļa izdevumus, tostarp transporta, izmitināšanas un dzīvošanas izdevumus, saskaņā ar dienas naudas likmēm, kas minētas 2. pielikumā un ko var pārskatīt ikgadējās budžeta pārbaudes laikā.

6. pants

Ierašanās darbā

1. Parastais darba laiks ir astoņas (8) stundas dienā vai četrdesmit (40) stundas nedēļā. Darba nedēļa ilgst piecas dienas no pirmdienas līdz piektdienai (ieskaitot). Ja vien izpilddirektors nav devis iepriekšēju atļauju, ierašanās darbā darba dienā ir obligāta.

2. Ja darbinieks kādu iemeslu dēļ nevar ierasties darbā, viņš(-a) laikus par to paziņo izpilddirektoram vai personai, kas ir skaidri deleģēta šādam nolūkam. Slimības gadījumā darbiniekam ir pienākums iesniegt medicīnas izziņu pirms 3. dienas beigām. Ja slimība sākas piektdienā, pirmdienā, pirms brīvdienas vai pēc tās, vienmēr ir vajadzīga medicīnas izziņa. Vēlākais līdz sertificētās slimības pēdējai dienai darbiniekam ir jāinformē izpilddirektors vai persona, kas ir skaidri deleģēta šādam nolūkam, par turpmāku prombūtni, un darbiniekam ir pienākums iesniegt papildu apliecinājumu vēl 3 dienu laikā.

3. Jebkura nepamatota divu secīgu vai trīs nesecīgu darba dienu prombūtne vienā kalendārajā gadā tiek uzskatīta par amata pienākumu nepildīšanu, un tās sekas ir rakstveida brīdinājums.

4. Papildus sestdienām un svētdienām par brīvdienām tiek uzskatītas arī tās dienas, kuras ir noteiktas par brīvdienām saskaņā ar Hanzas brīvpilsētas Hamburgas pavalsts tiesību aktiem. Turklāt visiem darbiniekiem tiek piešķirta kopīga brīvdiena, kompensējot viņu attiecīgo valstu svētku dienas.

7. pants

Amatpārkāpumi un sankcijas

1. To pienākumu un pienākumu ievērošana, kas izriet no darba līguma, šiem noteikumiem, iekšējiem noteikumiem vai citiem ES un *LAC* fonda iekšējiem noteikumiem, ir darbinieka atbildība, un to neievērošanu atkarībā no apstākļiem var uzskatīt par maznozīmīgu vai smagu pārkāpumu.

2. Tiek uzskatīts, ka darbinieks ir izdarījis rupju pārkāpumu, ja veiktais pārkāpums vai rīcība nav saderīga ar viņa darba līgumā, šajos noteikumos, iekšējos noteikumos vai citos ES un *LAC* fonda iekšējos noteikumos noteiktajiem būtiskajiem pienākumiem, tādējādi padarot darba līguma turpināšanu neiespējamu. Par rupju pārkāpumu uzskata:

a) atkārtotu vai nopietnu ar konkrētu amatu saistīto pienākumu pārkāpumu;

b) iesaisti kādā no minētajām nesaderīgajām darbībām;

c) neētisku uzvedību, tostarp profesionālajās un ar darba pienākumiem saistītās darbībās; kā arī

d) notiesāšanu ar galīgu tiesas nolēmumu.

3. Šā panta interpretācijas un piemērošanas nolūkos tiek uzskatīts, ka atkārtots pārkāpums pastāv, ja darbinieks ir saņēmis divus rakstveida brīdinājumus viena gada laikā vai trīs rakstveida brīdinājumus divu gadu laikā. No otras puses, tiek uzskatīts, ka nopietns ar konkrēto amatu saistīto pienākumu pārkāpums pastāv, ja darbinieks ir iesaistīts vienā vai vairākos citos rupjos pārkāpumos, kas paredzēti šajā pantā.

