2025/1123

2025 6 4

TARYBOS SPRENDIMAS (ES) 2025/1123

2025 m. gegužės 26 d.

dėl pozicijos, kurios Europos Sąjungos vardu turi būti laikomasi Tarptautinio ES ir LAK fondo valdytojų taryboje dėl Tarptautinio ES ir LAK fondo tarnybos nuostatų

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 209 straipsnio 2 dalį ir 212 straipsnį kartu su 218 straipsnio 9 dalimi,

atsižvelgdama į Europos Komisijos pasiūlymą,

kadangi:

(1) Sąjunga Tarybos sprendimu (ES) 2019/593 ([1]) sudarė Susitarimą, kuriuo įsteigiamas Tarptautinis ES ir LAK fondas ([2]) (toliau – Susitarimas) ir kuris įsigaliojo 2019 m. gegužės 17 d.;

(2) pagal Susitarimo 11 straipsnio d punktą Tarptautinio ES ir LAK fondo valdytojų taryba (toliau – Valdytojų taryba) vykdomojo direktoriaus siūlymu gali priimti tarnybos nuostatus;

(3) Valdytojų taryba po 2024 m. gegužės 24 d. vykusio 10-ojo eilinio posėdžio, taikydama rašytinę procedūrą, turi priimti tarnybos nuostatus (toliau – Tarnybos nuostatai);

(4) Tarnybos nuostatais bus reglamentuojamos Tarptautinio ES ir LAK fondo, kuriam teisiškai atstovauja vykdomasis direktorius, darbuotojų įdarbinimo sąlygos ir apibrėžtos jų teisės ir pareigos;

(5) tikslinga nustatyti poziciją, kurios Sąjungos vardu turi būti laikomasi Valdytojų taryboje, nes Tarnybos nuostatams priimti būtinas visų Tarptautinio ES ir LAK fondo narių pritarimas;

(6) todėl Sąjungos pozicija Valdytojų taryboje dėl Tarnybos nuostatų turėtų būti grindžiama prie šio sprendimo pridėtu Valdytojų tarybos akto projektu,

PRIĖMĖ ŠĮ SPRENDIMĄ:

1 straipsnis

Pozicija, kurios Sąjungos vardu turi būti laikomasi Tarptautinio ES ir LAK fondo valdytojų tarybai (toliau – Valdytojų taryba) rašytinės procedūros metu priimant Tarptautinio ES ir LAK fondo tarnybos nuostatus, grindžiama prie šio sprendimo pridėtu Valdytojų tarybos akto projektu.

2 straipsnis

Šis sprendimas įsigalioja jo priėmimo dieną.

Priimta Briuselyje 2025 m. gegužės 26 d.

Tarybos vardu

Pirmininkė

K. KALLAS

([1]) 2019 m. balandžio 8 d. Tarybos sprendimas (ES) 2019/593 dėl Susitarimo, kuriuo įsteigiamas Tarptautinis ES ir LAK fondas, sudarymo Europos Sąjungos vardu (OL L 103, 2019 4 12, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2019/593/oj).

([2]) Susitarimas, kuriuo įsteigiamas Tarptautinis ES ir LAK fondas (OL L 103, 2019 4 12, p. 3, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_internation/2019/593/oj).

PROJEKTAS

TARPTAUTINIO ES IR LAK FONDO TARNYBOS NUOSTATAI

1 straipsnis

Tikslas ir taikymo sritis

1. Šiais Tarnybos nuostatais (Nuostatai) reglamentuojamos Tarptautinio ES ir LAK fondo (ES ir LAK fondas arba Fondas), kuriam teisiškai atstovauja vykdomasis direktorius, darbuotojų įdarbinimo sąlygos ir apibrėžiamos jų teisės ir pareigos. Šiais nuostatais taip pat nustatomi bendrieji darbo standartai, kuriais reglamentuojamas ES ir LAK fondo ir jo darbuotojų administracinis ir darbo valdymas, siekiant užtikrinti, kad darbas būtų atliekamas skaidriai ir veiksmingai. Šie nuostatai neprieštarauja nei ES ir LAK fondo steigiamajam susitarimui (toliau – Susitarimas), nei Fondo ir Vokietijos Federacinės Respublikos pasirašytam susitarimui dėl būstinės (toliau – Susitarimas dėl būstinės); kolizijos atveju vadovaujamasi Susitarimu ir Susitarimu dėl būstinės tokia tvarka.

2. Jei nenumatyta kitaip, šie nuostatai taikomi visiems nuolatiniams ir laikiniesiems ES ir LAK fondo darbuotojams.

2 straipsnis

Darbuotojai ir įdarbinimas

1. ES ir LAK fondo darbuotojai yra asmenys, kurie su Fondu pasirašo darbo sutartį, kad atliktų tarnybines pareigas, susijusias su konkrečiomis pareigybėmis organizacinėje struktūroje, Valdytojų tarybos patvirtintoje remiantis vykdomojo direktoriaus pateiktu pasiūlymu.

2. Asmenys, kuriuos, susitarę su Fondu, paskiria ar deleguoja Fondo nariai, strateginiai partneriai ar kitos su Fondu susijusios organizacijos ar subjektai, laikomi Fondo darbuotojais. Vis dėlto šiais konkrečiais atvejais visas su darbo užmokesčiu susijusias išlaidas, įskaitant socialines išmokas, kelionės ir persikėlimo išlaidas, išlaidas namų apyvokos daiktams ir įsikūrimo pašalpas, taip pat prireikus grįžimo išlaidas, apmoka atitinkamą asmenį paskirianti ar deleguojanti šalis, strateginis partneris, organizacija ar subjektas. Tokie asmenys laikomi Fondo darbuotojais tol, kol vykdo jiems pavestas tarnybines pareigas, ir šis statusas nustoja galioti jiems baigus vykdyti šias pareigas, Fondui dėl to neprisiimant jokios susijusios atsakomybės.

3. Bet kuris asmuo, kuris pagal savo mokymo programą arba mokslinių tyrimų tikslais ribotą ir iš anksto nustatytą laikotarpį prie Fondo prisijungia kaip stažuotojas, taip pat laikomas Fondo darbuotoju. Stažuotojai gali turėti teisę iš Fondo gauti mėnesinę išmoką kelionės ir pragyvenimo išlaidoms padengti.

4. ES ir LAK fondo įdarbinimo politika siekiama įdarbinti aukštos kompetencijos ir efektyviai dirbančius darbuotojus ir ji grindžiama taikomais lygių galimybių ir nediskriminavimo principais.

5. ES ir LAK fondo darbuotojai įdarbinami taikant atvirą, objektyvią, nešališką ir skaidrią atrankos procedūrą, grindžiamą kriterijais, kuriais siekiama tik nustatyti, ar kandidatai yra tinkami, patyrę ir kompetentingi atlikti tarnybines pareigas, susijusias su darbo vieta, kurią jie siekia užimti.

6. Nepaisant to, kas išdėstyta pirmiau, vykdomasis direktorius stengiasi kuo labiau išlaikyti darbuotojų lyčių pusiausvyrą ir vienodą geografinį pasiskirstymą pagal abu regionus.

7. Įdarbinant darbuotojus ES ir LAK fonde reikalaujama pateikti akademinės kompetencijos ir (arba) patirties, kurių reikia laisvai darbo vietai užimti, įrodymus.

8. Darbo santykiai reguliuojami rašytine sutartimi, kurią pasirašo vykdomasis direktorius ir atrinktas kandidatas.

9. ES ir LAK fondo darbuotojai gali būti įdarbinami:

a) konkrečiam / terminuotam laikotarpiui, ES ir LAK fondui su atrinktu kandidatu pasirašant darbo sutartį tam tikram laikotarpiui, kuri šalių bendru sutarimu gali būti pratęsta ne daugiau kaip tris kartus iš viso ne ilgesniam kaip 2 (dvejų) metų laikotarpiui, arba

b) neterminuotai, ES ir LAK fondui pasirašant darbo sutartis su darbuotojais, kuriuos Fondas dėl pagrįstų priežasčių nori išlaikyti ir kurie jau dirba Fonde ne trumpiau kaip 2 (dvejus) metus.

10. Vykdomasis direktorius nustato su ES ir LAK fondo darbuotojais sudaromų darbo sutarčių galiojimo laikotarpius ir pratęsimo sąlygas. Pirmoji darbo sutartis visais atvejais pasirašoma ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui.

Pilietybė

11. ES ir LAK fondo darbuotojais įdarbinami Fondo narių piliečiai.

Žinios ir patirtis

12. ES ir LAK fondo samdomi darbuotojai priklauso kategorijai asmenų, turinčių konkrečių žinių ir patirties, reikalingų užduotims, susijusioms su pareigomis, kurioms jie samdomi, atlikti. Todėl, atsižvelgiant į jiems pavestas funkcijas, kurios nustatomos Valdytojų tarybos patvirtintoje personalo struktūroje, Fondo darbuotojai eina kurias nors iš šių tipų pareigų:

a) vykdomųjų vadovų;

b) specialistų arba

c) techninių ir (arba) administracinių darbuotojų.

Vykdomųjų vadovų ir specialistų darbo sutartys

13. Vykdomieji ir profesionalūs darbuotojai paprastai turi teisę į 4 straipsnyje nurodytų įsikūrimo pašalpų ir grįžimo išlaidų kompensavimą, nebent Valdytojų taryba, remdamasi vykdomojo direktoriaus rekomendacija, nusprendžia kitaip.

14. Vadovai ir specialistai, kurie įdarbinimo metu gyvena toliau kaip už 150 kilometrų nuo Hamburgo miesto ir kuriems, įsidarbinus Fonde, reikia ten persikelti, turi teisę gauti finansinę paramą su persikėlimu ir įsikūrimo pašalpomis susijusioms išlaidoms padengti. Jie taip pat turi teisę į tam tikrų grįžimo išlaidų kompensavimą, jeigu įvykdomos 4 straipsnyje „Teisės ir išmokos“ nustatytos sąlygos.

15. Vadovams ir specialistams taikomas privalomas šešių mėnesių bandomasis laikotarpis, kuriam pasibaigus darbo sutartis laikoma patvirtinta, nebent raštu pranešama kitaip. Bandomasis laikotarpis netaikomas, jeigu darbo sutartis atnaujinama arba iš karto pratęsiama.

Techninių ir(arba) administracinių darbuotojų darbo sutartys

16. Techniniai ir(arba) administraciniai darbuotojai paprastai neturi teisės į 4 straipsnyje nurodytas įsikūrimo pašalpas ir grįžimo išlaidų kompensavimą, nebent Valdytojų taryba, remdamasi vykdomojo direktoriaus rekomendacija, nusprendžia kitaip.

17. Techninių ir(arba) administracinių darbuotojų, kurie, juos įdarbinant, gyvena Hamburge arba ne toliau kaip už 150 kilometrų nuo jo, persikėlimo ir įsikūrimo pašalpos prilyginamos vykdomųjų ir profesionaliųjų darbuotojų persikėlimo ir įsikūrimo pašalpoms.

18. Techniniams ir(arba) administraciniams darbuotojams taikomas privalomas šešių mėnesių bandomasis laikotarpis, kuriam pasibaigus darbo sutartis laikoma patvirtinta, nebent raštu pranešama kitaip. Bandomasis laikotarpis netaikomas, jeigu darbo sutartis atnaujinama arba iš karto pratęsiama. Sudarant terminuotas darbo sutartis bandomojo laikotarpio trukmė gali būti atitinkamai pakoreguojama.

Taikytini teisės aktai ir darbo užmokestis

19. Pagal Susitarimo dėl būstinės nuostatas visos darbo sutartys turi atitikti priimančiojoje šalyje taikomų darbo teisės aktų nuostatas.

20. Darbuotojams darbo užmokestis pradedamas skaičiuoti nuo tos dienos, kurią šalys susitaria laikyti darbo pradžios diena.

21. Darbo užmokestis už darbuotojų suteiktas paslaugas mokamas kas mėnesį, paskutinę kiekvieno mėnesio savaitę.

Darbo vieta

22. Darbo vieta – Hamburgas, Vokietija, kur yra Fondo būstinė.

3 straipsnis

Tarnybinės ir kitos pareigos

1. ES ir LAK fondo darbuotojai laikosi prisiimtų įsipareigojimų ir vykdyti tarnybines pareigas objektyviai ir nešališkai, pirmiausia būdami lojalūs Fondui ir atsižvelgdami tik į jo interesus. Vykdydami tarnybines pareigas jie visiškai atsako už savo veiksmus ir yra pavaldūs vykdomajam direktoriui bei dirba jo vadovaujami.