4. Šā panta interpretācijas un piemērošanas nolūkos par rupju pārkāpumu, kas izdarīts tādas rīcības rezultātā, kas nav saderīga ar amata pienākumu izpildi, tiek uzskatītas šādas darbības:

a) norādījumu lūgšana vai pieņemšana par amata pienākumu izpildi no jebkuras valdības, vienības vai personas ārpus ES un *LAC* fonda; vai

b) jebkādu darbību veikšana, kuras nav saderīgas ar neatkarību un objektivitāti, ko prasa ES un *LAC* fonda darbinieku statuss, un kuras varētu negatīvi ietekmēt fondu.

5. Šā panta interpretācijas un piemērošanas nolūkos par neētisku izturēšanos saprot šādas darbības:

a) pierādītus gadījumus, kad darbinieks ir veicis neslavas celšanas, nomelnošanas vai apmelošanas darbības pret jebkuru ES un *LAC* fonda darbinieku vai trešo personu;

b) pierādītus gadījumus, kad darbinieks ir izdarījis pārkāpumu vai nodarījumu pret pieklājības un tikumības normām saskaņā ar tiesību aktiem, kas ir spēkā valstī, kurā izdarīts minētais nodarījums;

c) aizskaršanu;

d) fonda preču vai pakalpojumu faktiska vai nelikumīga piesavināšanās mēģinājums, kā arī to nelikumīga aizturēšana vai neatbilstīga izmantošana darbinieka vai trešo personu labā neatkarīgi no to vērtības;

e) fiziska vai psiholoģiska vardarbība pret citu ES un *LAC* fonda darbinieku gan mītnes birojā vai filiālēs, gan ārpus tām;

f) iekārtu, aprīkojuma, instrumentu, dokumentu un cita īpašuma, kas pieder ES un *LAC* fondam tīša bojāšana;

g) vandalisms;

h) sabotāža; kā arī

i) amata pienākumu nepildīšana.

Šādas darbības var notikt mītnes birojā vai ārpus tā. Pēdējā gadījumā neētiskas izturēšanās iemesls ir saistīts ar darbu.

6. Darbiniekiem, kuri izdara pārkāpumus, tiek piemērotas disciplinārās procedūras, kurām būtu jāgarantē pienācīgs process. Atkarībā no pārkāpuma smaguma var veikt vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

a) **mutisks brīdinājums** – kā reakcija uz maznozīmīga pārkāpuma izdarīšanu. Izpilddirektors vai persona, kurai ir skaidri deleģēta šāda atbildība, šo sodu piemēro tā, lai darbinieks atzītu izdarītā pārkāpuma sekas un uzlabotu savu turpmāko izturēšanos;

b) r**akstveida brīdinājums** – kā reakcija uz:

1) atkārtotu maznozīmīga pārkāpuma izdarīšanu; vai

2) tādu pārkāpumu izdarīšanu, kuri ietver šajos noteikumos vai citos ES un *LAC* fonda iekšējos noteikumos paredzēto pienākumu un uzdevumu nepildīšanu un kuru iezīmes ir apraksta kā pierādījumu pārkāpumam, par kuru ir paredzēts sods, lai darbinieks varētu pilnībā saprast koriģējamo rīcību un savas rīcības sekas;

c) **atstādināšana no amata uz laiku** – kā reakcija uz atkārtotu pārkāpumu pēc otrā rakstveida brīdinājuma. Tās ilgums var atšķirties atkarībā no izpilddirektora novērtējuma;

d) **atlaišana** – kā reakcija uz rupju pārkāpumu.

7. Darbinieku, kas ir apsūdzēts rupja pārkāpuma veikšanā, var atstādināt no amata uz laiku, saglabājot darba samaksu, kamēr tiek pārbaudīti fakti, tikai un vienīgi tad, ja, pēc izpilddirektora domām, ir norādes, kas liek domāt, ka šis pasākums ir pamatots.