ES ir LAK fondo darbuotojai nesiima jokių veiksmų, kurie gali būti nesuderinami su tinkamu tarnybinių pareigų vykdymu. ES ir LAK fondo darbuotojai negali:

a) prašyti jokio su ES ir LAK fondu nesusijusio valdžios organo, subjekto ar asmens duoti nurodymų dėl tarnybinių pareigų vykdymo arba tokių nurodymų priimti arba

b) iš jokio su ES ir LAK fondu nesusijusio valdžios organo ar subjekto priimti apdovanojimų, dovanų ar atlygio, kai yra akivaizdu arba galima pagrįstai manyti, kad tai pakenktų darbuotojo objektyvumui ir nepriklausomumui arba darytų žalą ES ir LAK fondo įvaizdžiui. Toks vertinimas pirmiausia grindžiamas tik sveika darbuotojo nuovoka konkrečiomis aplinkybėmis, o prireikus atitinkamais atvejais jį gali patvirtinti vykdomasis direktorius.

2. ES ir LAK fondo darbuotojai ES ir LAK fondui perduoda visas savo žinias ir patirtį. Jie negali dirbti jokio aktyvaus apmokamo šalutinio darbo, kuris gali būti nesuderinamas su ES ir LAK fondo interesais arba daryti jam neigiamą poveikį. Tai netaikoma vadinamosioms neaktyvioms pareigoms arba nedidelės apimties konsultavimo ar mokymo veiklai būnant nacionalinių valdžios institucijų arba ES institucijų, organų, įstaigų ir agentūrų darbuotojams ir tarpvyriausybinių organizacijų ar pan. nariu. Tokiais atvejais leidimą vykdyti veiklą suteikia vykdomasis direktorius, o jeigu vykdyti tokią veiklą siekia vykdomasis direktorius – Valdytojų taryba.

3. Dėl ES ir LAK fondui ir jo darbuotojams suteikiamų privilegijų ir imunitetų darbuotojai neatleidžiami nuo pareigos vykdyti asmeninius įsipareigojimus arba įsipareigojimus, susijusius su Fondo valstybių narių, ypač Fondo priimančiosios šalies ir miesto, įstatymais ir kitais teisės aktais pagal Susitarimą dėl būstinės. Darbuotojai turi pranešti vykdomajam direktoriui apie visas bet kurios iš Fondo valstybės narės valdžios institucijų atžvilgiu konfliktines situacijas, susijusias su imunitetais ir privilegijomis, atitinkančiais jų, kaip ES ir LAK fondo darbuotojų, statusą.

4. Netinkamas naudojimasis viena ar keliomis iš šių prerogatyvų laikomas sunkiu nusižengimu, dėl kurio gali būti nutraukta atitinkama darbo sutartis, nedarant poveikio jokiems kitiems galimiems įsipareigojimams.

5. Atlikdami tarnybines pareigas, palaikydami santykius su kitais darbuotojais ir teikdami informaciją bei duomenis ES ir LAK fondui, taip pat jo išorės suinteresuotiesiems subjektams, darbuotojai elgiasi etiškai ir profesionaliai. Be to, jie užtikrina tinkamą bet kokios slaptos institucinės informacijos, kurią jie gali turėti arba su kuria gali susipažinti, konfidencialumą, kaip nurodyta atitinkamuose darbo sutarčių prieduose.

4 straipsnis

Teisės ir išmokos

1. Visi darbuotojai turi teisę į tai, kad su jais būtų elgiamasi pagarbiai ir laikantis aiškių bei skaidrių taisyklių. Be to, darbo vieta turi atitikti priimančiosios šalies saugos ir aplinkos apsaugos standartus.

2. Kad būtų galima visapusiškai naudotis ES ir LAK fondo nustatytomis teisėmis ir išmokomis, šie asmenys laikomi darbuotojų išlaikytiniais:

a) darbuotojo sutuoktinis arba nuolatinis partneris, kuris negauna nuosavų pajamų arba yra nuolat nedarbingas;

b) darbuotojo vaikai iki 18 metų ir

c) darbuotojo vyresni nei 18 metų vaikai, kol jiems sukanka 25 metai, jeigu jie studijuoja aukštosiose mokyklose (pagal universitetines arba techninių studijų programas) ir yra ekonomiškai priklausomi nuo atitinkamo darbuotojo.

Įsikūrimo pašalpa ir grįžimo išlaidos

3. ES ir LAK fondas vykdomiesiems ir profesionaliems darbuotojams sudarius darbo sutartį paprastai skiria pašalpą įsikūrimo išlaidoms kompensuoti. Įsikūrimo pašalpa neviršija vieno mėnesio darbo užmokesčio atskaičius mokesčius dydžio ir mokama pateikus pagrindžiančius dokumentus.

4. ES ir LAK fondas taip pat padengia kelionės išlaidas ir kompensuoja persikėlimo išlaidas, įskaitant baldų ir asmeninių daiktų draudimą nuo įprastos rizikos juos vežant oro, sausumos ar jūrų transportu, jeigu pateikiami kvitai, pažymėjimai ar kiti atitinkami patvirtinamieji dokumentai. Fondo kompensuotina suma tarpžemyninio persikėlimo atvejais neviršija 10 000 EUR ir gali būti pervedama darbuotojams iš jų gavus galutinę sąskaitą faktūrą ir patvirtinimą, kad jie patenkinti suteikta paslauga. Darbuotojas visais atvejais turėtų pridėti bent tris skirtingų bendrovių pasiūlymus, kad įrodytų, jog pasirinktos bendrovės paslaugos buvo tinkamiausios ir ekonomiškai efektyviausios. Šios darbuotojų ir jų išlaikytinių išlaidos padengiamos darbuotojams sudarius darbo sutartį ir pasibaigus jos galiojimui. Darbuotojai gali grįžti į kitą vietą nei pradinė buvimo vieta įdarbinimo metu, jeigu grįžimo išlaidos neviršija grįžimo į pradinę buvimo vietą įdarbinimo metu išlaidų. Taip pat kompensuojamos tokių darbuotojų išlaikytinių persikėlimo išlaidos. Išlaidos pasibaigus darbo sutarčiai yra tinkamos kompensuoti, jeigu darbo sutartis pasibaigia ne anksčiau nei baigiasi joje nustatytas pradinis terminas.

Atostogos ir švenčių dienos

5. Darbuotojai turi teisę į trisdešimties darbo dienų mokamas atostogas už kiekvienus išdirbtus metus ir *pro rata* už išdirbtų metų dalis. Darbuotojai nepanaudotas bet kurių metų atostogas visiškai išnaudoja iki kitų metų kovo 31 d.