8. Jebkurā gadījumā apsūdzība par rupju pārkāpumu būs spēkā tikai uz objektīva un pārbaudāma pamata, un, ja tā ir pierādīta, tā var novest pie attiecīgā darba līguma izbeigšanas, neskarot citu iespējamu juridisku vai krimināltbildību.

9. Ar šo tiek izveidots strīdu izšķiršanas mehānisms, kura mērķis ir miermīlīgi atrisināt problēmas, kas var rasties starp fondu un tā darbiniekiem. Šis mehānisms un tā rezultāti ir saistoši abām pusēm un ir sīki aprakstīti 1. pielikumā.

8. pants

Darbinieku snieguma novērtējums

1. Uz visiem darbiniekiem attiecas individuāls un konfidenciāls ikgadējs snieguma novērtējums. Izpilddirektors, vienojoties ar darbiniekiem, nosaka konkrētus posmus šādas izvērtēšanas veikšanai.

2. Novērtējuma rezultāti būtu pienācīgi jādokumentē.

9. pants

Darba līguma izbeigšana

1. Izņemot attiecībā uz izpilddirektoru, kura līguma nosacījumus reglamentē nolīgums, jebkurš darba līgums tiek izbeigts šādu iemeslu dēļ:

a) darba līguma termiņa beigas;

b) darbinieka atkāpšanās no amata;

c) pušu savstarpēja vienošanās;

d) pastāvīga darbnespēja;

e) vecuma ierobežojums;

f) darbības vajadzības / objektīvi iemesli; vai

g) atlaišana rupja pārkāpuma/pamatota iemesla dēļ.

2. Darba līguma izbeigšana sakarā ar atlaišanu rupja pārkāpuma dēļ atbrīvo ES un *LAC* fondu no jebkādas kompensācijas izmaksas, neskarot zaudējumu atlīdzināšanu ES un *LAC* fondam saistībā ar šā pārkāpuma izdarīšanu, ko varētu noteikt vai nu ar savstarpēju izlīgumu, vai ar šķīrējtiesas vai tiesvedības starpniecību.

3. Vecuma ierobežojums, lai strādātu par ES un *LAC* fonda darbinieku, ir sešdesmit pieci (65) gadi. Darbinieki, kuriem ir darba līgums uz noteiktu laiku un kuri sasniedz šajā pantā noteikto vecuma ierobežojumu, turpina strādāt par fonda darbiniekiem līdz darba līguma izbeigšanai. Darbinieki, kuriem ir beztermiņa darba līgums, darba attiecības izbeigs, sasniedzot noteikto vecuma ierobežojumu.

4. Pilnīgas vai daļējas pastāvīgas darbnespējas gadījumā fonds var izbeigt darba līgumu. Jebkurā gadījumā darbinieks vienmēr var tiesības izmantot tiesības atkāpties no amata.

5. Katra puse (darbinieki un ES un *LAC* fonds) var izbeigt darba līgumu, par to paziņojot četras nedēļas iepriekš pirms mēneša beigām, ja darba stāžs ir īsāks par pieciem gadiem. Pēc pieciem nostrādātiem gadiem uzteikuma termiņš tiek pagarināts līdz diviem mēnešiem, un pēc astoņiem nostrādātiem gadiem uzteikuma termiņš tiek pagarināts līdz trim mēnešiem.

6. ES un *LAC* fonds var izbeigt darba līgumus individuāli vai kolektīvi objektīvu iemeslu dēļ vai beidzot sniegt pakalpojumus.

7. Objektīvi iemesli darba līguma izbeigšanai ar ES un *LAC* fondu ir jebkuri iemesli, kuru dēļ varētu būt neiespējami maksāt algas, kas pienākas par darbinieku sniegtajiem pakalpojumiem.

10. pants

Nobeiguma noteikumi

1. Šie noteikumi provizoriski stājas spēkā dienā, kad tos apstiprina valde. Tos dēvē par "Eiropas Savienības un *LAC* starptautiskā fonda civildienesta noteikumiem". Tiklīdz būs stājies spēkā *HQA* nolīgums starp Vācijas Federatīvo Republiku un fondu, noteikumus vai nu pielāgo, lai tos saskaņotu ar *HQA* nolīgumu, vai arī uzskata par galīgiem, ja korekcijas nav vajadzīgas.