6. Vykdomasis direktorius laikotarpiu nuo Kalėdų iki Naujųjų metų gali nustatyti ne ilgesnį kaip dešimties dienų metinį kolektyvinio poilsio laikotarpį, kurio metu Fondo biuras nedirba, o jo darbuotojai atleidžiami nuo tarnybinių pareigų vykdymo.

7. Jei atostogos suderinamos su darbo krūviu, darbuotojai, gavę vykdomojo direktoriaus arba jo paskirto asmens leidimą, gali laisvai eiti jiems priklausančių atostogų.

Mokamos atostogos

8. Darbuotojai turi teisę į mokamas atostogas, kaip kiekvienu konkrečiu momentu nustatyta pagal priimančiojoje šalyje taikytiną teisę ir (arba) šiomis aplinkybėmis:

a) **motinystės**: ES ir LAK fondo darbuotojos turi teisę į 6 (šešių) kalendorinių savaičių trukmės motinystės atostogas prieš gimdymą ir iki iš viso 8 (aštuonių) kalendorinių savaičių trukmės motinystės atostogas po gimdymo (12 (dvylikos) savaičių trukmės motinystės atostogas daugiavaisio nėštumo arba priešlaikinio gimdymo atvejais), kurios gali būti kaupiamos;

b) **tėvystės**: darbuotojai turi teisę į 10 (dešimties) darbo dienų tėvystės atostogas po gimimo;

c) **artimųjų mirties / nelaimės šeimoje atvejais**: mirus ar sunkiai susirgus darbuotojo sutuoktiniui ar nuolatiniam partneriui, sūnui, dukteriai, tėvui, motinai, broliui ar seseriai, darbuotojai turi teisę į ne daugiau kaip 4 (keturių) darbo dienų atostogas. Jei darbuotojas turi išvykti už priimančiosios šalies ribų, šios atostogos gali būti pratęsiamos iki 6 (šešių) darbo dienų;

d) **ligos**: darbuotojai turi teisę į ne ilgesnes kaip 6 (šešias) savaitės atostogas ligos atveju, kuri neleidžia jiems dirbti. Vis dėlto kiekvieno susirgimo atveju šis šešių savaičių laikotarpis pradedamas skaičiuoti iš naujo, jeigu tas susirgimas nesusijęs su ta pačia pagrindine liga. Jei liga yra susijusi su ta pačia pagrindine liga, teisė pradedama skaičiuoti iš naujo arba praėjus

šešiems mėnesiams nuo paskutinių laikinojo nedarbingumo atostogų pabaigos, arba vieniems metams nuo pirmųjų laikinojo nedarbingumo atostogų pradžios. Bet kuriuo atveju darbuotojas pateikia atitinkamą medicinos pažymą. Jei tokia pažyma nepateikiama, nebuvimas darbe laikomas nepateisinamu;

e) **sudarant santuoką**: darbuotojai turi teisę į 1 (vienos) dienos; atostogas sudarant santuoką;

f) **mokantis**: darbuotojai turi teisę iki 5 (penkių) dienų per metus lankytis arba aktyviai dalyvauti trumpuose seminaruose ir konferencijose, tiesiogiai susijusiuose su atitinkamo darbuotojo įgaliojimais;

g) **kitais tikslais**: išimtiniais atvejais darbuotojai gali turėti teisę į mokamas atostogas, įskaitant kompensaciją už dirbtas nedarbo dienas ar dėl bet kokių kitų priežasčių, kurios vykdomojo direktoriaus nuomone galėtų būti reikalingos.

9. Vykdomasis direktorius nustato bet kokių tokių atostogų suteikimo tvarką. Tokios atostogos bet kuriuo atveju patvirtinamos vykdomojo direktoriaus arba asmens, kuriam aiškiai suteikti tokie įgaliojimai.

Nemokamos atostogos

10. Darbuotojai turi teisę į nemokamas atostogas, kaip kiekvienu konkrečiu momentu nustatyta pagal priimančiojoje šalyje taikytiną teisę ir (arba) šiomis aplinkybėmis:

a) **nuolatinio nedarbingumo atveju**: darbuotojai turi teisę į nemokamas atostogas, jei darbuotojas visiškai arba iš dalies negali dirbti dėl nuolatinio nedarbingumo;

b) **dėl kitų priežasčių**: darbuotojai gali turėti teisę į nemokamas atostogas, kai tai leidžia vykdomasis direktorius.

11. Taikant šiuos nuostatus laikoma, kad darbuotojas yra nedarbingas, kai jis dėl fizinės ar psichinės ligos arba nelaimingo atsitikimo laikinai arba nuolat visiškai arba iš dalies negali dirbti.

12. ES ir LAK fondas gali nustatyti, kad laikino nedarbingumo, trunkančio ilgiau nei 6 (šešis) mėnesius iš eilės arba 6 (šešis) atskirus mėnesius per metus, arba nuolatinio nedarbingumo atvejais nedarbingumo laikotarpį turi patvirtinti Fondo paskirtas sveikatos priežiūros specialistas, nedarant poveikio pažymai, kurią galėjo būti pateikęs darbuotojo gydytojas.

Draudimas

13. ES ir LAK fondas apdraudžia savo darbuotojus, suteikdamas jiems šias draudimo garantijas:

a) kelionių draudimą, įskaitant gyvybės draudimą, komandiruočių metu;

b) privalomąjį sveikatos draudimą, ilgalaikės priežiūros draudimą ir draudimą nuo nelaimingų atsitikimų pagal Vokietijos socialinės apsaugos sistemą.

14. Darbuotojų išlaikytiniai turi teisę į medicininių išlaidų draudimo išmokas priimančiosios šalies taikytinoje teisėje nustatytomis sąlygomis.

Išmokos mirties atveju

15. Jei darbuotojas, kuris prieš pradėdamas dirbti Fonde negyveno priimančiojoje šalyje, miršta tarnybos Fonde metu, ES ir LAK fondas padengia su mirusiojo kūno grąžinimu susijusias išlaidas. Pergyvenę išlaikytiniai turi teisę būti grąžinami laikantis skyriuje „Įsikūrimo pašalpa ir grįžimo išlaidos“ nustatytų sąlygų.

5 straipsnis

Komandiruotės

1. Taikant Nuostatus komandiruotėmis laikomos ES ir LAK fondo darbuotojų užduotys, kurias jie, visiškai ir tinkamai įgalioti vykdomojo direktoriaus arba asmens, kuriam aiškiai suteikti tokie įgaliojimai, vykdo už darbo vietos, kurioje jie paprastai atlieka tarnybines pareigas, ribų.

2. Darbuotojai turi tvarkingą pasą ir kitus kelionės dokumentus, kad galėtų vykti į jiems ES ir LAK fondo paskirtas keliones ir jam atstovauti. Fondas, gavęs atitinkamus patvirtinamuosius dokumentus, kompensuoja išlaidas, susijusias su atitinkamų vizų išdavimu.

3. Kad būtų galima vykdyti projektą ar konkrečią veiklą, atitinkamas kiekvienos komandiruotės kelionės leidimas tinkamai pasirašomas atitinkamo darbuotojo ir vykdomojo direktoriaus arba asmens, kuriam aiškiai suteikti tokie įgaliojimai, ir jame nurodoma komandiruotės vieta, tikslas ir trukmė, kelionės maršrutas, transporto priemonės ir išlaidos bei apgyvendinimo ir pragyvenimo išlaidos, taip pat biudžeto eilutė, veikla ar projektas, kuriems bus skirtos išlaidos.

4. Fondas, atsižvelgdamas į 2 priede nurodytas dienpinigių normas, kurios metinio biudžeto tikrinimo metu gali būti patikslintos, padengia komandiruojamų darbuotojų kelionės išlaidas, įskaitant transporto, apgyvendinimo ir pragyvenimo išlaidas.

6 straipsnis

Buvimas darbe ir darbo laikas

1. Įprastas darbo laikas yra 8 (aštuonios) valandos per dieną arba 40 (keturiasdešimt) valandų per savaitę. Darbo savaitę sudaro penkios dienos: nuo pirmadienio iki penktadienio imtinai. Būti darbe darbo dieną yra privaloma, nebent vykdomasis direktorius iš anksto duoda leidimą nebūti.

2. Jei darbuotojas dėl kokių nors priežasčių negali atvykti į darbą, jis laiku apie tai praneša vykdomajam direktoriui arba tuo tikslu aiškiai įgaliotam asmeniui. Ligos atveju darbuotojas pateikia medicinos pažymą likus ne mažiau kaip trims dienoms iki jo galiojimo pabaigos. Jei susergama penktadienį arba pirmadienį, prieš atostogas arba po jų, medicinos pažyma turi būti pateikiama visada. Ne vėliau kaip paskutinę nedarbingumo pažymėjimo galiojimo dieną darbuotojas turi informuoti vykdomąjį direktorių arba tuo tikslu aiškiai įgaliotą asmenį apie tolesnį nebuvimą darbe ir privalo per kitas tris dienas pateikti kitą atitinkamą pažymėjimą.

3. Bet koks nebuvimas darbe be pateisinamos priežasties dvi darbo dienas iš eilės arba tris darbo dienas ne iš eilės per vienus kalendorinius metus laikomas pravaikšta ir už tai skiriamas rašytinis įspėjimas.

4. Nedarbo dienos yra šeštadieniai ir sekmadieniai, taip pat dienos, kurios pagal Laisvojo ir Hanzos miesto Hamburgo žemės teisės aktus yra paskelbtos nedarbo dienomis. Be to, visiems darbuotojams, kaip kompensacija už atitinkamas nacionalines šventes, suteikiama viena bendra nedarbo diena.

7 straipsnis

Nusižengimai ir nuobaudos

1. Darbuotojas yra atsakingas už įsipareigojimų ir tarnybinių pareigų, numatytų darbo sutartyje, šiuose nuostatuose, Vidaus nuostatuose ar bet kuriose kitose ES ir LAK fondo vidaus taisyklėse, vykdymą, o jų nevykdymas, priklausomai nuo aplinkybių, gali būti laikomas nedideliu arba sunkiu nusižengimu.

2. Laikoma, kad darbuotojas padarė sunkų nusižengimą, jeigu jis pažeidė darbo sutartyje, šiuose nuostatuose, Vidaus nuostatuose ar bet kuriose kitose ES ir LAK fondo vidaus taisyklėse nustatytus esminius įpareigojimus arba jo elgesys yra nesuderinamas su šiais įpareigojimais ir todėl tampa neįmanoma tęsti su juo sudarytos darbo sutarties. Sunkiais nusižengimais laikomi šie atvejai:

a) pakartotinis arba šiurkštus tarnybinių pareigų, susijusių su konkrečia pareigybe, pažeidimas;

b) sąsajos su bet kuriais iš numatytų pareigų nesuderinamumo atvejų;

c) neetiškas elgesys, įskaitant profesinę ir darbo veiklą, ir

d) nuteisimas galutiniu teismo sprendimu.

3. Aiškinant ir taikant šį straipsnį pakartotiniu pažeidimu laikomi atvejai, kai darbuotojui per vienus metus pateikiami du rašytiniai įspėjimai arba per dvejus metus – trys rašytiniai įspėjimai. Kita vertus, laikoma, kad darbuotojas padarė šiurkštų tarnybinių pareigų pažeidimą, kai jo veiksmai yra susiję su vienu ar keliais iš kitų šiame straipsnyje numatytų sunkaus nusižengimo atvejų.

4. Aiškinant ir taikant šį straipsnį sunkiu nusižengimu dėl elgesio, kuris nesuderinamas su tarnybinių pareigų vykdymu, laikomi šie veiksmai:

a) prašymas kokio nors su ES ir LAK fondu nesusijusio valdžios organo, subjekto ar asmens duoti nurodymus dėl tarnybinių pareigų vykdymo ar tokių nurodymų priėmimas arba

b) bet kokios veiklos, kuri nesuderinama su nepriklausomumu ir nešališkumu, kurio reikalaujama pagal ES ir LAK fondo darbuotojų statusą, ir kuri gali daryti neigiamą poveikį Fondui, vykdymas.