2. ES un *LAC* fonds var slēgt līgumus ar padomdevējiem, ekspertiem, konsultantiem vai citām personām pakalpojumu nolīguma veidā, uzticot tiem projektu vai konkrētu uzdevumu izpildi nolīguma spēkā esības laikā. Šādā veidā noslēgts nolīgums nenozīmē, ka pastāv darba līgums ar ES un *LAC* fondu un līgumslēdzēju pusi, nedz arī tiesības uz šajos noteikumos paredzētajām tiesībām un pabalstiem.

3. Šajos noteikumos termins "bērns" attiecas uz bērnu, kas dzimis laulībā vai ārpus tās, adoptētu bērnu un pabērnu.

4. Jebkurš pabalsts vai tiesības, kas ar šiem noteikumiem piešķirtas ES un *LAC* fonda darbiniekiem, stājas spēkā dienā, kad ir panākta vienošanās par viņu pienākumu uzsākšanu.

5. Visiem darbiniekiem, tostarp izpilddirektoram, ir tiesības uz pabalstiem un viņi pilda pienākumus, kas noteikti nolīgumā, iekšējos noteikumos un noteikumos, ievērojot šos noteikumus, kas attiecas uz viņu attiecīgo amatu.

6. Izpilddirektors izdod vajadzīgos un pietiekamos īstenošanas noteikumus, lai šos noteikumus varētu pilnībā piemērot.

7. Attiecībā uz visiem būtiskajiem aspektiem, kas nav ietverti šajos noteikumos, noteicošie ir uzņēmējā valstī piemērojamie tiesību akti.

1. PIELIKUMS

ES un LAC starptautiskā fonda strīdu izšķiršanas mehānisms

Šim mehānismam ir divas instances: iekšējā instance un, ja nepieciešams, ārējā instance.

1. **IEKŠĒJĀ INSTANCE: Iekšējās noregulējuma valdes procedūras**

1.1. Visas puses, kas iesaistītas jebkādos strīdos un/vai domstarpībās saistībā ar darba attiecībām, cenšas tos atrisināt ar izlīgumu saprātīgā ātrā termiņā, kad vien tas ir iespējams.

1.2. Ja netiek panākts izlīgums, darbinieks, kurš nav apmierināts ar vadības lēmumu (tostarp netiešiem lēmumiem ([1])) attiecībā uz darba attiecībām starp darbinieku un fondu, ja ir nelabvēlīgi ietekmētas viņa tiešās un pastāvošās intereses, var par šo lēmumu iesniegt sūdzību, lūdzot to vēlreiz apsvērt, pārskatīt, grozīt vai pilnībā vai daļēji atcelt. Darbinieks savu sūdzību vēstulē adresē noregulējuma valdei, ja vien vadības pārskatīšanu vai aktu neapstrīd viens no noregulējuma valdes locekļiem; šādā gadījumā viņš var tieši iesniegt pārsūdzību saskaņā ar 2. punktu. Sūdzību iesniedz rakstveidā angļu valodā izpilddirektoram, kurš apliecina sūdzības saņemšanu, norādot saņemšanas datumu uz sūdzības eksemplāra, kas atdodams darbiniekam.

1.3. Noregulējuma valdi veido trīs personas: izpilddirektors, finanšu un administrācijas vadītājs un darbinieks, kurš minētajā laikā ir visaugstākā līmeņa darbinieks. Noregulējuma valde pieņem lēmumus vienkāršotā veidā bez īpašām sanāksmēm. Pieņemot lēmumus, noregulējuma valde var, bet tai nav pienākuma lūgt fonda konsultantu viedokli saistībā ar strīdus priekšmetu (piemēram, juridisku, darba, grāmatvedības, nodokļu jautājumu); noregulējums valdei nav pienākuma pamatot savu lēmumu to nedarīt vai, ja tas tiek darīts, sniegt pierādījumus par lūgto atzinumu.