5. Aiškinant ir taikant šį straipsnį neetišku elgesiu laikomi šie veiksmai:

a) įrodyti atvejai, kai darbuotojas prieš bet kurį ES ir LAK fondo darbuotoją ar trečiąją šalį ėmėsi šmeižto arba garbės ir orumo įžeidimo veiksmų;

b) įrodyti atvejai, kai darbuotojas nusižengė padorumo ir moralės normoms arba jas pažeidė pagal šalyje, kurioje buvo padarytas minėtas pažeidimas, galiojančius teisės aktus;

c) priekabiavimas;

d) faktinis arba užkardytas Fondo prekių ar paslaugų pasisavinimas, taip pat neteisėtas jų užlaikymas ar netinkamas naudojimas paties darbuotojo arba trečiųjų šalių naudai, neatsižvelgiant į tų prekių ar paslaugų vertę;

e) fizinio ar psichologinio smurto veiksmai prieš kitą ES ir LAK fondo darbuotoją tiek priimančiojoje įstaigoje ar jos padaliniuose, tiek už jų ribų;

f) tyčinis ES ir LAK fondui priklausančių įrenginių, įrangos, prietaisų, dokumentų ir kito turto sugadinimas;

g) vandalizmas;

h) sabotažas ir

i) pravaikšta..

Tokie veiksmai gali būti atliekami priimančiojoje įstaigoje arba už jos ribų. Pastaruoju atveju neetiško elgesio motyvai turi būti susiję su darbu.

6. Nusižengusiems darbuotojams taikomos drausminės procedūros, kuriomis turėtų būti užtikrinamas tinkamas procesas. Priklausomai nuo nusižengimo sunkumo, gali būti taikoma viena ar kelios iš šių priemonių:

a) **žodinis įspėjimas** skiriamas padarius nedidelį nusižengimą. Vykdomasis direktorius arba asmuo, kuriam aiškiai suteikti tokie įgaliojimai, tokią nuobaudą skiria taip, kad atitinkamas darbuotojas suvoktų padaryto nusižengimo pasekmes ir ateityje pakoreguotų savo elgesį;

b) **rašytinis įspėjimas** skiriamas:

i) pakartotinai padarius nedidelį nusižengimą arba

ii) padarius nusižengimą, susijusį su šiuose nuostatuose arba kitose ES ir LAK fondo vidaus taisyklėse nustatytų tarnybinių pareigų ir įsipareigojimų nevykdymu, kurio požymiai apibūdinami kaip nusižengimo, už kurį skiriama nuobauda, įrodymai, kad atitinkamas darbuotojas galėtų visapusiškai apmąstyti savo elgesį, kurį reikia pakeisti, ir savo veiksmų pasekmes;

c) **nušalinimas nuo pareigų** skiriamas už pakartotinį nusižengimą, padarytą po antro rašytinio įspėjimo. Jo trukmė, atsižvelgiant į vykdomojo direktoriaus vertinimą, gali būti įvairi;

d) **atleidimas iš darbo** skiriamas už sunkų nusižengimą.

7. Kol bus patikrinti faktai, gali būti sustabdomas darbuotojo, kaltinamo sunkiu nusižengimu, darbo užmokesčio mokėjimas, tačiau tik jeigu, vykdomojo direktoriaus nuomone, yra požymių, kuriais remiantis galima manyti, kad tokia priemonė pagrįsta.

8. Bet kuriuo atveju kaltinimas sunkiu nusižengimu galioja tik esant objektyviems ir patikrinamiems pagrindams, o jiems pasitvirtinus gali būti nutraukta atitinkama darbo sutartis, nedarant poveikio jokiai kitai galimai teisinei ar baudžiamajai atsakomybei.

9. Šiais nuostatais nustatomas ginčų sprendimo mechanizmas, kurio tikslas – surasti taikų problemų, kurių gali kilti tarp Fondo ir jo darbuotojų, sprendimo būdą. Šis mechanizmas ir jo rezultatai, kurie išsamiai aprašyti 1 priede, yra privalomi abiem šalims.

8 straipsnis

Darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas

1. Atliekamas individualus ir konfidencialus metinis visų darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas. Vykdomasis direktorius, susitaręs su darbuotojais, nustato konkrečius tokio vertinimo atlikimo etapus.

2. Vertinimo rezultatai turėtų būti tinkamai dokumentuojami.

9 straipsnis

Darbo sutarties nutraukimas

1. Išskyrus vykdomąjį direktorių, kurio darbo sutarties sąlygos reglamentuojamos Susitarimo nuostatomis, bet kuri darbo sutartis nutraukiama:

a) pasibaigus darbo sutarties galiojimo laikotarpiui;

b) darbuotojui atsistatydinus;

c) abipusiu šalių susitarimu;

d) nuolatinio nedarbingumo atveju;

e) suėjus nustatytam amžiui;

f) dėl su veikla susijusių reikalavimų ir (arba) objektyvių priežasčių arba

g) darbuotoją atleidžiant iš darbo dėl didelio nusižengimo / pateisinamos priežasties.

2. Jei darbo sutartis nutraukiama darbuotoją atleidžiant iš darbo dėl padaryto sunkaus nusižengimo, ES ir LAK fondas atleidžiamas nuo bet kokios kompensacijos mokėjimo, nedarant poveikio dėl padaryto nusižengimo patirtos žalos, kurios dydis gali būti nustatomas abipusiu susitarimu arba arbitražo ar teismo proceso tvarka, atlyginimui ES ir LAK fondui.

3. Amžiaus riba, iki kurios dirbama ES ir LAK fondo darbuotojui, yra 65 (šešiasdešimt penkeri) metai. Pagal galiojančią terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai, sulaukę šiame straipsnyje nustatytos amžiaus ribos, toliau dirba Fondo darbuotojais iki darbo sutarties nutraukimo. Darbuotojai, su kuriais sudaryta neterminuota darbo sutartis, tarnybą baigia sulaukę nustatytos amžiaus ribos.

4. Visiško ar dalinio nuolatinio nedarbingumo atvejais Fondas gali nutraukti darbo sutartį. Bet kuriuo atveju darbuotojas visada gali pasinaudoti teise atsistatydinti.

5. Kiekviena šalis (darbuotojas ir ES ir LAK fondas) gali nutraukti darbo sutartį, apie tai įspėjusi prieš keturias savaites iki atitinkamo mėnesio pabaigos, jeigu tarnybos laikas Fonde buvo trumpesnis nei penkeri metai. Išdirbus penkerius metus, įspėjimo laikotarpis pratęsiamas iki dviejų mėnesių, o išdirbus aštuonerius metus, įspėjimo laikotarpis pratęsiamas iki trijų mėnesių.

6. ES ir LAK fondas gali individualiai ar kolektyviai nutraukti darbo sutartis dėl objektyvių priežasčių arba dėl paslaugų teikimo nutraukimo.

7. Objektyviomis darbo sutarties su ES ir LAK fondu nutraukimo priežastimis laikomos visos priežastys, dėl kurių gali būti neįmanoma mokėti atlyginimų už darbuotojų suteiktas paslaugas.

10 straipsnis

Baigiamosios nuostatos

1. Šie nuostatai laikinai įsigalioja tą dieną, kai juos patvirtina Valdytojų taryba. Jie vadinami Tarptautinio ES ir LAK fondo tarnybos nuostatais. Įsigaliojus Vokietijos Federacinės Respublikos ir Fondo susitarimui dėl būstinės, šie nuostatai pakoreguojami, kad būtų suderinti su Susitarimu dėl būstinės, arba, jeigu jų koreguoti nereikės, laikomi galutiniais.

2. ES ir LAK fondas gali sudaryti paslaugų susitarimus su patarėjais, ekspertais, konsultantais ar kitais subjektais ir pavesti jiems susitarimo galiojimu laikotarpiu vykdyti projektus ar konkrečias užduotis. Joks tokia forma sudarytas susitarimas nereiškia, kad ES ir LAK fondas ir susitarimo šalis sudarė darbo sutartį, ir juo nesuteikiama teisė į Nuostatuose numatytas teises ir išmokas.

3. Šiuose nuostatuose sąvoka „vaikas“ reiškia santuokoje arba ne santuokoje gimusį vaiką, įvaikį ir povaikį.

4. Visos ES ir LAK fondo darbuotojams Nuostatais suteikiamos privilegijos ar teisės įsigalioja nuo tos dienos, kai susitariama dėl jų pareigų vykdymo pradžios.

5. Visi darbuotojai, įskaitant vykdomąjį direktorių, turi teisę į numatytas privilegijas ir jiems taikomi Susitarime, Vidaus nuostatuose ir šiuose nuostatuose nustatyti įpareigojimai jų atitinkamoms pareigoms taikomomis sąlygomis.

6. Vykdomasis direktorius priima būtinas ir pakankamas įgyvendinimo taisykles, reikalingas visapusiškam šių nuostatų taikymui.

7. Sprendžiant visus svarbius klausimus, kurie nereglamentuojami šiais nuostatais, vadovaujamasi priimančiojoje šalyje taikytina teise.

1 PRIEDAS

Tarptautinio ES ir LAK fondo ginčų sprendimo mechanizmas

Šį mechanizmą sudaro dvi dalys: vidaus ginčų sprendimo tvarka ir prireikus išorės ginčų sprendimo tvarka.

1. **VIDAUS GINČŲ SPRENDIMO TVARKA. Procedūros vidaus Ginčų sprendimo taryboje**

1.1. Visos su darbo santykiais susijusių ginčų ir (arba) nesutarimų šalys stengiasi juos išspręsti taikiai, kai įmanoma, per pagrįstai trumpą laiką.

1.2. Jei nepavyksta susitarti taikiai, dėl vadovybės sprendimo (įskaitant netiesioginius sprendimus [1]), susijusio su darbuotojo ir Fondo darbo santykiais, nukentėjęs darbuotojas, jeigu jis turi tiesioginių ir faktinių interesų, kuriems padarytas neigiamas poveikis, gali dėl to sprendimo pateikti skundą, prašydamas jį persvarstyti, peržiūrėti, iš dalies pakeisti arba visiškai ar iš dalies panaikinti. Darbuotojas savo skundą raštu pateikia Ginčų sprendimo tarybai, nebent vienas iš Ginčų sprendimo tarybos narių užginčija vadovybės peržiūrą ar aktą – tokiu atveju darbuotojas gali tiesiogiai pateikti apeliacinį skundą pagal 2 dalį. Skundas pateikiamas raštu anglų kalba ir perduodamas per vykdomąjį direktorių, kuris patvirtina skundo gavimą ir jo gavimo datą nurodo skundo kopijoje, kuri grąžinama darbuotojui.

1.3. Ginčų sprendimo tarybą sudaro trys asmenys: vykdomasis direktorius, finansų ir administravimo direktorius ir darbuotojas, kuris tuo metu yra vyriausias. Ginčų sprendimo taryba sprendimus priima supaprastinta tvarka, nerengdama specialių posėdžių. Priimdama sprendimus, Ginčų sprendimo taryba gali kreiptis į Fondo patarėjus su ginčo dalyku susijusiais klausimais (pvz., teisės, darbo, apskaitos, mokesčių), kad jie pateiktų savo nuomonę, tačiau neprivalo to daryti; Ginčų sprendimo tarnyba neprivalo pagrįsti savo sprendimo nesikreipti į patarėjus arba, jei tai buvo padaryta, pateikti prašomos nuomonės įrodymų.

1.4. Skundas gali būti grindžiamas tik žala, darbuotojui padaryta dėl atitinkamos darbo sutarties, Nuostatų ar kitų taisyklių, kuriomis reglamentuojami darbuotojo ir Fondo darbo santykiai, pažeidimo.

1.5. Skundas pasirašomas skundo pateikėjo ir jame turi būti pakankamai išsamiai išdėstyta skundo pateikėjo asmens tapatybės informacija, vadovybės peržiūros rezultatai arba skundžiamas sprendimas, skundo dalykas, skundo motyvai, taip pat turi būti pridėti visi rašytiniai ar kiti įrodymai, kurie, skundo pateikėjo nuomone, yra svarbūs šiuo klausimu. Jei reikia, Ginčų sprendimo taryba gali paprašyti skundo pateikėjo per trumpą laiką paaiškinti ir (arba) papildyti savo skundą, o to nepadarius skundas laikomas nepriimtinu. 1.2 dalyje nurodytas skundo gavimo patvirtinimas, nuo kurio pradedamas skaičiuoti 1.7 dalyje nustatytas laikotarpis, pateikiamas iš karto, kai Ginčų sprendimo taryba gauna jai priimtiną skundą, kuris visiškai atitinka toliau išdėstytus reikalavimus.

1.6. Skundas pateikiamas per nepertraukiamą 21 dienos laikotarpį nuo tos dienos, kai:

a) atitinkamam asmeniui pranešama apie vadovybės sprendimą (arba netiesioginių sprendimų atveju – pasibaigia 1.2 dalyje nustatytas terminas) arba individualaus vadovybės akto atveju – apie vadovybės aktą arba

b) bendro vadovybės akto atveju paskelbiamas atitinkamas vadovybės aktas, arba

c) skundo pateikėjas (tinkamai įrodžius) sužino apie vadovybės aktą, jeigu tas aktas nebuvo paskelbtas ir apie jį nebuvo pranešta.