1.4. Sūdzību var pamatot tikai ar darbinieka sūdzību par to, ka pārkāpts attiecīgais darba līgums, noteikumi vai citi noteikumi, kas reglamentē darba attiecības starp darbinieku un fondu.

1.5. Sūdzību paraksta sūdzības iesniedzējs, un tajā pietiekami sīki apraksta identifikācijas informāciju, vadības veiktās pārskatīšanas rezultātu vai lēmumu, par kuru iesniegta sūdzība, sūdzības priekšmetu, sūdzības pamatojumu, kā arī pievieno rakstveida vai citus pierādījumus, ko sūdzības iesniedzējs uzskata par būtiskiem šajā sakarā. Vajadzības gadījumā noregulējuma padome var pieprasīt sūdzības iesniedzējam īsā laikā precizēt un/vai papildināt sūdzību, pretējā gadījumā sūdzība tiek uzskatīta par nepieņemamu. Apstiprinājums par 1.2. punktā noteiktās sūdzības saņemšanu, ar kuru sākas 1.7. punktā noteiktais termiņš, tiek sniegts, tiklīdz noregulējuma valde ir saņēmusi sūdzību, kas pilnībā atbilst turpmāk izklāstītajām prasībām.

1.6. Sūdzību iesniedz 21 dienas laikā no:

a) dienas, kad attiecīgajai personai paziņots par vadības lēmumu (vai netiešu lēmumu gadījumā, sākot no 1.2. punktā noteiktā termiņa beigām) vai vadības aktu atsevišķa vadības akta gadījumā;

b) dienas, kad publicēts attiecīgais vadības akts (vispārēja vadības akta gadījumā); vai

c) dienas, kad sūdzības iesniedzējs uzzina (un par to ir pienācīgi pierādījumi) par vadības aktu, ja akts nav nedz publicēts, nedz paziņots.

1.7. Noregulējuma valde pēc iespējas drīzāk un ne vēlāk kā 21. kalendārajā dienā no dienas, kad saņemta sūdzība saskaņā ar 2.1. punktu saistībā ar 2.3. punktu, pieņem pamatotu un rakstveida lēmumu par sūdzību un attiecīgi informē sūdzības iesniedzēju. Ja noregulējuma valde attiecīgā gadījumā nepieņem lēmumu par sūdzību minētajā termiņā, uzskata, ka sūdzība ir netieši noraidīta.

1.8. Sūdzības iesniegšana neaptur apstrīdētā vadības akta darbību. Noregulējuma valde attiecīgā gadījumā tomēr var pēc saviem ieskatiem lemt par vadības rīkojuma(pilnīgu vai daļēju) apturēšanu, ja to prasa apstākļi un dienesta pienācīga darbība.

([1]) Netiešu lēmumu uzskata par pieņemtu, ja darbinieka pieprasījumu uzskata par noraidītu, jo attiecīgais vadības darbinieks 30 dienu laikā pēc attiecīgā pieprasījuma nav sniedzis atbildi.

1.9. Uz lēmumu piemērot disciplinārsodu neattiecas sūdzību procedūra, bet uz šādu lēmumu var tieši attiekties pārsūdzības procedūra Vācijā reģistrētajā "Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit" (turpmāk "*DIS*") saskaņā ar 2. punktu. Atsaucei skatīt https://www.disarb.org/.

1.10. Jebkuru oficiālu sūdzību, kas nav iesniegta noteiktajā termiņā, noraida kā novēlotu, izņemot ārkārtas gadījumus, kad pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ sūdzību var atzīt par pieņemamu. Termiņu neievērošanai jābūt saistītai ar iemesliem, kurus sūdzības iesniedzējs nevar ietekmēt, un kavēšanās ilgumam ir jābūt saprātīgam, ņemot vērā lietas apstākļus.