1.7. Ginčų sprendimo taryba atitinkamai kuo greičiau ir ne vėliau kaip per 21 kalendorinių dienų laikotarpį nuo skundo gavimo pagal 2.1 dalį kartu su 2.3 dalimi priima pagrįstą rašytinį sprendimą dėl skundo ir apie tai praneša skundo pateikėjui. Jei per tą laikotarpį Ginčų sprendimo taryba atitinkamai nepriima sprendimo dėl skundo, laikoma, kad skundas netiesiogiai atmestas.

1.8. Skundo pateikimas neturi įtakos ginčijamo vadovybės akto galiojimui. Vis dėlto Ginčų sprendimo taryba atitinkamai gali savo nuožiūra nuspręsti nurodyti (visiškai arba iš dalies) sustabdyti to vadovybės akto galiojimą, jeigu to reikia atsižvelgiant į aplinkybes ir siekiant užtikrinti tinkamą tarnybos veikimą.

[1] Netiesioginis sprendimas laikomas priimtu, kai darbuotojo prašymas laikomas atmestu dėl to, kad atitinkamas vadovaujantis darbuotojas per 30 dienų nuo atitinkamo prašymo pateikimo į jį neatsakė.

1.9. Sprendimui skirti drausminę nuobaudą skundų nagrinėjimo procedūra netaikoma, tačiau toks sprendimas pagal 2 dalį gali būti tiesiogiai apskųstas Vokietijoje įsikūrusiai įstaigai *Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit* (toliau – DIS). Žr. nuorodą: https://www.disarb.org/

1.10. Bet koks oficialus skundas, pateiktas ne iki nustatyto termino, atmetamas kaip pateiktas pavėluotai, išskyrus išskirtinius atvejus, kai dėl tinkamai pagrįstų priežasčių jis gali būti pripažintas priimtinu. Terminų nesilaikymas turi būti grindžiamas priežastimis, kurių skundą pateikęs darbuotojas negali kontroliuoti, o vėlavimo trukmė yra proporcinga konkretaus atvejo aplinkybėms.

1.11. Visi šiuose nuostatuose nustatyti terminai nurodomi kalendorinėmis dienomis, jie pradedami skaičiuoti nuo kitos dienos po to, kai įvyksta atitinkamas įvykis, ir baigiasi paskutinės termino dienos vidurnaktį (Hamburgo Vokietijoje laiku). Skaičiuojant terminus įtraukiami šeštadieniai, sekmadieniai ir švenčių dienos. Jei paskutinė termino diena yra šeštadienis, sekmadienis, šventės diena arba nedarbo diena Fondo būstinėje, terminas baigiasi kitą darbo dieną.

1.12. Inicijuoti 1 dalyje nustatytą skundo nagrinėjimo procedūrą ir vėliau 2 dalyje nustatytą apeliacinio skundo nagrinėjimo procedūrą (t. y. pastaroji pradedama tik visiškai išnaudojus pirmosios procedūros teikiamas galimybes, tačiau nedarant poveikio 1.9 dalies nuostatoms) tomis pačiomis sąlygomis *mutatis mutandis* gali:

a) buvę darbuotojai;

b) teisėti darbuotojų naudos gavėjai ir

c) kandidatai, per atrankos procedūrą kandidatavę eiti tam tikras pareigas Fonde, jeigu skundas susijęs su atrankos procedūros pažeidimu.

2. **APELIACINIŲ SKUNDŲ TEIKIMO DIS TVARKA**

2.1. Atitinkamas Ginčų sprendimo tarybos priimtas sprendimas dėl skundų nagrinėjimo procedūros gali būti apskųstas DIS, laikantis konkrečiu metu galiojančių jos taisyklių ir nuostatų.

2.2. Apeliacinis skundas taip pat gali būti pateiktas tiesiogiai DIS 1.2 ir 1.9 dalyse nurodytais atvejais. Be to, vykdomasis direktorius Fondo vardu gali pateikti apeliacinį skundą DIS dėl darbuotojo, pažeidusio bet kurį iš savo įsipareigojimų ir tarnybinių pareigų.

2.3. DIS sprendimai yra galutiniai ir šalims privalomi.

2.4. Kol nagrinėjamas apeliacinis skundas, vykdomasis direktorius darbuotojo atžvilgiu nesiima jokių kitų priemonių.

2.5. Apeliacinio skundo pateikimas neturi įtakos ginčijamo vadovybės sprendimo galiojimui; taikomos 1.8 dalies nuostatos. Nepaisant to, ypatingos skubos atvejais, kai įgyvendinant vadovybės sprendimą darbuotojui būtų padaryta didelė ir nepataisoma žala, darbuotojas gali pateikti prašymą DIS sustabdyti ginčijamo vadovybės sprendimo įgyvendinimą (prašymą sustabdyti vykdymą).

2.6. Išskirtiniais atvejais vykdomasis direktorius, atsižvelgdamas į Fondo interesus ir neviršydamas turimo biudžeto, gali sudaryti abiem šalims priimtiną susitarimą, kad būtų užbaigtas DIS iškeltas ginčas, su sąlyga, kad darbuotojas atsisakys visų būsimų su tuo ginču susijusių veiksmų, pretenzijų ir reikalavimų.

2.7. Jei vykdomasis direktorius mano, kad vykdant sprendimą dėl panaikinimo ES ir LAK fonde gali atsirasti didelių vidaus sunkumų, jis apie tai informuoja DIS, pateikdamas pagrįstą nuomonę. Jei DIS mano, kad vykdomojo direktoriaus nurodytos priežastys yra pagrįstos, ji nustato skundo pateikėjui mokėtiną kompensacijos sumą.

2.8. Pagal savo Statutą ir Darbo tvarkos taisykles DIS taip pat yra kompetentinga priimti sprendimus dėl šalių pateiktų prašymų ištaisyti, išaiškinti, peržiūrėti ir vykdyti su apeliaciniu procesu susijusius sprendimus.

2 PRIEDAS

Europos Komisijos paskelbtos dabartinės dienpinigių normos (paskutinį kartą atnaujintos 2022 m. liepos 25 d.): https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2024/Annexe%20M%20Current%20per%20diem%20rates.pdf.