1.11. Visi šajos noteikumos noteiktie termiņi ir izteikti kalendārajās dienās, un tos skaita no nākamās dienas pēc dienas, kad noticis attiecīgais notikums, un tie beidzas termiņa pēdējās dienas pusnaktī (Hamburgas, Vācijas laiks). Termiņu aprēķinā neiekļauj sestdienas, svētdienas un valsts svētku dienas. Ja termiņa pēdējā diena ir sestdiena, svētdiena vai valsts svētku diena vai brīvdiena fonda galvenajā mītnē, termiņš beidzas nākamajā darbdienā.

1.12. Sūdzības procedūra, kas noteikta ar 1. punktu, un pārsūdzības procedūra, kas noteikta 2. punktā, tiek uzsāktas viena pēc otras, t. i., pēc tam, kad pirmā procedūra ir pilnībā izsmelta (bet neskarot 1.9. punktu), ar tādiem pašiem nosacījumiem *mutatis mutandis* attiecībā uz:

a) bijušajiem darbiniekiem;

b) darbinieku likumīgajiem saņēmējiem; kā arī

c) kandidātiem, kuri ir pieteikušies uz amatu fondā, izmantojot atlases procedūru, ja sūdzība attiecas uz pārkāpumu atlases procedūrā.

2. PĀRSŪDZĪBAS PROCEDŪRA *DIS*

2.1. Noregulējuma padomes pieņemto lēmumu par sūdzību procedūru attiecīgā gadījumā var pārsūdzēt *DIS* saskaņā ar tās spēkā esošajiem noteikumiem attiecīgajā laikā.

2.2. Gadījumos, kas reglamentēti 1.2. un 1.9. punktā, pārsūdzību var iesniegt arī tieši *DIS*, kā arī izpilddirektors fonda vārdā var vērsties pret darbinieku, kurš ir pārkāpis kādu no saviem uzdevumiem un pienākumiem.

2.3. *DIS* spriedumi ir galīgi un pusēm saistoši.

2.4. Kamēr tiek izskatīta pārsūdzība, izpilddirektors atturas veikt jebkādus turpmākus pasākumus attiecībā uz darbinieku.

2.5. Pārsūdzības iesniegšana neaptur apstrīdēto vadības lēmumu; piemēro 1.8. punktu. Tomēr darbinieks var iesniegt *DIS* pieprasījumu apturēt apstrīdētā vadības lēmuma izpildi (pieprasījums apturēt izpildi) īpašas steidzamības gadījumos, kad vadības lēmuma īstenošana radītu nopietnu un neatgriezenisku kaitējumu darbiniekam.

2.6. Izņēmuma gadījumos izpilddirektors fonda interesēs un pieejamā budžeta robežās var noslēgt savstarpēji saskaņotu risinājumu, lai izbeigtu strīdu, kas iesniegts izskatīšanai *DIS*, ar nosacījumu, ka darbinieks atsakās no visām turpmākajām darbībām, prasījumiem un prasībām attiecībā uz šo strīdu.

2.7. Ja izpilddirektors uzskata, ka anulēšanas lēmuma izpilde varētu radīt nopietnas iekšējas grūtības ES un *LAC* fondam, viņš(-a) par to informē *DIS*, sniedzot argumentētu atzinumu. Ja *DIS* uzskata, ka izpilddirektora norādītie iemesli ir pamatoti, tā nosaka summu, kas pārsūdzības iesniedzējam izmaksājama kā kompensācija.

2.8. Ievērojot *DIS* statūtus un reglamentu, *DIS* ir kompetenta lemt arī par lūgumiem veikt labojumus, interpretāciju, pārskatīšanu un izpildi, ko puses iesniegušas saistībā ar pārsūdzības procedūru.

2. PIELIKUMS

Pašreizējais dienas naudas kurss, ko publicējusi Eiropas Komisija (pēdējais atjauninājums 2022. gada 25. jūlijā): https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2024/Annexe%20M%20Current%20per%20diem%20rates.pdf.